

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Міністерство освіти і науки України
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Міністерство освіти і науки України

Кваліфікаційна наукова праця на
правах рукопису

МАНДРО ЛЕСЯ ОЛЕГІВНА

УДК377:378:364-43]005.336.5-043.86(043.5)

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ «SOFT SKILLS» У МАЙБУТНІХ
СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Спеціальність 015 Професійна освіта (за спеціалізаціями)

Галузь знань 01 Освіта / Педагогіка

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

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

_____ Л.О. Мандро

Науковий керівник: **Михайлишин Галина Йосипівна**, доктор філософських наук,
професор

Івано-Франківськ – 2024

АНОТАЦІЯ

Мандро Л. О. Педагогічні умови формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників. - Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 015 Професійна освіта (за спеціалізаціями). Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, Міністерство освіти і науки України, Івано-Франківськ, 2024.

Дисертацію присвячено комплексному дослідженню сучасної проблеми формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників, теоретичному обґрунтуванню та експериментальній перевірці результативності впровадження педагогічних умов формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників під час професійної підготовки у закладі вищої освіти.

У роботі виокремлено чотири групи навичок, що визначають професійну компетентність соціальних працівників, а саме: «hard skills» (знання та вміння, затребувані для людей конкретної роботи та/або посади); «soft skills» (ситуативні навички, знання та особистісні риси, які можна застосувати до будь-якої роботи); «meta skills» (постійна здатність до розвитку конкретної необхідної навички); «digital skills» (здатність застосовувати цифрові пристрої, додатки та мережі). Виокремлено основні групи «soft skills» соціального працівника: навички комунікації (публічні виступи, презентація, особистий бренд, самопрезентація, ведення переговорів, управління конфліктами, сторітеллінг, міжособистісне спілкування, ділова етика, професійна етика, міжкультурна компетентність, нетворкінг); навички управління (лідерство, командоутворення, мотивація, управління проєктами, організація/організованість, цілепокладання, орієнтація на результат, планування, тайм-менеджмент/управління ресурсами, громадська активність, наставництво/фасилітація, контроль); навички особистої ефективності (емоційний інтелект, емпатія, вирішення складних ситуацій, розвиток впродовж життя, стресостійкість, швидке реагування, ефективність в умовах ризику, клієнтоорієнтованість, креативність, рефреймінг, ініціативність, інноваційність); навички опрацювання інформації (гнучкість мислення, критичне мислення,

пошук/аналіз/синтез даних, медіаграмотність, спостереження, розсудливість, аналітичне мислення, логічність міркувань, моніторинг, тенденції у професійній сфері, опрацювання великого обсягу інформації, встановлення взаємозв'язків); стратегічні навички (тактичне мислення, стратегічне мислення, прийняття рішень, винахідливість, імідж, альтернативні варіанти, пріоритет, системне мислення, структурне мислення, науково-дослідне мислення, проблемно-орієнтоване мислення).

У дослідженні *вперше* науково обґрунтовано:

- структурно-функціональну модель формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників, що містить п'ять блоків: цільовий, змістовий, теоретико-методологічний, організаційно-методичний та контрольньо-результативний;

- педагогічні умови формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників (змістовне наповнення навчальної дисципліни «Технології формування «soft skills» у професійній освіті» та впровадження до освітньо-професійної програми зі спеціальності «Соціальна робота», створення вебсайту для формування та вдосконалення «soft skills», використання ефективних засобів, форм та методів професійної підготовки соціальних працівників задля підвищення рівня сформованості «soft skills» студентів в умовах аудиторної та позааудиторної діяльності);

- встановлені критерії (ціннісно-мотиваційний, знаннєвий, особистісно-вольовий, соціально-комунікативний, діяльнісно-практичний, аналітичний, критичний), показники (наявність бажання працювати у соціальній сфері та допомагати людям; усвідомлення себе агентом змін в громаді та налаштування на позитивний результат; прагнення досягати мету та вирішувати завдання професійної діяльності; розуміння важливості розвитку «soft skills», здатність до їх набуття та умінь розвиватися впродовж життя; знання соціально-значущих проблем соціальної роботи; використання у професійній діяльності сучасних технологій, інноваційних методів та ресурсів сфери соціальної роботи; здатність до емоційного інтелекту та емпатії; здатність до вирішення складних ситуацій та швидкого реагування та ефективності; впевненість у власних практичних навичках та компетентності;

вміння вести переговори та керувати конфліктами; знання та дотримання ділової та професійної етики; вміння спілкуватися з представниками інших культур та національностей; вміння будувати ефективну команду для досягнення єдиного результату; ефективне планування і впорядкування професійної діяльності; орієнтація на результат, здатність формувати та досягати цілі; вміння мислити в умовах дефіциту часу і психоемоційного напруження; вміння приймати рішення та знаходити альтернативні варіанти; застосування структурного та системного мислення; уважність та спостережливість; застосування аналітичного та логічного мислення; вміння встановлювати взаємозв'язки) та рівні (низький, середній, високий) сформованості «soft skills» майбутніх соціальних працівників;

- авторську інтерпретацію понять «soft skills» майбутніх соціальних працівників» (сукупність неспеціалізованих, взаємопов'язаних, набутих, важко відстежуваних, змінних, ситуативних, тісно пов'язаних з характером соціально-психологічних навичок фахівця, які сприяють здійсненню високоефективної професійної соціальної роботи та успішному кар'єрному зростанню), «формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників» (складний багатоетапний спеціально організований процес якісної фахової підготовки студентів-соціальних працівників, з метою набуття універсальних, не спеціалізованих, взаємопов'язаних, набутих, важко відстежуваних, змінних, ситуативних, тісно пов'язаних з характером соціально-психологічних навичок, які сприяють здійсненню високоефективної професійної соціальної роботи та успішному кар'єрному зростанню) та «педагогічні умови формування «soft skills» (сукупність факторів освітнього середовища, що забезпечують фахову підготовку студентів та можливість ефективної реалізації відповідних блоків структурно-функціональної моделі формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників);

- зміст та структуру «soft skills» у рамках теорії та практики соціальної роботи;

- засоби, форми та методи аудиторної та позааудиторної навчально-виховної діяльності з метою формування «soft skills» як професійних навичок студентської молоді.

Визначено та охарактеризовано особливості формування «soft skills» у контексті професійної підготовки соціальних працівників: процес формування м'яких навичок у майбутніх соціальних працівників визначається принципами особистісно-орієнтованого, діяльнісного, ресурсно-середовищного, компетентнісного підходів в освітньому середовищі; внесення вибірових компонентів освітньо-професійних програм, орієнтованих на практичну спрямованість становлення майбутніх фахівців соціальної сфери та розвиток їх «soft skills»; застосування засобів, форм та методів неформальної освіти (очна - тренінги, майстер-класи, семінари, майстерні, дистанційна - дистанційні курси, вебінари, та інше) задля підвищення ефективності формування «soft skills» в умовах ЗВО; виокремлення на основі вітчизняного та світового досвіду напрямів та способів інформальної освіти (самоосвіти) для вдосконалення «soft skills» майбутніх соціальних працівників.

У дисертації розкрито змістове наповнення основних блоків структурно-функціональної моделі формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників: цільовий (відображає мету та завдання), змістовий (окреслює напрями формування м'яких навичок), теоретико-методологічний (враховує наукові підходи та принципи), організаційно-методичний (забезпечує вдосконалення процесу професійної підготовки соціальних працівників) та контрольньо-результативний (відображає критерії, показники та рівні для визначення результату сформованості «soft skills» студентів).

Результативність впровадження структурно-функціональної моделі формування м'яких навичок визначають педагогічними умовами, що були теоретично обґрунтовані та перевірені в ході експериментального дослідження. Їх дієвість підтверджена в процесі професійної підготовки соціальних працівників. Розроблення, змістове наповнення навчальної дисципліни «Технології формування «soft skills» у професійній освіті» та впровадження до освітньо-професійної програми зі спеціальності «Соціальна робота» дозволило наповнити теоретичний блок освітнього процесу знаннями про «soft skills» та особливості їх розвитку у майбутніх соціальних працівників. Створення вебсайту стало додатковим

інструментом для діагностики, формування та вдосконалення «soft skills» у межах позааудиторної навчальної діяльності студентів. Використання ефективних засобів, форм та методів професійної підготовки соціальних працівників стало механізмом підвищення рівня сформованості «soft skills» студентської молоді в умовах аудиторної та позааудиторної діяльності.

На основі результатів експериментального дослідження підтверджено ефективність впровадження педагогічних умов формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників під час професійної підготовки в умовах закладу вищої освіти. Підтвердженням стали позитивні зміни, виявлені при здійсненні контрольного етапу дослідження. Отримані дані студентів експериментальної групи наприкінці експерименту констатували вищий рівень сформованості «soft skills», на відміну студентів контрольної групи. Фактами стали виявлені ознаки переходу з низького та середнього (менш результативних) рівнів їх сформованості на високий (результативний) рівень, що окреслило кількісний та якісний аспекти формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників в умовах професійного становлення. Високу результативність та ефективність впровадження спроектованих педагогічних умов формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників підтверджують відмінності у рівнях сформованості м'яких навичок студентів.

Практичне та методологічне значення отриманих результатів дослідження проявляється у розробленні та апробації навчально-методичного комплексу щодо формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників, а саме: впровадження в освітній процес ЗВО України спроектованої структурно-функціональної моделі та визначених педагогічних умов формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників з метою покращення якості та оптимізації професійної підготовки майбутніх соціальних працівників та розвитку професійних навичок; авторська розробка навчальної дисципліни «Технології формування «soft skills» у професійній освіті» та впровадження до освітньо-професійної програми зі спеціальності «Соціальна робота»; створення вебсайту «My soft» з необхідними матеріалами для саморозвитку та самовдосконалення; розробка та впровадження тренінгової програми для підвищення кваліфікації практикуючих фахівців з соціальної роботи;

узагальнення практичних рекомендацій з формування «soft skills» як особистих та професійних навичок.

Результати теоретичного та експериментального дослідження використано під час проведення лекційних, семінарських та практичних занять для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» у закладах вищої освіти III-IV рівнів акредитації, а також впроваджено у роботу благодійних організацій, що забезпечують соціальну допомогу та підтримку найбільш вразливим категоріям населення України незалежно від національної приналежності чи віросповідання.

Напрацьовані матеріали теоретичного аналізу та експериментального дослідження дозволяють будувати подальшу траєкторію вивчення даної теми та окреслюють перспективи розвитку навчального процесу у закладах професійної освіти. Основні результати дослідження можуть враховуватися під час розробки навчальних планів, програм та посібників. Отримані дані можуть застосовуватися з метою вдосконалення та збагачення теорії та практики професійної освіти науковцями, викладачами ЗВО, аспірантами, студентами, соціальними педагогами, психологами, волонтерами, працівниками органів місцевого самоврядування, розробниками навчальних тренінгових програм для оптимізації формування м'яких навичок у дітей та молоді.

Ключові слова: соціальна робота, соціальний працівник, професійна підготовка, професійна освіта, професійна майстерність, професійні навички, компетентності, «soft skills», структурно-функціональна модель формування «soft skills», майбутні соціальні працівники, педагогічні умови, формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників, особистість, заклади вищої освіти, електронні освітні ресурси.

ABSTRACT

Mandro L. O. Pedagogical conditions for the formation of «soft skills» in future social workers. – Qualifying scientific work on the rights of manuscript.

Dissertation for obtaining a degree of Doctor of Philosophy in specialty 015 Professional education (by specialisation). Vasyl Stefanyk Precarpathian National University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Ivano-Frankivsk, 2023.

The dissertation is devoted to a comprehensive study of the modern problem of forming «soft skills» of future social workers, theoretical substantiation and experimental verification of the effectiveness of the implementation pedagogical conditions for the formation of «soft skills» of future social workers during professional training in a higher education institution.

The paper identifies four groups of skills that determine the professional competence of social workers, namely: «hard skills» (knowledge and skills required for people of a particular job and/or position); «soft skills» (situational skills, knowledge and personal traits that can be applied to any job); «meta skills» (constant ability to develop a specific required skill); «digital skills» (ability to use digital devices, applications and networks). The main groups of soft skills of a social worker are identified: communication skills (public speaking, presentation, personal brand, self-presentation, negotiation, conflict management, storytelling, interpersonal communication, business ethics, professional ethics, intercultural competence, networking); management skills (leadership, team building, motivation, project management, organisation/organisation, goal setting, result orientation, planning, time management/resource management, social activity, mentoring/facilitation, control); personal effectiveness skills (emotional intelligence, empathy, solving difficult situations, lifelong development, stress resistance, quick response, effectiveness under risk, client focus, creativity, reframing, initiative, innovation); information processing skills (flexibility of thinking, critical thinking, data search/analysis/synthesis, media literacy, observation, prudence, analytical thinking, logical reasoning, monitoring, trends in the professional field, processing large amounts of information, establishing relationships); strategic skills (tactical thinking, strategic

thinking, decision-making, ingenuity, image, alternatives, priority, systemic thinking, structural thinking, research thinking, problem-oriented thinking).

The study for the first time scientifically substantiates:

- a structural and functional model for the formation of «soft skills» of future social workers, which contains five blocks: target, content, theoretical and methodological, organisational and methodological, and control and result;

- an organizational and pedagogical framework for developing soft skills for future social workers (content of the discipline «Technologies of soft skills development in vocational education» and its implementation in the educational and professional programme in the speciality «Social Work», creation of a website for the development and improvement of soft skills, use of effective means, forms and methods of professional training of social workers to improve the level of soft skills of students in classroom and extracurricular activities);

- established criteria (motivational and value, knowledge, personal and volitional, social and communicative, activity and practical, analytical, critical), indicators (desire to work in the social sphere and help people; awareness of oneself as an agent of change in the community and attitude to a positive result; desire to achieve goals and solve problems of professional activity); understanding of the importance of developing «soft skills», the ability to acquire them and the ability to develop them throughout life; knowledge of socially significant problems of social work; use of the latest technologies, modern methods, resources and potential of social work; ability to emotional intelligence and empathy; ability to solve complex situations and to respond quickly and efficiently; confidence in one's own practical skills and competence; ability to negotiate and manage conflicts; knowledge of and adherence to business and professional ethics; ability to communicate with representatives of other cultures and nationalities; ability to build an effective team to achieve a single result; effective planning and organisation of professional activities; result-orientation, ability to formulate and achieve goals; ability to think under time pressure and psycho-emotional stress; ability to make decisions and find alternatives; application of structural and systemic thinking; attentiveness and observation;

application of analytical and logical thinking; ability to establish relationships) and levels (low, medium, high) of future social workers' soft skills;

- the author's interpretation of the concept of «soft skills of future social workers» (a set of non-specialised, interconnected, acquired, difficult to track, variable, situational, closely related to the nature of the social and psychological skills of a specialist, which contribute to the implementation of highly effective professional social work and successful career growth), «formation of soft skills of future social workers» (a complex multi-stage specially organised process of high-quality professional training of social workers students, with the aim of acquiring universal, non-specialised, interconnected, acquired, difficult to track, variable, situational, closely related to the nature of social and psychological skills that contribute to the implementation of highly effective professional social work and successful career growth) and «pedagogical conditions for the formation of soft skills» (a set of factors of the educational environment that ensure professional training of students and the possibility of effective implementation of the relevant components of the structure-functional model of soft skills development in future social workers);

- content and structure of «soft skills» within the theory and practice of social work;
- means, forms and methods of classroom and extracurricular educational activities for the formation of «soft skills» as professional skills of students.

The article defines and characterises the peculiarities of soft skills formation in the context of professional training of social workers: the process of soft skills formation in future social workers is determined by the principles of personality-oriented, activity-oriented, resource-environmental, competence-based approaches in the educational environment; introduction of selective components of educational and professional programmes focused on the practical orientation of the formation of future social workers and the development of their soft skills; application of means, forms and methods of non-formal education (full-time - trainings, master classes, seminars, workshops, distance - distance courses, webinars, etc.) to improve the effectiveness of soft skills development in a higher education institution; identification of directions and methods of informal

education (self-education) for improving the soft skills of future social workers based on national and international experience.

The dissertation reveals the content of the main components of the structure-functional model of soft skills development in future social workers: target (reflects the goal and objectives), content (outlines the directions of soft skills formation), theoretical and methodological (takes into account scientific approaches and principles), organisational and methodological (ensures quality improvement in the professional education of social workers) and control and resultant (reflects criteria, indicators and levels for determining the result of the formation of «soft skills» of students).

Effectiveness of the implementation of the structure-functional model of soft skills development is determined by the pedagogical conditions that have been theoretically substantiated and tested in the course of the experimental study. Their effectiveness has been confirmed in the context of professional development of social workers. The development and content of the discipline «Technologies of Soft Skills Formation in Professional Education» and its implementation in the educational and professional programme in the speciality «Social Work» allowed to fill the theoretical block of the educational process with knowledge about soft skills and the peculiarities of their development in future social workers. The creation of the website has become an additional tool for diagnosing, forming and improving soft skills in the framework of students' extracurricular activities. The use of effective means, forms and methods of professional training of social workers has become a mechanism for improving the level of soft skills of students in the classroom and extracurricular activities.

Based on the results of the experimental study, the effectiveness of the implementation of pedagogical terms for the development of «soft skills» of future social workers in the terms of professional preparation of a higher education institution was confirmed. This was confirmed by the positive changes revealed during the control stage of the study. The data obtained from the students of the experimental group at the end of the experiment stated a higher level of soft skills formation, in contrast to the students of the control group. The facts revealed signs of the transition from low and medium (less effective) levels of their formation to a high (effective) level, which outlined the

quantitative and qualitative aspects of the formation of future social workers' soft skills in the context of professional development. The high efficiency and effectiveness of the implementation of the designed pedagogical conditions for the formation of future social workers' soft skills is confirmed by the differences in the levels of students' soft skills.

The practically-methodical significance of the research results is manifested in the development and testing of an educational and methodological complex for the formation of «soft skills» of future social workers, namely: the introduction of the designed structural and functional model and certain pedagogical terms and conditions for the training of «soft skills» of future social workers in the learning process of Ukrainian higher education institutions in order to optimise the quality of professional education of potential social workers and the development of professional skills; author's development of the discipline «Technologies for the formation of «soft skills» in vocational education» and its implementation in the educational and professional programme in the speciality «Social Work»; creation of the website «My soft» with the necessary materials for self-development and self-improvement; development and implementation of a training programme for advanced training of social work practitioners; generalisation of practical recommendations for the development of soft skills as personal and professional skills.

The results of the theoretical and experimental research were used in lectures, seminars and practical classes for students of speciality 231 «Social Work» in higher education institutions of III-IV accreditation levels. The results of the study have been implemented in the work of charitable organisations that provide social assistance and support to the most vulnerable categories of the population of Ukraine, regardless of nationality or religion.

The materials of theoretical analysis and experimental research allow us to build a further trajectory of studying this topic and outline the prospects for the development of the educational process in vocational education institutions. The main results of the study can be taken into account when developing curricula, programmes and manuals. The data obtained can be used to improve and enrich the theory and practice of vocational education by researchers, university professors, postgraduate students, students, social educators,

psychologists, local government officials, and developers of training programmes to optimise the development of soft skills in children and youth.

Keywords: social work, social worker, professional training, professional education, professional excellence, professional skills, competences, «soft skills», structural and functional model of «soft skills» formation, future social workers, pedagogical conditions, formation of «soft skills» of future social workers, personality, higher education institutions, electronic educational resources.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України (категорія Б)

1. Михайлишин Г., Мандро Л. Soft skills: професійні навички майбутнього соціального працівника. *Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка*. 2021. Т.2, № 37. С. 261-266.

DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4863/37-2-38>

URL: http://www.apfn-journal.in.ua/archive/37_2021/part_2/40.pdf

2. Михайлишин Г., Мандро Л. Навички особистої ефективності як складова професійної компетентності соціального працівника. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2021. Т.1, №19. С. 92-102.

DOI: [https://doi.org/10.35387/od.1\(19\).2021.92-102](https://doi.org/10.35387/od.1(19).2021.92-102)

URL: <http://adult-education-journal.com.ua/index.php/aej/article/view/166/128>

3. Михайлишин Г., Мандро Л. Місце «soft skills» у професійній підготовці соціальних працівників у Сполучених Штатах Америки. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 78. С. 216-221.

DOI: <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2021.78.38>

URL: <http://pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2021/78/40.pdf>

4. Михайлишин Г., Мандро Л. Професійна підготовка соціальних працівників у Скандинавських країнах (Швеція, Данія, Норвегія): формування «soft skills». *Академічні студії. Серія «Педагогіка»*. 2021. Вип. 4, ч. 2. С. 36-42.

DOI: <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2021.4.2.5>

URL: <http://academstudies.volyn.ua/index.php/pedagogy/article/view/191/181>

5. Михайлишин Г., Мандро Л. «Soft skills» у системі освіти Ізраїлю: креативність, мотивація та лідерство. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2021. Т. 2, № 84. С. 11-14.

DOI: <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2021.84.2.02>

URL: https://chasopys.ps.npu.kiev.ua/archive/84/part_2/2.pdf

6. Мандро Л. «Soft skills» у змісті освітніх програм закладів вищої освіти України. *Інноваційна педагогіка*. 2022. Т. 2, № 49. С. 149-155.

DOI: <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2022/49.2.30>

URL: http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2022/49/part_2/30.pdf

7. Мандро Л. «Soft skills» та «meta skills» як основа фахового зростання соціальних працівників. *Наука і освіта*. 2022. № 3. С. 31-35.

DOI: <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2022-3-6>

URL: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2022/3_2022/6.pdf

Статті у періодичному виданні, проіндексованому у базі даних

Web of Science Core Collection

8. MandroL., Mykhailyshyn H., Taran I., Kolubayev O., Zvarychuk Zh. Pedagogical aspects of «soft skills» formation in future social workers in the conditions of higher education institution. *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*. 2023. Vol. 13, № 2. P. 32-36.

Web of Science: <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:001143675300010>

URL: https://www.magnanimitas.cz/ADALTA/130238/papers/A_04.pdf

Статті у періодичному науковому виданні держави, яка входить до Організації економічного співробітництва та розвитку та Європейського Союзу

9. Mandro L. Model of soft skills formation of social workers in the conditions of an institution of higher education. *Baltic Journal of Legal and Social Sciences*. 2023. №3. P. 101-107.

DOI: <https://doi.org/10.30525/2592-8813-2023-3-13>

URL: <http://baltijapublishing.lv/index.php/bjlss/article/view/2171/2173>

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

10. Мандо Л. Стратегічні навички майбутніх соціальних працівників. *Гуманітарний корпус: матеріали X Міжнародної наук.-практ. конф. «Наукові пошуки: актуальні дослідження, теорія та практика»* (м.Вінниця, 27 серпня 2021 р.). Вінниця, 2021. Вип.41, № 1. С. 121-124.

URL: <http://surl.li/mpjqt>

11. Mandro L. Навички управління соціальних працівників як ресурс підвищення ефективності соціальної роботи. *The role of psychology and pedagogy in the spiritual development of modern society: матеріали Міжнародної наук. конф.* (м. Рига, 30-31 липня 2022 р.). Рига, 2022. С. 250-254.

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-228-9-68>

URL: <http://baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/view/245/6894/14377-1>

12. Мандро Л. Медіаграмотність у системі «soft skills» майбутніх соціальних працівників. *The driving force of science and trends in its development: матеріали IV Міжнародної наук.-практ. конф.* (м. Ковентрі, 14 липня 2023 р.). Ковентрі, 2023. С. 152-154.

DOI: <https://doi.org/10.36074/scientia-14.07.2023>

URL: <https://previous.scientia.report/index.php/archive/issue/view/14.07.2023/55>

13. Мандро Л. Професійні навички соціального працівника: управління проектами. *Scientific Community: Interdisciplinary Research: матеріали VI*

Міжнародної наук.-практ. конф. (м. Гамбург, 6-8 липня 2023 р.). Гамбург, 2023. С. 42-45.

URL: <https://archive.interconf.center/index.php/conference-proceeding/issue/view/6-8.07.2023/171>

14. Мандро Л. Рівні сформованості «soft skills» майбутніх соціальних працівників. Мандро. *Débats scientifiques et orientations prospectives du développement scientifique*: матеріали V Міжнародної наук.-практ. конф. (м.Париж, 21 липня 2023 р.). Париж-Вінниця, 2023. С. 150-155.

DOI: <https://doi.org/10.36074/logos-21.07.2023>

URL: <https://archive.logos-science.com/index.php/conference-proceedings/issue/view/13/13>

15. Мандро Л. Технології формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників. *An integrated approach to science modernization: methods, models and multidisciplinary*: матеріали VI Міжнародної наук.-практ. конф. (м.Відень, 7 липня 2023 р.). Відень-Вінниця, 2023. С. 303-306.

DOI: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.07.07.2023>

URL: <https://archive.journal-grail.science/index.php/2710-3056/issue/view/07.07.2023/17>

16. Мандро Л. Показники формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників. *Theory and Practice of Science: Key Aspects*: матеріали VIII Міжнародної наук.-практ. конф. (м.Рим, 19-20 липня 2023 р.). Рим, 2023. С. 79-90.

DOI: <https://doi.org/10.51582/interconf.19-20.07.2023>

URL: <https://archive.interconf.center/index.php/2709-4685/issue/view/19-20.07.2023/173>

17. Мандро Л. Методи, форми та засоби формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників. *Scientific researches and methods of their carrying out: world experience and domestic realities*: матеріали VI Міжнародної наук.-практ. конф. (м.Відень, 4 серпня 2023 р.). Відень-Вінниця, 2023. С. 309-311.

DOI: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.04.08.2023>

URL: <https://archive.journal-grail.science/index.php/2710-3056/issue/view/04.08.2023/18>

18. Мандро Л. Визначення організаційно-педагогічних умов формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників. *Education and science of today*:

intersectoral issues and development of sciences: матеріали V Міжнар.наук.-практ. конф. (м. Кембридж, 18 серпня 2023 р.). Кембридж-Вінниця, 2023. С. 199-201.

DOI: <https://doi.org/10.36074/logos-18.08.2023>

URL: <https://archive.logos-science.com/index.php/conference-proceedings/issue/view/14/14>

19. Мандро Л. Soft skills: розвиток за допомогою штучного інтелекту. *Формування професійної компетентності сучасного педагога засобами освіти: історико-методичний аспект* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 15 грудня 2023 р.). Харків, 2023. С. 196-200.

URL: https://drive.google.com/file/d/1eObdh8j_gU8chsiRNLQqXJ0BDK3mWD0F/view

Опубліковані праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

20. Мандро Л. Критичне мислення та інформаційна культура як складова «Soft skills» здобувача вищої освіти. *Цифрові трансформації в освіті, культурі та мистецтві: нові можливості й досвід*: матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації. (м. Одеса, 12 вересня - 13 жовтня 2022 р.). Одеса, 2022. С. 61-64.

URL: <http://surl.li/otcqf>

21. Мандро Л. Професійні навички соціального працівника: управління ресурсами. *Роль соціального та емоційного інтелекту як найважливіших soft-skills XXI століття в освітньому процесі*: матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації. (м.Одеса, 6 березня – 16 квітня 2023 р.). Одеса, 2023. С. 258-261.

URL: <https://is.gd/EViJmO>

22. Мандро Л. Професійні навички соціальних працівників: методи управління часовим ресурсом. *Тайм-менеджмент – мистецтво управляти часом науково-педагогічного працівника*: матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації. (м.Одеса, 29 травня – 9 липня 2023 р.). Одеса, 2023. С. 123-125.

URL: <https://is.gd/6QCIOF>

ЗМІСТ

ВСТУП.....	19
РОЗДІЛ 1.ПРОБЛЕМА ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ «SOFT SKILLS» У ВІТЧИЗНЯНІЙ ТА ЗАРУБІЖНІЙ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ.....	32
1.1 Місце «soft skills» у сучасному освітньому просторі та професійній підготовці соціальних працівників.....	32
1.2 «Soft skills» у професійній структурі особистості соціальних працівників.....	47
1.3 Зарубіжний досвід формування «soft skills» у процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників.....	59
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ «SOFT SKILLS» У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ	75
2.1 Особливості формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників в умовах закладу вищої освіти.....	75
2.2 Цільове призначення змістового наповнення освітніх програм щодо формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників.....	107
2.3 Модель формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників.....	113
РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ «SOFT SKILLS» У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	127
3.1 Експериментальна перевірка моделі формування «soft skills» та практичне застосування отриманих результатів експериментального дослідження.....	127
3.2 Рекомендації щодо застосування моделі формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників.....	140
ВИСНОВКИ.....	147
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	154
ДОДАТКИ.....	182

ВСТУП

Актуальність дослідження. Перші десятиліття XXI століття ознаменувалися новими відкриттями у сфері науки та освіти, досягненнями медицини, технологічним розвитком, створенням штучного інтелекту. Однак гострою постала проблема збереження можливості подальшого людського поступу в умовах миру. В Україні на шляху інтеграції у європейський економічний та соціально-культурний простір реформаторського впливу зазнають всі сфери суспільного життя, зокрема і освіта. Передумовами змін стали невдоволення українців якістю надання освітніх послуг, пошук кращих умов для здобуття знань за кордоном, проблема кадрового забезпечення навчальних закладів. Ситуацію ускладнила поява нових нагальних проблем, спричинених тривалою російсько-українською війною, а саме погіршення доступу до освіти, поглиблення освітньої нерівності, втрата мотивації та ресурсів для здобуття знань, зниження якості навчального процесу та успішності здобувачів освіти, поглиблення ризиків для збереження психоемоційного стану учасників процесу навчання, що можуть мати довгострокові наслідки.

Враховуючи необхідність побудови мирного та справедливого середовища, особливості трансформації суспільства з індустріального на інформаційне, ефективність запровадження інноваційних освітніх технологій, становлення та впровадження альтернативних форм навчання необхідно зосередитися на розвитку нових ідей та тенденцій сучасної освіти з метою здійснення підготовки фахівців відповідно до міжнародного рівня. Держава, ґрунтуючись на компетентнісному підході, поклала на заклади освіти відповідальність та обов'язки професійної підготовки та формування якісно нових фахівців: «метою вищої освіти є здобуття особою високого рівня наукових та/або творчих мистецьких, професійних і загальних компетентностей, необхідних для діяльності за певною спеціальністю чи в певній галузі знань» [195]. Постає важливе питання розвитку навичок «soft skills», які відіграють важливу роль у особистісному та професійному становленні людини, однак недостатньо вивчаються в школах та університетах. Спостерігаємо, що українські фахівці, зокрема і соціальної сфери, здебільшого володіють ґрунтовними

знаннями, необхідними для роботи, а разом з тим їм характерний недостатньо розвинений рівень таких навичок, як вирішення складних проблем, критичне мислення, творчість, управління людьми, взаємодія з іншими, емоційний інтелект що часто унеможлиблює отримання гідної роботи, відкриття власної справи та досягнення життєвого успіху. Їх набуття потребує врахування принципу навчання протягом життя, незалежно від сфери зайнятості.

Увагу до професійної підготовки соціальних працівників привертає сучасний стан соціальної сфери в Україні, а також ринкові вимоги до працівників як таких, що здатні якісно застосовувати фахові знання та вміння на практиці, вдосконалювати свої життєві навички, пристосовуватися до змінюваних умов буття, впроваджувати нові ідеї для підвищення дієвості систем соціальної роботи, надавати соціальні послуги високого рівня, налагоджувати взаємодію у громаді. При цьому змінюються освітні орієнтири професійної підготовки майбутніх соціальних працівників та актуалізується потреба у формуванні «soft skills», як цілісного інтегрованого утворення особистості. Сформованість «soft skills» виступає одним з результатів професійного становлення соціальних працівників в умовах закладів вищої освіти та фактором конструктивних соціальних змін, побудови результативної командної взаємодії, вмотивованості до партнерської співпраці у вирішенні суспільних проблем, вдосконалення системи менеджменту ресурсами соціальної роботи, застосування креативного, критичного та аналітичного мислення. Такий контекст розвитку «soft skills» студентів слугує формуванню системи знань, власних переконань та поглядів, чіткої соціальної позиції, взаємодії з бенефіціарами соціальних послуг, співпраці з соціальними інституціями, за умови впровадження змістовної, інтенсивної, результативної, інтерактивної моделі професійної освіти.

Важливість запровадження ефективної моделі формування «soft skills» у закладах освіти затверджують міжнародні документи: «21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries» [6], «European Skills, Competences, Qualifications and Occupations» [21], «OECD future of education and skills 2030: OECD learning compass 2030» [55]; документи України: Закон України «Про освіту» [195], Закон України «Про вищу освіту» [191]; Стратегія сталого

розвитку «Україна – 2030» [217], Концепція Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021-2025 роки» [196]; Національна стратегія державної молодіжної політики до 2030 року [173]; Національна молодіжна стратегія до 2030 року [194]. За міжнародними нормами пріоритетним завданням освіти визначено гармонійний розвиток особистості (особистісних, інтелектуальних та професійних якостей, м'яких навичок), при цьому професійна підготовка повинна враховувати швидкість технологічних змін, потребу у креативності, новаторстві, критичності мислення, груповій взаємодії, гнучкості уявлень та цінностей, можливості зростання потенціалу м'яких навичок в навчальному просторі. Важливим аспектом української системи освіти залишається створення сприятливих умов для розвитку і самореалізації української молоді.

Міжнародні стратегічні документи надзвичайно важливі у визначенні специфіки та практичної спрямованості професійної підготовки та становлення соціальних працівників. «Global standards for the Education and Training of the Social Work Profession» [42], «The global agenda for social work and social development: A place to link together and be effective in a globalized world» [41], «The Global Agenda for Social Work and Social Development» [28], «Global Definition of Social Work» [29], «Global Agenda for Social Work and Social Development» [43] слугують орієнтиром для підвищення кваліфікації соціальних працівників, формування м'яких навичок, вдосконалення змістового наповнення вітчизняного освітнього процесу.

Враховуючи актуальність потреби формування та вдосконалення м'яких навичок, закономірним стає узагальнення методологічної основи соціальної роботи (В. Бех [80], І. Д. Зверева та О. В. Безпалько [109], А. Й. Капська [113], В. Г. Кремень [129], І. Савельчук [202], Т. Семигіна [206], С. Я. Харченко та М. С. Кратінов [227]), готовність до зайнятості у соціальній сфері (Т. Алексеєнко [75], О. В. Безпалько [79], Г. І. Слосанська [210], В. І. Тернопільська [220]); аналіз сучасних тенденцій професійного становлення соціальних працівників (М. Васильєва [88], О. Г. Карпенко [115], О. Ю. Міхєєва [170], В. А. Поліщук [186], М. Ячменик, О. Корнус, О. Браславська та І. Рожі [238]); узагальнення і систематизація даних щодо пріоритетних освітніх напрямів у контексті формування

особистості соціального працівника (В. Андрущенко [76], Р. Вайнола [85], О. Ф. Гук [95], І. В. Козубовська [120], Н. В. Павлик [181]) аналіз та уточнення результатів недавніх актуальних наукових досліджень щодо теоретико-методичних концепцій підготовки соціальних працівників (С. В. Копилова [125], О. В. Лісовець [134], І. М. Мельничук [158], О. С. Повідачик [185], Н. А. Сейко [205]); теоретико-методологічних засад формування соціальної активності студентів (Д. Д. Бибик [82], Н. М. Коляда та Н. В. Левченко [121], О. С. Кулінченко [131], Т. Л. Лях [135], Л. О. Шеїна [236]); методологічних основ формування лідерського потенціалу здобувачів освіти (Д. А. Волківська [92], Т. В. Гура та І. В. Ріпко [96], В. В. Карманенко [114], С. І. Нестуля [174], О. Г. Романовський, Т. В. Гура, С. М. Резнік, Ю. І. Панфілов, А. І. Черкашин, І. В. Костиря, В. В. Бондаренко [199], Р. В. Сопівник [214]); та управлінських компетентностей (В. М. Bass [8], R. Fisher та A. Sharp [26], S. Haworth, R. Miller та J. Schaub [33], M. J. Holosko [36], І. М. Грищенко [94], О. П. Дяків та С. А. Прохоровська [104], С. А. Калашнікова [112], М. В. Коновалова [124], Л. Приходченко [190], І. Г. Сугай [219], П. Хаїтов [225]).

Українські й закордонні науковці та дослідники зробили вагомий внесок у розвиток методології формування «soft skills» здобувачів освіти. Однак поняття «soft skills» не було достатньо вивчено з точки зору формування у студентів - майбутніх соціальних працівників. Питання виявлення та наповнення структурних компонентів, показників, критеріїв та умов формування «soft skills» на етапі професійного становлення та розвитку соціальних працівників на базі закладів вищої освіти не втрачає актуальності.

Необхідність вирішення поставленої проблеми пов'язана з потребою подолання неузгодженості між: запитом суспільства та готовністю закладів вищої освіти щодо формування «soft skills» соціальних працівників; важливістю формування «soft skills» студентів в умовах вищої освіти та відсутністю експериментально перевірених та науково обґрунтованих структурно-функціональної моделі та педагогічних умов; широким потенціалом аудиторної та позааудиторної навчально-виховної діяльності здобувачів освіти та його

несистемним застосуванням під час професійного становлення та розвитку «soft skills» соціальних працівників.

Таким чином, актуальність зазначеної проблеми, її теоретична та практична цінність, недостатня опрацьованість зумовили вибір теми дисертації: *«Педагогічні умови формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників»*.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно до плану науково-дослідної роботи кафедри початкової освіти Педагогічного факультету Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника за напрямом «Підготовка майбутніх фахівців в умовах формування загальноєвропейського освітнього простору» (2019 – 2029 рр., номер державної реєстрації: 01101/00158) та кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника за напрямом «Забезпечення якості надання освітніх послуг закладом вищої освіти: управлінсько-організаційний, методичний, економічний аспекти» (2022 – 2027 рр., номер державної реєстрації № 0118U004074). Тему дисертації затверджено на засіданні Вченої ради Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника (протокол №11 від 29 грудня 2020 р.).

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні теоретичних і методологічних засад та експериментальній перевірці ефективності впровадження педагогічних умов і структурно-функціональної моделі формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників під час професійної підготовки у закладах вищої освіти.

Визначена мета дослідження надає змогу виокремити наступні **завдання**:

1. Проаналізувати стан вивчення досліджуваної проблеми в науковій літературі, зокрема, аспект розвитку «soft skills» (м'які навички) у майбутніх фахівців соціальної роботи.

2. Здійснити порівняльний аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду формування «soft skills» у процесі професійної підготовки соціальних працівників.

3. Визначити критерії, показники та рівні сформованості «soft skills» майбутніх соціальних працівників.

4. Розробити структурно-функціональну модель та обґрунтувати педагогічні умови формування «soft skills» майбутніх фахівців соціальної сфери.

5. Провести експериментальну перевірку ефективності впровадження педагогічних умов формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників.

Об'єкт дослідження – професійна підготовка майбутніх соціальних працівників.

Предмет дослідження – формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників в умовах закладу вищої освіти.

Дослідження містить **теоретичну** (розкриття сутності проблеми, формулювання мети, завдань, об'єкта, предмета та гіпотези дослідження, аналіз теорії та практики професійної підготовки соціальних працівників, розробка теоретико-методологічних основ формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників) та **практичну** (проведення та опис констатувального, формувального та контрольного етапів експерименту) складові.

Методи дослідження. Методологічну та теоретичну основу дослідження становлять наступні методи:

теоретичні: аналіз матеріалів наукових джерел з окресленої проблематики, синтез, порівняння, систематизація, узагальнення даних – для розкриття понятійного апарату дослідження, виявлення стану вивченості проблеми формування «soft skills», визначення місця та ролі педагогічних умов формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників у сучасному освітньому просторі України та зарубіжжя, обґрунтування методологічних основ дослідження, формулювання рекомендацій із вдосконалення педагогічних умов формування «soft skills» у майбутніх фахівців соціальної сфери;

емпіричні: анкетування, моделювання, спостереження, тестування, порівняння, вимірювання, опис, педагогічний експеримент (констатувальний, формувальний, контрольний), розробка електронних інструментів навчання – для виявлення рівня сформованості та динаміки розвитку «soft skills» у майбутніх соціальних працівників; отримання теоретико-методологічних основ для розробки та впровадження структурно-функціональної моделі та педагогічних умов формування

«soft skills» майбутніх фахівців соціальної сфери; порівняння й узагальнення кількісних і якісних даних результатів під час експериментального дослідження, встановлення теоретичного та практичного значення проведеного експериментального дослідження та отриманих результатів, розробки методичних рекомендацій щодо застосування запропонованої моделі педагогічних умов формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників;

статистичні: статистична обробка результатів експериментального дослідження, експертна оцінка, графічні методи – для визначення та вдосконалення педагогічних умов формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників, обробки одержаних результатів експерименту (даних діагностики рівня сформованості «soft skills» майбутніх соціальних працівників та зіставлення результатів на кожному етапі дослідження), підтвердження ефективності впровадження структурно-функціональної моделі та педагогічних умов формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників, відображення інтерпретації та порівняння результатів експериментального дослідження у вигляді графічних зображень та таблиць. Обробку результатів дослідження було здійснено за допомогою програмного забезпечення Google Форми, Google Аналітика та програми SPSS 17.0.

Наукове дослідження побудоване на основі наступних методологічних **принципів**, які лежать в основі системної спрямованості наукового пошуку та практичного пізнання і розуміння об'єкта:

- принцип комплексності (цілісності), згідно з яким об'єкт вивчення розглядається як структурні компоненти, інтегровані в єдине ціле;
- принцип структурності, за яким визначені компоненти дисертаційного дослідження перебувають у закономірному взаємозв'язку, який гарантує єдність системи та визначає характеристики її внутрішніх складових (побудови);
- принцип взаємних зв'язків із зовнішніми факторами передбачає наявність взаємозалежності змісту дисертації з динамічними, змінюваними освітніми та науковими процесами; взаємозв'язок теорії та практики.

Експериментальна база дослідження. До участі в експериментальному дослідженні було залучено 36 викладачів та 260 студентів Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника (м. Івано-Франківськ) та Українського державного університету імені Михайла Драгоманова (м. Київ); 42 випускники Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника спеціальності 231 «Соціальна робота»; 90 соціальних працівників Житомирського міського центру соціальних служб, КУ «Центр надання соціальних послуг» Радомишльської міської ради, Благодійної організації «Благодійний фонд «Карітас-Київ», Благодійної організації «Благодійний фонд «Карітас-Житомир», Благодійної організації «Благодійний фонд «Карітас-Чернігів».

Наукова новизна дисертаційного дослідження полягає у розв'язанні нагальних проблем сьогодення, зокрема теоретико-методологічному обґрунтуванні, оптимізації та вдосконаленні педагогічних умов формування «soft skills» у процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. Як результат *уперше*: визначено місце «soft skills» у професійній структурі особистості соціального працівника; виокремлено зміст та структуру «soft skills» у рамках теорії та практики соціальної роботи; встановлено критерії, показники та рівні сформованості «soft skills» майбутніх соціальних працівників; спроектовано структурно-функціональну модель та педагогічні умови формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників; запропоновано авторську інтерпретацію понять ««soft skills» майбутніх соціальних працівників», «формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників» та «педагогічні умови формування «soft skills»»; розроблено рекомендації щодо застосування структурно-функціональної моделі формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників;

уточнено: важливість чотирьох груп навичок, що визначають професійну компетентність соціальних працівників, а саме: «hard skills», «soft skills», «digitalskills» та «meta skills»; класифікацію «soft skills» соціального працівника: навички комунікації, навички управління, навички особистої ефективності, навички опрацювання інформації та стратегічні навички; дані порівняльного аналізу

вітчизняного та зарубіжного досвіду формування «soft skills» у процесі професійної підготовки фахівців соціальної роботи.

удосконалено: інструменти навчання (зокрема електронні); підходи до визначення показників і критеріїв виявлення рівня розвитку м'яких навичок студентів; понятійно-категоріальний апарат;

набули подальшого розвитку: засоби, форми та методи аудиторної та позааудиторної навчально-виховної діяльності з метою формування «soft skills» як професійних навичок студентської молоді.

Теоретичне та практичне значення одержаних результатів полягає у проєктуванні та впровадженні навчально-методичного комплексу з метою формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників, а саме: впровадження в освітній процес закладів вищої освіти України навчальної дисципліни «Технології формування «soft skills» у професійній освіті», структурно-функціональної моделі та педагогічних умов формування «soft skills» у потенційних соціальних працівників на етапі професійного становлення, що розширяють можливості для удосконалення якості професійної підготовки студентів; розробка та проведення тренінгової програми «My soft» для соціальних працівників благодійних організацій; розробка вебсайту як додаткового інструменту для діагностики, формування та вдосконалення «soft skills» у межах позааудиторної навчальної діяльності студентів. Результати теоретичного та експериментального дослідження використано під час проведення лекційних, семінарських та практичних занять для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» на базі закладів вищої освіти III-IV рівнів акредитації. Результати здійсненого дослідження запроваджено у практичну діяльність благодійних організацій, що забезпечують соціальну допомогу та підтримку найбільш вразливим категоріям населення України незалежно від національної приналежності чи віросповідання.

Основні результати дослідження можуть враховуватися під час розробки навчальних планів, програм та посібників. Отримані дані будуть корисними для подальшого послідовного вдосконалення теорії та збагачення практики професійної освіти науковцями, викладачами ЗВО, аспірантами, студентами, соціальними

педагогами, соціальними працівниками, психологами, волонтерами, працівниками органів місцевого самоврядування, розробниками навчальних тренінгових програм для оптимізації формування м'яких навичок у дітей та молоді. Напрацьовані матеріали теоретичного аналізу та експериментального дослідження дозволяють удосконалити систему професійної підготовки соціальних працівників, доповнити інструментарій навчання майбутніх фахівців соціальної роботи, зміцнити взаємозв'язки між навчальними дисциплінами, дати новий погляд на проблему навчання впродовж життя («lifelong learning»).

Впровадження результатів дисертації (Додаток К). Результати дослідження впроваджено в освітній процес закладів вищої освіти: Український державний університет імені Михайла Драгоманова (довідка №237 від 24.01.2024 р.) (Додаток К.1); Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника (довідка №01-23/172 від 20.10.2023 р.) (Додаток К.2); у практику роботи благодійних організацій: Благодійна організація «Благодійний фонд «Карітас-Київ» (довідка №222 від 19.10.2023 р.) (Додаток К.3), Благодійна організація «Благодійний фонд «Карітас-Житомир» (довідка №666 від 02.10.2023 р.) (Додаток К.4).

Особистий внесок здобувача. У статті «Soft skills: професійні навички майбутнього соціального працівника» [164] (співавтор Г. Михайлишин) дисертанткою запропоновано авторське трактування поняття «soft skills соціального працівника», виокремлено загальні характеристики та групи «soft skills»; у праці «Навички особистої ефективності як складова професійної компетентності соціального працівника» [166] (співавтор Г. Михайлишин) здійснено аналіз навичок особистої ефективності та визначено їх місце у структурі професійної компетентності соціального працівника; у статті «Місце «soft skills» у професійній підготовці соціальних працівників у Сполучених Штатах Америки» [165] (співавтор Г. Михайлишин) проведено ґрунтовний аналіз змісту професійної підготовки та становлення соціального працівника-професіонала у Сполучених Штатах Америки, та виявлено, що серед основних «soft skills» особливого значення надають формуванню та розвитку лідерських та комунікативних навичок, критичного мислення, вирішенню складних завдань та проблем, вміння приймати

рішення, здатність працювати в команді, креативного мислення; у публікації «Професійна підготовка соціальних працівників у Скандинавських країнах (Швеція, Данія, Норвегія): формування «soft skills»» [167] (співавтор Г. Михайлишин) встановлено, що з-поміж «soft skills» значну увагу приділяють формуванню та вдосконаленню навичок комунікації, особистісного зростання, критичного мислення, вирішення нагальних проблем та складних завдань, здатність до прийняття рішень, вміння співпрацювати в команді, безперервного навчання, вміння успішно вирішувати конфлікти, вміння планувати, ціле покладання та досягнення результату; у статті ««Soft skills» у системі освіти Ізраїлю: креативність, мотивація та лідерство» [163] (співавтор Г. Михайлишин) виявлено, що академічна освіта Ізраїлю переходить від зосередження на теоретичному навчанні до створення умінь і навичок, які вважаються центральними для успіху у XXI столітті, зокрема й м'яких навичок (стресостійкість, критичне мислення, аналіз інформації, ухвалення рішень, міжособистісна взаємодія, креативність); у праці ««Soft skills» у змісті освітніх програм закладів вищої освіти України» [139] визначено місце м'яких навичок у змісті освітньо-професійних програм та навчальних планів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти галузі знань 23 «Соціальна робота», на основі досвіду Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, Українського Католицького Університету та Національного університету «Києво-Могилянська академія», а також встановлено перелік загальних компетентностей майбутнього соціального працівника (здатність до ефективної комунікації, здатність до генерування нових ідей, здатність виявляти лідерські якості та працювати в команді), які формують заклади вищої освіти України; у статті ««Soft skills» та «meta skills» як основа фахового зростання соціальних працівників» [138] визначено роль «soft skills» та «meta skills» у професійному зростанні соціальних працівників; у статті «Model of soft skills formation of social workers in the conditions of an institution of higher education» [50] визначено структурно-функціональну модель формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників у контексті професійної підготовки; у статті «Pedagogical aspects of «soft skills» formation in future social workers in the conditions of higher education institution» [51] висвітлено результати

триєапно експериментального дослідження педагогічних умов формування м'яких навичок майбутніх соціальних працівників.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації були представлені у рамках наукових, науково-практичних і науково-методичних конференцій міжнародного рівня: «Наукові пошуки: актуальні дослідження, теорія і практика» (Вінниця, Україна, 2021); «The role of psychology and pedagogy in the spiritual development of modern society» (Рига, Латвія, 2022); «The driving force of science and trends in its development» (Ковентрі, Великобританія, 2023); «Scientific Community: Interdisciplinary Research» (Гамбург, Німеччина, 2023); «Débats scientifiques et orientations prospectives du développement scientifique» (Париж, Франція - Вінниця, Україна, 2023); «An integrated approach to science modernization: methods, models and multidisciplinary» (Відень, Австрія - Вінниця, Україна, 2023); «Theory and Practice of Science: Key Aspects» (Рим, Італія, 2023); «Scientific researches and methods of their carrying out: world experience and domestic realities» (Відень, Австрія - Вінниця, Україна, 2023); «Education and science of today: intersectoral issues and development of sciences» (Кембридж, Великобританія, 2023); Формування професійної компетентності сучасного педагога засобами освіти: історико-методичний аспект (Харків, Україна, 2023).

Взято участь у онлайн-курсі «Soft skills XXI століття: як бути потрібним» (Івано-Франківськ, 2021); триденному тренінгу «Soft Skills School» (Івано-Франківськ, 2021); онлайн-форумі «Лідери освітніх змін» (Київ, 2021); вебінарах: «Емоційна підтримка учасників освітнього процесу в умовах воєнного і післявоєнного стану» (2022), «Конфлікти: сутність, типи, етапи та способи управління» (2022), «Як допомогти дітям, які пережили травмуючі події. Практичний кейс для фахівців» (2022); всеукраїнських науково-педагогічних підвищеннях кваліфікації (онлайн): «Цифрові трансформації в освіті, культурі та мистецтві: нові можливості й досвід» (2022), «Роль соціального та емоційного інтелекту як найважливіших soft-skills XXI століття в освітньому процесі» (2023), «Тайм-менеджмент – мистецтво управляти часом науково-педагогічного

працівника» (2023), «Актуальні питання забезпечення якості вищої освіти в сучасних умовах» (2023).

Публікації. Основні положення та результати дослідження відображено у 22 публікаціях (із них 16 – одноосібні), зокрема: 7 – у наукових фахових виданнях України (категорія – Б), 1 – у періодичному науковому виданні держави, яка входить до Організації економічного співробітництва та розвитку та Європейського Союзу; 1 – у періодичному науковому виданні, проіндексованому у базі даних Web of Science Core Collection, 10 тез у збірниках матеріалів наукових конференцій (українські та закордонні видання) та 3 тез у збірниках матеріалів всеукраїнських науково-педагогічних підвищень кваліфікації (Додаток А).

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (238 найменувань, з них 73 іноземною мовою), додатків. Загальний обсяг дисертації становить 393 сторінки, із них основного тексту 132 сторінки. Робота містить 10 таблиць, 17 рисунків, 2 гістограми, 45 додатків на 212 сторінках.

РОЗДІЛ 1. ПРОБЛЕМА ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ «SOFT SKILLS» У ВІТЧИЗНЯНІЙ ТА ЗАРУБІЖНІЙ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ

1.1 Місце «soft skills» у сучасному освітньому просторі та професійній підготовці соціальних працівників

Сьогодні перед людством постають все нові виклики (політичні, демографічні, етнічні, соціальні, продовольчі, економічні та екологічні проблеми). «Подолання бідності та голоду, розвиток сільського господарства, міцне здоров'я та благополуччя, якісна освіта та гендерна рівність, чиста вода та належні санітарні умови, доступна та чиста енергія, гідна праця та економічне зростання, промисловість, інновація та інфраструктура, скорочення нерівності, сталий розвиток міст і громад, відповідальне споживацтво та виробництво, пом'якшення наслідків зміни клімату та збереження морських ресурсів, захист та відновлення екосистем суші, мир та справедливість, сильні інститути та партнерство заради сталого розвитку», – такими у вересні 2015 року у Нью-Йорку на Саміті ООН визначено Цілі сталого розвитку до 2030 року [27, с. 2].

Особливо гострою є ситуація в Україні, що страждає від російсько-української війни та наслідків пандемії, спричиненої COVID-19. Потреба у вирішенні складних завдань глобального виміру стимулює розвиток нової свідомості, одним із аспектів формування якої є трансформація системи вищої освіти як такої, що має на меті підготовку якісно нових висококваліфікованих кадрів, виховання активної ефективно діючої молоді, що готова удосконалювати різні сфери життєдіяльності суспільства незалежно від зміни соціально-економічних та соціально-культурних умов. У свою чергу це зумовлює потребу у постійному вдосконаленні системи освіти та освітнього простору як об'єктивного та суб'єктивного феномену.

Для кращого розуміння значущості «soft skills» у сучасному освітньому просторі та професійній підготовці соціальних працівників розглянемо детальніше змістовне наповнення даних понять.

Н.В. Касярум вважає, що освітнім простором зумовлюються та визначаються окремі характерні ознаки сучасного поступу освіти як системи, задається напрям та додаткові елементи процесу освіти: змога здобувачів обирати та змінювати напрям, що забезпечує свободу та право робити вибір; наявність варіантів та різноманітних способів та шляхів досягнення остаточної індивідуальної освітньої мети; дійсна змога змінити етапи процесу здобуття освіти [116].

На думку К. Крутій, освітній простір можна окреслити як складне та багатоаспектне педагогічне явище, що характеризується більшою мірою якісними, а не лише кількісними показниками [130].

О. Ярошинська зазначає, що «освітній простір є багаторівневим соціокультурним сегментом, у межах якого на певній території реалізуються різні рівні взаємодії людини з оточуючими її елементами – носіями культури (освітнім середовищем), що створюють потенційні можливості для розвитку особистості» [237, с. 22].

Д. Косенко вказує, що освітній простір – це насамперед матеріально-технічні засоби навчання: архітектура будівлі, інтер'єр приміщення, умеблювання та наявність необхідного обладнання, різнопланове навчальне приладдя та інше [127].

На думку А. Цимбалару, освітній простір є складовою частиною соціального простору, де освітні події розгортаються відповідно до соціальної та індивідуальної вагомості бажаного результату. На відміну від освітнього середовища, освітній простір характеризується динамічністю та є результатом конструктивної діяльності людини, що виникає в процесі суб'єктивного осмислення і розвитку освітнього середовища [231].

Здійснюючи компонентно-структурний аналіз змістового наповнення терміну «освітній простір», А. Цимбалару зазначає, що основне визначення «простір» з урахуванням характеристики «освітній» утворило нове поняття «освітній простір». З огляду на смислове наповнення структурних компонентів даного визначення, його можна розуміти як певну впорядковану структуру, що характеризує всі процеси, форми та траєкторії руху, виражає зв'язки між об'єктами освітньої діяльності і

гарантує індивідуальну та соціальну значущість результатів з точки зору вдосконалення можливостей і поведінки її суб'єктів [230].

Аналізуючи фахові наукові джерела, можна зробити висновок про багатоаспектність смислового поля дефініції «освітній простір». Визначаючи значення даного поняття, виокремлюють два контексти для його розуміння: інституційний (освітній простір як складова одиниця соціуму, в якій створені належні умови для розвитку особистості) та субстанціональний (освітній простір як формування особистісної сфери суб'єкта освітнього процесу) [156].

У інституційному контексті мова йде про здійснення освітньої діяльності відповідно до визначених стандартів; інтеграційні процеси в системі освіти; єдине цілісне утворення у сфері освіти, що об'єднує світовий, міжнародний, європейський освітній простір, регіональний освітній простір та простір освіти закладів освіти. Також у даному аспекті відображається система соціальних зв'язків, особливості взаємодії суспільства і соціальних інститутів у межах задоволення освітніх потреб його учасників.

Однак вважаємо, що таке розуміння освітнього простору применшує роль самої людини, визнаючи вагомим лише ймовірність певних подій, які теоретично можуть ніколи не відбутися у реальності. Тому дана точка зору є ваговою якщо поняття означити як простір освітніх можливостей особистості. Оскільки освітній простір поєднує в собі не тільки можливості, але й ефективність результатів їх реалізації.

Субстанціональний (індивідуальний) підхід ґрунтується на відмові від уявлення про освітній процес як лінійну траєкторію, за якою має рухатися учасник освітнього процесу та прийнятті нової освітньої парадигми, за якої особистість здатна самостійно будувати взаємодію з об'єктами середовища.

Освітній простір розглядають як сферу трисуб'єкної взаємодії – надавача освітніх послуг, здобувача освіти та середовища. Оскільки система освіти є відкритою та активною соціальною сферою, освітній простір можна розуміти як просторово-часову площину її функціонування та розвитку. При цьому формування особистості здійснюється з урахуванням умов зовнішнього середовища, потреб

особи та соціальних замовників, а освітні послуги реалізуються відповідними установами з високим навчально-виховним і розвивальним потенціалом [153].

Варто враховувати основні характеристики освітнього простору, зокрема: системність та задоволення освітніх потреб суспільства; цілісність освітніх елементів та відображення системи соціальних зв'язків та відношень у галузі освіти; наявність просторових координат та структурованість системи педагогічних факторів впливу на особистість; територіальна зумовленість надання та отримання освітніх послуг та організація освітньо-виховного середовища; розвивальна спрямованість освіти та забезпечення активізації творчого потенціалу особистості; єдність вимог до змісту освіти на певних рівнях та певних територіях та взаємодія учасників освітнього процесу; інформаційність та передача соціального досвіду. Структурні складові освітнього простору автономні та незалежні, пов'язані певними ідеями, принципами та концепціями [155].

Значущими складовими творення освітнього простору є: соціальні інститути освіти; здійснення державами міжнародної діяльності в галузі освіти; освітні установи; освітні структури місцевого значення, міждержавного рівня; недержавні освітні структури, наприклад, фонди, організації та асоціації; об'єкти природи з освітніми можливостями; засоби масової комунікації; Інтернет; широка громадськість; освітні теорії та концепції; соціально-психологічні стереотипи, що визначають поведінку людей щодо освіти [154].

Освітній простір є чинником неперервності освіти і, завдяки своїй багато структурності може розумітися як умова збагачення і розвитку автономних структур і як сукупність взаємодіючих освітніх систем (просторів) різних масштабів та рівнів [117].

Вважаємо, що ключовим у побудові сучасного освітнього простору з точки зору ефективності професійної підготовки соціальних працівників є зосередження на створенні оптимальних умов для формування у студентів фахово важливих навичок, зокрема, «soft skills». У свою чергу це наводить на проблему надання якісних освітніх послуг у закладах вищої освіти та реорганізації змісту освіти, що є

одним з основних засобів професійної підготовки особистості, її розвитку та формування базової культури [139].

Зміст освіти чітко окреслює коло знань, умінь, навичок і компетентностей, які людина опановує шляхом навчання у закладі освіти або самостійно [110]; є науково обґрунтованою системою розроблених на основі наукових даних дидактично-методичних навчальних матеріалів для окремих освітніх/освітньо-кваліфікаційних рівнів [176].

Структурними компонентами змісту освіти є: знання (результат досвіду пізнавальної діяльності); уміння та навички (досвід різних способів діяльності та вміння діяти за зразком); досвід творчої діяльності (уміння приймати нестандартні рішення в проблемних ситуаціях, досвід перетворення дійсності); досвід ставлення до навколишньої дійсності (світоглядні, морально-етичні орієнтації, система цінностей); компетентності (здатність особи досягати успіху в соціальній навчальній та професійній діяльності, що є результатом динамічної комбінації ґрунтовних знань, практичних умінь та навичок, ідей, способів мислення, здібностей та світогляду, ціннісних установок, особистісних характеристик; здатність застосовувати та реалізовувати знання, уміння та навички) [182].

Зміст освіти визначає система стандартів вищої освіти; освітньо-професійні програмами підготовки фахівців з вищою освітою за освітньо-кваліфікаційними рівнями; програми навчальних дисциплін; структурно-логічні схеми підготовки; інші нормативні документи та навчально-методична база [191].

Професійну підготовку висококваліфікованих фахівців соціальної сфери забезпечує освітня програма, яка є ядром освітнього простору. Її основною метою та спрямованістю є досягнення дієвої, активної дії та авторського, творчого результату. Цей підхід до формування освітнього простору спонукає до ідеї його самоорганізації [223].

Освітня (освітньо-професійна, освітньо-наукова та освітньо-творча) програма – це єдиноклісна сукупність освітніх компонентів (до прикладу, навчальних дисциплін, одноосібних чи/та групових завдань, практичної діяльності, заходів контролю тощо), націлених на досягнення визначених результатів конкретною

навчальною програмою, що надає можливість та право особі на здобуття визначеної освітньої та певної професійної кваліфікації (професійних кваліфікацій). Освітні програми можуть визначати окрему спеціалізацію (окремі спеціалізації) в рамках своєї структури чи не визначати жодної з можливих спеціалізацій [177].

Зміст освітньої програми відображає основне завдання, що постає перед закладами вищої освіти, а саме: створити належні умови для становлення національно-свідомих, компетентних, конкурентоспроможних експертів у царині соціальної роботи, спроможних об'єднувати теоретичні знання з практичним досвідом, керуючись теоретико-методичними основами соціальної роботи та ґрунтуючись на набутих фахових компетентностях, ідентифікувати, сформулювати та розв'язати професійні завдання, а також здатних до вирішення комплексних специфічних задач та практичних проблемних аспектів соціальної сфери; надавати соціальні послуги, організовувати волонтерську діяльність, а також зорієнтованих на подальший професійний розвиток [179].

До складу освітньої програми входять такі складові: перелік визначених логічно впорядкованих послідовних освітніх компонентів; перелік вимог до освітнього рівня абітурієнтів, що мають намір розпочати навчання за конкретною програмою; необхідна кількість кредитів ЄКТС, для реалізації даної програми; опис та перелік програмних результатів навчання або компетентностей, які в перспективі повинен набути студент закладу вищої освіти [159].

Освітня програма є основою для складання та затвердження закладом освіти навчального плану, який у свою чергу конкретно визначає організацію освітнього процесу [139].

Проблема формування та розвитку «soft skills» у студентів закладу вищої освіти, зокрема майбутніх соціальних працівників, знаходить своє вирішення у вдосконаленні освітніх програм та навчальних планів [139].

Розвиток теорії та практики соціальної роботи дає поштовх до суттєвих змін в професійній підготовці соціальних працівників, зокрема фокус уваги зосереджується на необхідності створення умов для практичного наповнення освітнього процесу на основі підвищення рівня теоретичної професійної підготовки

студентів. За словами О. Г. Карпенко сутність підготовки соціального працівника-професіонала в умовах закладів вищої освіти полягає у «формуванні готовності до професійної діяльності та її здійсненні на основі єдності теорії та практики навчання» [115, с. 55].

Розкриваючи тему дослідження, вважаємо за доцільне виокремити та охарактеризувати основні особливості формування та розвитку «soft skill» у здобувачів – соціальних працівників в умовах професійної підготовки. Зазначимо що, сутність процесу формування «soft skill» у професійній підготовці соціальних працівників полягає у поєднанні ідей особистісного, діяльнісного та ресурсно-середовищного підходів.

Розвиток особистісного підходу є надзвичайно складним питанням як в теорії, так і на практиці. Складність впливає, перш за все, з того, що особистість є чи не найскладнішою сутністю у світі і водночас суб'єктом перетворення цього світу та самої себе. Сучасного значення особистісний (особистісно-орієнтований) підхід набув завдяки представникам гуманістичної психології, зокрема К. Роджерсу, А. Маслоу, Р. Мею, В. Франклу. У 60-х роках 20 століття вони стверджували, що функціонування ґрунтовної освіти та істинного виховання стає можливим виключно тоді, коли навчальні заклади виступають своєрідними лабораторіями, що діють з метою розкриття унікального та неповторного «Я» кожної людини. За такої умови особистісний підхід виступає платформою для ідентифікації суб'єкта освітнього процесу та усвідомлення себе як особистості, розкриття широких можливостей та перспектив самовдосконалення, формування самосвідомості, самовизначення, самореалізації та самоствердження, що є особистісно значущим і соціально прийнятним [77]. Карлом Роджерсом на противагу традиційної моделі освіти було запропоновано нове бачення. Його модель отримала назву «Person Centered Approach», а основними положеннями стали: орієнтація на швидкий прогрес та зв'язок з життям. Адже обрання напрямку навчання ґрунтується на особистому виборі, безпосередній процес здобуття освіти є наслідком ініціативи індивіда, а сама особистість (зі спектром емоцій та почуттів, певними схильностями

та інтелектуальними здібностями) здатна повністю зосередитися на саморозвитку [198].

Концепція особистісного підходу у вітчизняних наукових колах почала розроблятися на початку 80-х років 20 століття, оскільки поняття «освіта» трактувалося як процес суб'єкт-суб'єктної співпраці та взаємодії. Оказана концепція особистісного підходу визначається як послідовне ставлення педагога, як надавача освітніх послуг, до здобувача освіти як до різносторонньо розвиненої особистості і як до суб'єкта навчально-виховного процесу зі сформованою самосвідомістю та почуттям відповідальності [184]. Важливо зробити акцент на тому, що індивідуальна неповторність особистості сприяє збагаченню як всього колективу так і окремих його учасників, особливо за умови різноманітності форм та змісту організації життєдіяльності відповідно до особливостей, запитів і вікових потреб.

У межах особистісного підходу формування «soft skill» у майбутніх соціальних працівників розглядається на основі їх здатності до саморозвитку та самовдосконалення. Серед основних тенденцій розвитку особистісної парадигми освіти виокремлюють такі: неперервність та послідовність, масовий та загальнодоступний характер, активність та дієвість форм і методів (що забезпечує їх суб'єктність), важливість та актуальність для суб'єкта освіти, орієнтованість на задоволення потреб особистості, студентоцентризм [99, с. 269].

Згідно з принципами реалізації особистісного підходу пріоритетним завданням є розвиток особистісного та інноваційного людського потенціалу. Це пов'язано з тим, що суспільство потребує видатних, непересічних особистостей зі сформованими на високому рівні професійними та менеджерськими навичками, внутрішнім бажанням демонструвати та застосовувати «soft skill», зі спроможністю до наполегливої емоційно-вольової, розумової та фізичної довготривалої роботи, здатністю висловлювати оригінальні нестандартні думки та ідеї, а також мотивувати оточуючих та вести їх за собою. Підхід ґрунтується на особистісно-соціальній парадигмі і практиці професійної підготовки та становлення студентів – соціальних працівників, що створює умови для вдосконалення освітнього процесу як індивідуальної траєкторії розвитку особистості, трансформуючи форми та методи

навчально-виховної та соціально-педагогічної діяльності та дозволяє здійснювати організаційну, науково-методичну роботу, спрямовану на формування особистості фахівця [86, с.12].

Результативність особистісного підходу полягає у реалізації важливого аспекту професійного становлення та розвитку, а саме: усвідомлення фахівцями сенсу та значущості своєї професійної діяльності [85, с.18].

Безсумнівно, врахування необхідних запитів та вимог дозволить значно підвищити якість підготовки фахівців і, відповідно, якість професійної соціальної роботи. Запровадження актуальних інноваційних технологій у соціальній сфері суттєво вплине на важливість механізмів професійної діяльності в реалізації ефективної соціальної роботи [81, с. 263].

Таким чином, особистісний підхід слугує напрямком для власної професійної діяльності та побудови кар'єри. Він дозволяє оптимально правильно сформулювати стратегічні цілі, що визначають умови для істинного, гармонійного вираження та всестороннього розвитку потенціалу та м'яких навичок соціальних працівників. При цьому увага зосереджується на самостійній діяльності студента, що ґрунтується на саморозвитку та дозволяє розкрити особисті можливості та ресурси, сприяє самореалізації, закладає основи для самоствердження у майбутній фаховій діяльності. Особистісний підхід як основа професійного саморозвитку та самовдосконалення майбутніх соціальних працівників та формування м'яких навичок розглядається нами як цілісна система розвитку, заснована на діяльнісному самоперетворенні особистості, що виникає на основі потреб і мотивів самореалізації, самовираження, самопізнання, особистісного та професійного зростання і відбувається в процесі професійного навчання з метою досягнення соціально значущих цілей.

Діяльнісний підхід є одним із методологічних підходів, на якому ґрунтується більшість сучасних технологій навчання та освітніх систем. Він ґрунтується на психологічних засадах, які висвітлювали Л. Виготський, Д. Дьюї, Л. Рубінштейн та О. Леонтьєв. Вони зазначали, що формування людської психіки і свідомості нерозривно пов'язане і зумовлене діяльністю людини. Через взаємодію зі світом

людина конструює себе, визначає себе в системі життєвих відносин, розвиває та актуалізує свою особистість. Через діяльність і в процесі діяльності людина стає самою собою [197].

З педагогічної точки зору, діяльність людини постає як особлива форма людської активності, в результаті якої відбувається перетворення об'єкта діяльності (зовнішнього предмета, внутрішньої реальності людини), самої діяльності та окремої людини, яка діє, тобто суб'єкта діяльності. Отже, навчання - це активний процес людської діяльності, який забезпечує розвиток особистості і відбувається в контексті спілкування з іншими людьми. Педагогічні впливи викликають і визначають активність особистості, спрямовану на виконання конкретного навчального завдання, і тільки в результаті такої активності відбувається засвоєння знань, умінь, навичок, якостей тощо. Ця активність викликається не тиском чи примусом, а спеціальною організацією змісту і методів навчання, які сприймаються як особистісно значущі. Тому призначенням діяльнісного підходу в системі освіти є розвиток особистості як суб'єкта життєдіяльності. Це означає поставити цілі та планувати їх досягнення, організовувати та керувати процесом розв'язання проблем, оцінювати результати, брати на себе відповідальність та рефлексувати над ними [189].

Професійний розвиток, підготовка та соціалізація соціальних працівників у межах діяльнісного підходу ґрунтується на необхідності створення умов для формування освітньої та професійної компетентності. На основі системної взаємодії людини та соціального середовища, а також професійної, наукової та навчальної форми студентської активності формується ціннісне ставлення до організації освітнього процесу з урахуванням їх особистісного досвіду. У результаті – досягнення поставленої мети та свідомо окреслених цілей, що впливають з конкретно визначених потреб [235, с. 11].

У контексті професійної підготовки діяльнісний підхід розглядається як «соціальна позиція як система сформованих настанов і орієнтацій, реальності та перспектив, а також домагань, які визначають характер дій та поведінки фахівців» [111, с. 125]. Такий підхід у процесі безперервного формування та розвитку «soft

skills» окреслює: необхідність цілеспрямованої активної участі у громадському, благодійному, волонтерському житті громади; важливість залучення до студентської активності, соціально значущих ініціатив та проєктів; можливість формування «soft skills» особистості соціального працівника в контексті формальної та неформальної освіти; здатність до контролю, аналізу та оцінювання результату сформованості умінь та навичок, планування їх розвитку. Таким чином, професійний успіх соціального працівника напряму залежить від результативності його діяльності, на що в свою чергу впливають його професійні можливості. Професійно-особистісний розвиток майбутніх соціальних працівників залежить від загальної ефективності діяльності та професійного світогляду, його ціннісних орієнтацій, соціальних навичок та соціальної активності, що стимулюють особистість до набуття основної мотивації професійної діяльності.

Ресурсно-середовищний науковий підхід передбачає стандартизацію впровадження норм навчання та освіти та забезпечення ресурсами, орієнтованими на потреби та цілі професійної підготовки, професійного та особистісного саморозвитку та самовдосконалення.

Аналізуючи наукові думки щодо значення поняття «середовище» можна припустити настільки великий та всеохоплюючий його масштаб, що сама особистість, з врахуванням певних умов її ідентичності, може стати здебільшого «середовищною» [103]. Найбільш вагоме значення при цьому у системі відносин «людина – середовище» є його соціальна складова, взаємозв'язки між сторонами суспільного буття. Еріх Селігман Фромм, будучи соціальним психологом, філософом та психоаналітиком, висунув теорію щодо «зв'язаності людини з іншими» як однієї з основних умов нормального, повноцінного існування, психічного функціонування та розвитку особистості [107].

Сучасного значення концепція середовищного підходу набула завдяки появі нових поглядів та освітніх теорій. Одна з них полягала в тому, що управління процесом формування, розвитку та вдосконалення особистості можливо здійснити виключно на основі спеціально створеного середовища. При цьому базовими характеристиками середовищного підходу є наступні: творення середовища,

наповнення відокремленого простору, середовищна інверсія, усереднювання, а також типізація. Серед вагомих положень теорії середовищного підходу в освіті варто перелічити наступні: середовище, зокрема освітнє, зумовлює входження людини в площину культури; середовище є важливим джерелом вмотивованого самонавчання і саморозвитку майбутніх соціальних працівників; середовище є інтерактивним, імерсивним (характеристика середовища, яка гарантує психологічний стан людини, за якого її власне «Я» усвідомлює себе частиною процесу, взаємодіє з середовищем і забезпечує безперервний потік стимулів і досвіду), безперервно функціонуючим [103].

Існує декілька підходів до тлумачення поняття «середовище». Перший розглядає його як об'єкт перетворювальної людської діяльності. Враховуючи другий підхід, можна стверджувати, що середовище є активним суб'єктом перетворювальної повсякденної діяльності. Третій передбачає розуміння середовища та індивіда як цілісних суб'єктів, які безупину змінюються, розвиваються та набувають нових якостей [103].

На нашу думку, кожний із зазначених підходів може вважатися правильним, оскільки середовище є об'єктом (виступає умовою для суб'єктного розвитку особистості) з одного боку та суб'єктом з іншого (здатне до набуття характерних ознак суб'єктності).

Таким чином, відчуття людиною свого зв'язку з навколишнім середовищем та ідентифікація себе як важливого елемента конкретного середовища має велике значення для розуміння свого призначення, пошуку і бачення сенсу свого життя. Таким чином, важливість умов, що впливають на життя людини, в тому числі на її професійний розвиток, є очевидною. Ця позиція відображена в концепції середовищно-орієнтованого навчання. У цій концепції освітнє середовище розглядається як умова входження людини в культуру та джерело самонавчання і саморозвитку для здобувачів вищої освіти [103].

З точки зору ресурсного підходу, професійний розвиток є формою рефлексії у свідомості індивіда щодо змістовного розвитку особистих професійно важливих якостей. Розвиток професіоналізму передбачає глибокі трансформації в структурі

суб'єктивного досвіду. Важливою складовою професійного становлення майбутніх соціальних працівників є розвиток і збагачення рефлексивних уявлень про себе як професіонала. Це призводить до раціонального ставлення до фахової діяльності та характеру своєї практики [161].

Великий тлумачний словник сучасної української мови визначає термін «ресурс» як: «запаси чого-небудь, які можна використати в разі потреби» [89, с.1212]. Застосування ресурсного підходу уможливорює збалансування інтересів, здібностей та можливостей суб'єктів навчально-виховного процесу та вимог суспільства до майбутніх фахівців соціальної роботи. При цьому раціональне регулювання зовнішніх та внутрішніх ресурсів відбувається на основі людино орієнтованого мислення та визначення індивідуальних шляхів професійного розвитку під час навчання [213, с. 100].

Специфікою професійного розвитку майбутніх працівників соціальної сфери у контексті ресурсного підходу є вироблення особистісних стратегій вирішення нестандартних професійних завдань та ініціювання послідовних дій, спрямованих на професійну рефлексію. На поведінковому рівні цей напрям професійного розвитку характеризується інтенсивністю та культурою прийняття рішень, наслідками реалізації рішень у практичній діяльності, об'єктивним аналізом власної поведінки, інтенсивністю та культурою проговорювання власних дій з метою професійного самовдосконалення [161].

Важливою характеристикою професійного розвитку в ресурсному підході є цілеспрямованість особистості, тобто здатність мобілізувати всі свої професійні знання, навички та вміння для постановки цілей і дій та їх досягнення. Наприклад, формулювання мети заняття або циклу занять, розробка плану дій для її послідовного досягнення та отримання бажаного результату [161].

Поєднання основних положень ресурсного та середовищного підходів дає змогу розглянути перспективу формування «soft skill» у майбутніх соціальних працівників під новим кутом.

Застосування ресурсно-середовищного підходу у формуванні «soft skills» дає змогу перетворити освітнє середовище на засіб підвищення якості освіти. Як

зазначає М. Міровська, ресурсний підхід дозволяє врахувати запити зовнішнього середовища та внутрішню спроможність відповідати їм протягом усього життя суб'єкта, тоді як середовищний підхід фіксує інтегративний вплив освітнього процесу на релевантність учасників спільної діяльності зі створення знань [169].

Вищезгадані підходи враховують особливості формування м'яких навичок у потенційних соціальних працівників: професійна підготовка є провідним фактором розвитку особистості студента, його професійних, зокрема м'яких (гнучких), навичок; практичній спрямованості підготовки майбутніх працівників соціальної сфери до професійної, соціально значущої та благодійної діяльності сприяє насиченість освітньо-професійних навчальних програм вибірковими компонентами, орієнтованими на розвиток у студентів м'яких навичок; можливість збагачувати формальну освіту у сфері соціальної роботи за допомогою методів, форм і засобів неформальної освіти для розвитку «soft skills» студентів та розширення сфери застосування майбутніми соціальними працівниками освітніх платформ [82].

На основі даних наукових і методичних джерел можемо зробити висновок, що результативність при формуванні «soft skills» під час професійної підготовки майбутніх соціальних працівників можна досягнути за умов поєднання традиційних та інноваційних форм, методів та технологій навчання (детальніше зміст ефективних технологій [151] формування м'яких навичок майбутніх соціальних працівників подаємо у таблиці 1.1 (Додаток Ж).

Застосування інноваційних підходів в освіті спонукає студентів досліджувати та відкривати нове, застосовувати інструменти для розширення власного кругозору. Інноваційні методи навчання дозволяють майбутнім соціальним працівникам здобувати освіту у власному темпі, знаходити нові способи вирішення проблем, стимулювати творчий потенціал особистості, керувати ресурсами, розставляти пріоритети, налагоджувати спілкування та взаємодію, визначати подальшу стратегію розвитку та формувати позитивну мотивацію до професійної діяльності.

Технології професійної підготовки соціального працівника мають базуватися на активізації механізмів і ресурсів соціальної роботи та розвитку «soft skills» студентів шляхом поєднання всіх складових освітнього процесу.

Механізм формування «soft skills» студентів – соціальних працівників під час професійної підготовки повинен бути спрямований на розвиток усіх складових «soft skills», а їх вдосконалення забезпечує необхідні професійні якості, втілення здібностей, реалізацію цінностей у соціальній роботі. Тому формування «soft skills» у майбутніх фахівців сфери соціальної роботи ми досліджуємо як спеціально організований послідовний процес якісної системної підготовки здобувачів вищої освіти, що базується на конструктивних соціальних змінах як цінності соціальної роботи, прагненні до ефективного партнерства та командної взаємодії, можливостях розширення соціальної роботи, управління знаннями та ресурсами, забезпечує розвиток системи м'яких професійно важливих навичок студентів.

Відповідно до змістового наповнення професійної освіти майбутніх працівників сфери соціальної роботи можна виокремити характерні риси та особливості розвитку «soft skills» студентів, а саме: створення неформального середовища для формування м'яких навичок у закладах вищої освіти; наповнення освітньої програми компонентами вивчення аспектів «soft skills»; підвищення практико-орієнтованої підготовки майбутніх спеціалістів; використання активних та інтерактивних прийомів, форм, інноваційних методів та засобів розвитку та вдосконалення професійно важливих «soft skills» соціальних працівників.

Вважаємо що, формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників потребує створення належних педагогічних умов у процесі професійної підготовки, які б сприяли досягненню поставлених цілей нашого дослідження та забезпечували ефективність розвитку м'яких навичок студентів [139].

Таким чином, українська система вищої освіти потребує ґрунтовного переосмислення й системного вдосконалення. Це можливо шляхом впровадження інноваційного підходу та студентоцентризму, актуалізації освітнього процесу відповідно до світових змін. Пріоритетом закладів вищої освіти є переміна форм організації навчання з традиційних на сучасні (інноваційні). Компетентнісна освітня парадигма визначає концепцію реформування вищої професійної освіти, зокрема її змісту. Необхідним є погодження базових позицій щодо формування ключових компетентностей студента та розвитку його м'яких навичок. Поняття «освітній

простір» має міждисциплінарне значення [139]. Розглядається в контексті права, педагогіки, філософії освіти, соціології освіти. Водночас формування освітнього простору є відображенням процесів глобальної інтеграції, що відбуваються в усьому світі, зачіпаючи всі сфери суспільного життя та освітні системи. Освітній простір є категорією, що поглиблює інтеграцію педагогіки та інших галузей знань, предметом вивчення яких визначені людина та світ, що її оточує, наприклад, філософія та культурологія, історія та антропологія, фізика та географія, психологія та інші. Зважаючи на процес глобальної інтеграції на початку XXI століття, таке взаємозбагачення та взаємопроникнення є закономірним.

1.2 «Soft skills» у професійній структурі особистості соціальних працівників

Вивчаючи загальну психологію, ми дізнаємося, що люди в соціокультурному середовищі завдяки спільній діяльності та спілкуванню набувають виняткових якостей, сукупність яких називають терміном «особистість».

Особистістю називають соціалізованого індивіда, який уособлює найсуттєвіші соціально значущі властивості. Такі люди зайняли унікальну життєву позицію, яка характеризується свободою волі, здатністю робити вибір і почуттям відповідальності, що є результатом тривалих і свідомих зусиль. Такі люди не просто вирізняються враженням, яке справляють на оточуючих, а свідомо виділяють себе з навколишнього світу. Особистість є духовно глибокою і багатогою, що зумовлено її зв'язками зі світом, з оточенням, уявленням про себе, своє «Я» [108].

У психології особистість розглядається насамперед як соціально-психологічна якість людини, що виникає через засвоєння нею суспільно-історичного досвіду. Відповідно до розгорнутого визначення, особистість — це саморегульоване, системне утворення, що характеризується соціально значущими психічними властивостями, що забезпечують вибірковість взаємин і регуляцію поведінки людини як суб'єкта діяльності [229].

Особистість є складною системою. Вона диференціює та інтегрує психічні властивості, що розвиваються в індивіда в процесі спілкування та діяльності з оточенням під впливом соціальних факторів. Тому ми можемо розглядати особистість як «систему систем», на що звертав увагу Г. Костюк [197].

У різний час у теоріях розвитку особистості психологами були представлені фундаментальні моделі, які відображають її структурні компоненти [107].

Під структурою особистості можна вважати її основні складові, сталі характеристики, які є притаманними людині завжди. Серед структурних одиниць є риси, якості особистості. Рисою ми можемо називати схильність людини поводитись так чи інакше.

Відповідно до статичної моделі структури особистості виділяють такі складові [107]:

- загальні (притаманні всім людям) психічні властивості (відчуття, сприйняття, мислення, емоції);
- соціально-специфічні властивості, що характерні лише для певної групи чи спільноти (соціальні установки, ціннісні орієнтації);
- індивідуально-унікальні (неповторні) психічні особливості, які характеризують індивідуально-типологічні риси та особливості, притаманні тій чи іншій конкретній особистості (темперамент, характер, здібності).

Сьогодні широке поширення в прикладних дослідженнях професійного становлення особистості одержала концепція динамічної функціональної структури особистості. На відміну від статичної моделі структури особистості модель динамічної структури фіксує основні компоненти психіки індивіда лише в безпосередньому контексті людського життя, а не абстрактно від повсякденного буття людини. Відповідно до неї виокремлено чотири основні підструктурні одиниці [136]:

- підструктура спрямованості, що поєднує в собі спрямованість, ставлення та моральні якості особистості, її переконання, світогляд, ідеали, прагнення, інтереси, бажання. Сюди входять елементи особистості, які не породжуються природними задатками, а демонструють індивідуально заломлену класову

свідомість. Підструктура соціально зумовлена, а методом її формування є виховання;

- підструктура досвіду характеризується сукупністю знань, навичок, звичок, вмій, набутих з допомогою індивідуального досвіду, навчання, під значним впливом біологічно детермінованих рис особистості, її також окреслюють поняттями «індивідуальна культура», «підготовленість». Поміж інших компонентів у підструктурі досвіду виділяють професійну готовність;

- підструктура форм відображення, яка містить у собі унікальні риси деяких процесів психіки або її функцій як форм відображення. Біологічно зумовлені особливості цієї підструктури ще більш впливові. Її формування відбувається шляхом вправлення;

- біологічно зумовлена підструктура містить складові елементи, такі як темперамент, якості детерміновані віком та статтю, патологічні зміни, які залежні від фізіологічних і морфологічних характеристик мозку людини.

Запропоновані підструктури є основними, проте додатково виокремлюють підструктуру характеру та підструктуру здібностей. Вони загальні, властиві кожній особистості, але кожна конкретна особистість має свою індивідуальну структуру [165]. Дані елементи є динамічними тому, що не залишаються незмінними в жодній з конкретних особистостей (змінюються протягом життя); функціональними – тому, що в цілому та як складові елементи розглядаються з точки зору психічних функцій; психологічними – адже узагальнюють психічні властивості особистості. Підструктура спрямованості є найбільш соціально зумовленою (вплив виховання) і мало залежить від біологічних (природних) факторів. Підструктура досвіду менш залежна від соціальних впливів, оскільки формується не тільки під час навчання, а й з урахуванням задатків особи. Підструктура форм відображення найменш соціально зумовлена, залежить від біологічних умов. Ефективним стає застосування вправлення. Соціальні фактори мінімально визначають становлення біологічно обумовленої підструктури, як-от темперамент. Це слід враховувати при плануванні специфічних впливів на розвиток людини [171].

Професійна готовність соціального працівника є запорукою здійснення ним ефективної фахової діяльності та підґрунтям для професійного становлення, самовдосконалення та формування професійної майстерності.

Вважаємо, що професійна майстерність є найвищим етапом професіоналізму особистості соціального працівника. Під професійною майстерністю соціального працівника ми маємо на увазі комплекс властивостей особистості, що забезпечують досягнення високоякісних результатів професійної діяльності при оптимальних затратах часу та особистої енергії. Це сукупність конкретних якостей фахівця, які показують ступінь його кваліфікації, рівень знань та навичок, компетентності щодо здійснення комплексу заходів із надання соціальних послуг.

На основі аналізу наукових даних [183] у структурі професійної майстерності соціального працівника виділяємо наступні компоненти:

- гуманістична спрямованість;
- професійна компетентність, професіоналізм;
- здібності до роботи в соціальній сфері;
- професійна техніка.

Компетентність є нормою, якщо ми досягаємо її, можемо свідчити про можливість правильного вирішення будь-яких завдань, а компетентність – це оцінка досягнення чи не досягнення цієї норми. Компетентність розглядаємо як якісну характеристику особи, яка дозволяє їй розв'язувати завдання, приймати рішення, висловлювати судження у певній галузі. Ці якості ґрунтуються на знаннях, обізнаності та досвіді громадської та професійної діяльності. Зміст і структура професійної компетентності визначається особливостями фахової діяльності. Під професійною компетентністю соціального працівника варто розуміти сукупність професійно важливих знань, затребуваних умінь та навичок, а також способів ефективного виконання професійної діяльності, яка ґрунтується на його спрямованості, вмотивованості та досвіді [203].

Сьогодні на ринку праці необхідні різнопланові фахівці. Професійну компетентність соціального працівника визначають наявність в нього 4 групи навичок: «hard skills», «soft skills», «meta skills» та «digital skills» [138].

Між «hard skills», «soft skills», «digital skills» та «meta skills» є принципова різниця. Жорсткі/тверді навички («hard skills») можна визначити як сукупність знань та вмінь, що потрібні в певній роботі та/або на конкретній посаді. Іншими словами, це все, що вивчають у закладі освіти або чіткий порядок дій та правил (інструкції), якими можна опанувати на конкретному посадовому місці. Тобто у цьому випадку ми говоримо про професійні навички у чистому вигляді. Для «hard skills» характерними є: визначений перелік конкретних знань та необхідних умінь, що об'єктивно оцінюються та перевіряються; наявність сертифікатів чи інших документів про здобуття освіти та рівень засвоєння знань. До них ми відносимо: знання іноземних мов, комп'ютерна грамотність, здатність визначати та задовольняти індивідуальні потреби клієнта, вміння працювати з документацією, знання міжкультурних комунікацій, письмова грамотність та професійне усне мовлення, знання та розуміння психологічних особливостей у роботі з клієнтами, знання потенціалу напрямів професійної діяльності, загальна грамотність, розуміння особливостей соціальної роботи, здатність до співпраці з партнерами і клієнтами [23].

М'які навички («soft skills») – це універсальні, ситуативні вміння, знання та особистісні риси, якими можна послуговуватися при виконанні посадових обов'язків не залежно від сфери зайнятості. Вони є невід'ємними елементами у становленні висококваліфікованого фахівця, побудові кар'єри та підвищенні власної репутації [145; 137; 142; 143; 147; 148; 149; 166]. Для розвитку «soft skills» немає конкретних навчальних закладів, однак проводяться окремі навчання та курси. Їх становлення відбувається протягом усього життя людини, шляхом саморозвитку, виховання та засвоєння ногово досвіду. Наприклад, деякі люди з дитинства володіють ідеальним самоконтролем, а іншим доводиться вчитися контролювати свої емоції з часом, залежно від ситуації. Найбільш поширеними і затребуваними гнучкими навичками є: здатність до роботи у команді, критичність мислення, лідерські навички, креативне мислення, здатність дотримуватися дедлайнів, відповідальність та надійність, дисциплінованість. Ці навички необхідні у всіх сферах, але потребують більше часу і терпіння для розвитку. Серед них:

комунікативні навички, емоційна стійкість, вміння працювати в стресових ситуаціях, здатність адаптуватися до нового робочого середовища та колективу, стриманість у конфліктних ситуаціях та вміння їх позитивно вирішувати, критичність та гнучкість мислення, креативність, лідерство, навички публічних виступів, надійність та відповідальність при виконанні обов'язків, встановлення пріоритетів, послідовне планування, готовність сприймати критику та вдосконалюватися, знання та послуговування професійним етикетом [5].

Про ключову роль «soft skills» у професійному становленні сучасного фахівця та формуванні їх конкурентоспроможності зазначили у своїх дослідженнях Н. А. Бородіна, С. І. Чеберячко, Н. А. Шевчук [83], О. В. Василенко [87], Н. А. Длугунович [101], К. О. Коваль [119], Т. В. Комар, О. В. Варгата [123], Т. Кочубей, Ю. Ткачук [128], Л. Кушмар, Л. Колот, О. Дубініна [132], Н. М. Махначова, А. К. Мідляр [157], Г. М. Мешко, О. І. Мешко [160], О. В. Отравенко, В. І. Ганчева [180], О. О. Полякова, І. О. Поляков [188], В. В. Сидоренко [207; 208], Н. Хараджян, І. Закарлюка, Ю. Кулінка [226], І. Г. Химич [228], М. Цілина [232].

«Digital skills» – характеризують здатність фахівця застосовувати цифрові пристрої, додатки та мережі для виконання професійних завдань. До них належать здатність спілкуватися за допомогою електронної пошти, досліджувати інформацію в Інтернеті, безпечно використовувати хмарні інструменти для співпраці, створювати та керувати електронними таблицями та онлайн-документами, використовувати онлайн-календарі для ефективного керування розкладом та інші [47].

«Meta skills» – це постійна здатність до розвитку необхідної конкретної навички. Основними серед переліку є пошук мети та слідування їй. Здатність розвивати емоційний інтелект (EQ) та емпатію, формувати мотивацію, сміливість та осмисленість під час прийняття важливих рішень у нешаблонних та критичних ситуаціях, здатність навчатися, працездатність та ефективність, вміння діяти на перспективу, здатність слухати інших, готовність відповідати викликам, здатність

максимально швидко опрацювати отриману інформацію, здатність отримувати прихильність оточуючих [9].

Перш ніж виокремити важливі «soft skills» для соціального працівника – професіонала, варто дати визначення самому поняттю «м'які навички» [164]. Дослідники розглядають визначення м'яких навичок крізь призму власного сприйняття та сфер академічних інтересів, але майже всі визначення взаємопов'язані, а в деяких випадках переплетені [204]. Погляди дослідників на трактування поняття «soft skills» подаємо у таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Аналіз визначень «soft skills»

Автор	Визначення
М. Robles	це особисті якості, характеристики, таланти, ступінь захопленості професійною діяльністю, які виділяють конкретну особистість з-поміж інших людей зі схожими знаннями, вміннями та компетентностями [61];
G. Paajanen	це риси характеру, характеристики особистості, які покращують здатність до виконання обов'язків, взаємодії з оточуючими людьми, кар'єрного зростання [56];
K. Rana	це соціологічний термін, що є складовою коефіцієнта EQ людини; система особистісних рис та звичок, соціальних навичок, здібності до комунікації, вміння будувати дружні відносини та оптимізм [60];
С. Наход	це комплекс неспеціалізованих над професійних гнучких компетентностей, від яких залежить ефективність виконання професійних завдань на різних етапах фахового становлення [172];
Г. Корнюш	це комплекс міжпрофесійних, універсальних, соціальних навичок, що зумовлюють дієвість участі у робочому та навчальному процесах і здатність до ефективної взаємодії та дотримання культури спілкування з урахуванням професійного спрямування людини [126].

Концептуальні підходи до розуміння поняття «soft skills» у сучасних освітньо-професійних моделях також розкривають у своїх дослідженнях Ю. В. Дроздова, О. В. Дубініна [102], А. Синиця [209] та Г. Б. Черушева [234].

Узагальнивши результати аналізу наукових досліджень, ми пропонуємо наступне визначення «soft skills» соціального працівника [164].

«Soft skills» соціального працівника – це сукупність неспеціалізованих, взаємопов'язаних, набутих, важко відстежуваних, змінних, ситуативних, тісно пов'язаних з характером соціально-психологічних навичок фахівця, які сприяють здійсненню високоефективної професійної соціальної роботи та успішному кар'єрному зростанню. Вони займають ключове місце у професійній структурі особистості соціального працівника. Розглянемо це твердження детальніше [164].

Аналізуючи низку інформаційних джерел, ми виокремили такі загальні характеристики «soft skills» [164]:

- набуті, не сертифіковані, важко відстежувані, соціально-психологічні навички, які майбутній фахівець здобуває шляхом навчання і самовдосконалення та використовує для здійснення успішної професійної діяльності;
- вимірюються кількісними показниками, рівень їх сформованості перевіряється шляхом наочної демонстрації;
- за розвиток гнучких навичок відповідає права півкуля мозку;
- змінні та ситуативні;
- покликані допомогти фахівцям знайти оптимальне виконання завдань, які не описані в їх робочих обов'язках;
- охоплюють стресостійкість, управління конфліктами, креативність, критичне мислення, цілепокладання, лідерство, мотивацію, емоційний інтелект, комунікацію, прийняття рішень, планування;
- особисті якості, які сприяють ефективній та гармонійній взаємодії з іншими людьми;
- використання різних моделей поведінки;
- тісно пов'язані з характером людини, а не з професійними знаннями;
- містять соціальні, інтелектуальні, комунікативні, вольові та інші компетентності.

Соціальний працівник кожного дня зустрічається з проблемою обробки великої кількості інформації, вирішення складних завдань та прийняття важливих рішень, а

також потребою спілкування та знаходження спільної мови з клієнтами, керівництвом, колегами, органами державної влади, працівниками органів внутрішніх справ, установ соціального обслуговування, закладів охорони здоров'я, соціального захисту, освітніх установ, громадських, дитячих та молодіжних організацій, закладів організації дозвілля, юристами тощо [164].

Враховуючи специфіку професійних обов'язків [164], варто виокремити наступні групи «soft skills» [139]:

- навички комунікації (публічні виступи, презентація, особистий бренд, самопрезентація, ведення переговорів, управління конфліктами, сторітеллінг, міжособистісне спілкування, ділова етика, професійна етика, міжкультурна компетентність, нетворкінг);

- навички управління (лідерство, командоутворення, мотивація, управління проєктами, організація/організованість, цілепокладання, орієнтація на результат, планування, тайм-менеджмент/управління ресурсами, громадська активність, наставництво/фасилітація, контроль);

- навички особистої ефективності (емоційний інтелект, емпатія, вирішення складних ситуацій, розвиток впродовж життя, стресостійкість, швидке реагування, ефективність в умовах ризику, клієнтоорієнтованість, креативність, рефреймінг, ініціативність, інноваційність);

- навички опрацювання інформації (гнучкість мислення, критичне мислення, пошук/аналіз/синтез даних, медіаграмотність, спостереження, розсудливість, аналітичне мислення, логічність міркувань, моніторинг, тенденції у професійній сфері, опрацювання великого обсягу інформації, встановлення взаємозв'язків);

- стратегічні навички (тактичне мислення, стратегічне мислення, прийняття рішень, винахідливість, імідж, визначення альтернативних варіантів, виявлення пріоритету, системне мислення, структурне мислення, науково-дослідне мислення, проблемно-орієнтоване мислення).

Спираючись на виведену класифікацію «soft skills», ми вважаємо, що в їх структурі основними складовими, які є вагомими на даному етапі поступу теорії та практики соціальної роботи і не втратять актуальності в майбутньому є:

- спрямованість особистості на зміни у сфері соціальної роботи;
- оперування знаннєвим та ресурсним капіталом соціальної роботи;
- забезпечення ефективності та результативності професійної діяльності;
- застосування комунікативного інструментарію у здійсненні професійних обов'язків;
- менеджрування задля ефективності соціальної роботи;
- комплексне вирішення проблемних ситуацій та визначення перспективи;
- неупереджене опрацювання інформації.

Перша складова – спрямованість особистості на зміни у сфері соціальної роботи – базується на суспільних потребах та пріоритетах. Згідно з теоретичним аналізом нашого дослідження, можна виокремити основні показники, серед яких є наступні: присутність бажання працювати у соціальній сфері; усвідомлення значущості цінностей «soft skills» для соціальної роботи; потреба у збагаченні професійного досвіду; готовність до впровадження соціально значимих змін під час майбутньої професійної діяльності; спрямованість на досягнення позитивного результату; прагнення досягати мету та вирішувати завдання соціальної роботи; спрямованість на досягнення творчих здобутків у сфері професійної зайнятості.

Друга складова – оперування знаннєвим та ресурсним капіталом соціальної роботи – обґрунтовує здатність постійно здобувати необхідні знання та ефективно використовувати їх для вдосконалення ресурсів соціальної роботи, до самоосвіти, використовуючи інноваційні техніки та методи. Зміст цього компонента відображає особливості свідомості людини та її результати, які формуються на основі синтезу безперервно засвоєних знань, умінь і навичок, які характеризують здатність фахівців ефективно управляти ресурсами у професійній діяльності. До основних його показників можна віднести: знання про «soft skills» та ефективне керування ними; здатність до набуття «soft skills» та умінь розвиватися протягом всього життя; усвідомлене використання сучасних підходів, інноваційних технік, методів та

ресурсів у соціальній роботі; знання соціально-значущих проблем соціальної роботи; розуміння важливості розвитку «soft skills».

Третя складова – забезпечення ефективності та результативності професійної діяльності – ґрунтується на потребі соціальних працівників вчасно справлятися з великим обсягом справ і працювати на результат без ризику перевантаження та шкоди здоров'ю. Серед основних показників: емоційний інтелект та здатність до емпатії; спрямованість до розвитку впродовж життя; здатність до вирішення складних ситуацій; вміння проживати стресові ситуації та травматичні події та попереджати їх негативний вплив на особисту діяльність та оточення; здатність до швидкого реагування та ефективності; своєчасне визначення потреб клієнтів; втілення принципово нових ідей; вміння перебудовувати деструктивне сприйняття, поведінку та мислення; вміння самостійно розпочати справу.

Четверта складова – застосування комунікативного інструментарію у здійсненні професійних обов'язків. До основних його показників відноситься: вміння публічно виступати та презентувати; здатність до створення особистого бренду та самопрезентації; вміння вести переговори та керувати конфліктами; вміння створювати історії щоб доносити важливу інформацію для впливу на емоційно-вольову, мотиваційну та когнітивну сфери слухачів; знання ділової та професійної етики; вміння спілкуватися з представниками інших культур та національностей; здатність залучати людей задля вирішення конкретних завдань із залученням кола знайомств.

П'ята складова – менеджрування задля ефективності соціальної роботи. Серед основних його показників варто перелічити: лідерські якості; вміння формувати продуктивну команду задля досягнення цілісного результату; здатність планувати, організовувати ресурси та управляти ними для досягнення цілей соціального проекту, успішного виконання завдань; ефективне планування і впорядкування професійної діяльності; здатність до формування та досягнення цілей; націленість на отримання бажаного результату; вміння організовувати час задля ефективного виконання конкретних поточних завдань; громадська активність та направленість на розв'язання суспільних проблем.

Шоста складова – комплексне вирішення проблемних ситуацій та визначення перспективи. До основних його показників відноситься: здатність до мислення в умовах дефіциту ресурсу і часу, а також емоційного та розумового напруження; вирішення тактичних завдань; вміння стратегічно мислити; вміння знаходити альтернативу та з відповідальністю приймати рішення; здатність застосовувати структурне та системне мислення; здатність до науково-дослідного мислення, здатність до проблемно-орієнтованого мислення.

Сьома складова – неупереджене опрацювання інформації – ґрунтується на феномені масовості навчання і все доступності потенційно корисної інформації. Перелічимо його основні показники: вміння ретельно обміркувати і ухвалювати власні рішення; медіаграмотність; здатність знаходити, аналізувати, синтезувати дані; вміння спостерігати та зауважувати деталі; здатність застосовувати аналітичне та логічне мислення; вміння обробляти великі обсяги інформації; встановлення взаємозв'язків. На основі аналізу відповідних складових «soft skill» [165], вивчення Стандартів вищої освіти за спеціальністю 231 Соціальна робота для першого бакалаврського [192] та другого магістерського [193] рівнів визначено базові компетентності, якими мають володіти майбутні професійні соціальні працівники. Детальніше подано у таблиці 1.3 (Додаток Ж.1).

Таким чином, наш підхід до визначення структурних складових «soft skills» майбутніх соціальних працівників є умовним і потребує дослідження змістово-функціональних аспектів «soft skills», зокрема критеріїв, які обґрунтовують динамічну структуру показників «soft skills». Крім того, ці критерії дозволяють одночасно оцінити динаміку їх формування та структурні зміни, що пов'язані з побудовою структурно-функціональної моделі формування м'яких навичок та реалізацією педагогічних умов, які можуть виявити не лише рівень їх сформованості, а й специфіку професії соціального працівника у контексті розвитку м'яких навичок.

1.3 Зарубіжний досвід формування «soft skills» у процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників

Результати теоретичного аналізу змісту публікацій міжнародних та українських видань свідчать про зацікавленість дослідників темою розвитку «soft skills». Вивчення аспектів формування м'яких навичок [2; 3; 14; 40; 48; 78], формування «soft skills» у здобувачів вищої освіти [97; 98; 168; 215; 216]; порівняння «soft skills» та «hard skills» [7; 19; 58; 74], трактування поняття «soft skills» [12; 52], вивчення м'яких навичок у контексті освіти [11; 22; 24; 35; 59; 62; 65], важливість вдосконалення м'яких навичок [15; 24; 39; 46; 49], перспективи формування м'яких навичок 21 століття [10; 13; 53; 63; 69]; досвід професійної підготовки соціальних працівників через призму формування м'яких навичок у європейських країнах [163; 167] стало актуальним для академічної спільноти.

Досліджуючи зарубіжний досвід формування «soft skills» у процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників, беремо до уваги практику Сполучених Штатів Америки та Ізраїлю.

Систему професійної підготовки соціальних працівників Сполучених Штатів Америки та актуальність формування «soft skills» досліджували R. Tarr та J. Weeks [70], P. Fernández-Arias, Á. Antón-Sancho, D. Vergara та A. Barrientos [25], K. Schaberg [64], J. Warrner [73], M. E. Collins, Sook Hyun Kim, C. Clay та J. Perlstein [16], E. Laird Siobhan. [67], T. Kourgiantakis, K. M. Sewell, R. Hu, J. Logan та M. Vogo [45]. Предметом дослідження виступають критерії компетентності соціального працівника (вміння оцінювати ситуацію, формувати плани дослідження соціальних проблем, розвивати здатність особи вирішувати складні ситуації та долати стрес, налагоджувати зв'язки людей із соціальною системою, забезпечувати професійний захист дискримінованих осіб, сприяти результативній та гуманній роботі систем, які надають людям послуги, забезпечують ресурсами та відкривають їм нові можливості, покращувати такі системи, визначати рівень ефективності здійсненої роботи). До українських науковців, що розглядали досвід підготовки соціальних

працівників в системі вищої освіти США відносяться Л. Віннікова [90], В. Поліщук [187], Н. Собчак [212], В. Тименко [222], О. В. Ольхович [175].

Соціальна робота в Сполучених Штатах Америки функціонує у кількох напрямках: система захисту дитини та система освіти; система охорони здоров'я; система забезпечення житлом; правоохоронна система. Відповідно соціальний працівник може працювати у школах, системі кримінальної юстиції і корекції, лікарнях, громадських організаціях, корпораціях та вести приватну практику. Такий механізм забезпечує надання допомоги окремим особам, групам людей, спільнотам з метою відновлення та/або підвищення рівня їх функціонування в суспільстві й створення сприятливої соціальної ситуації [165; 200].

Соціальна робота США характеризується низкою особливостей, зокрема кожен штат має свої закони (відповідно вимоги до фахівців з соціальної роботи та правила надання соціальних послуг можуть відрізнятися); добре розвинена децентралізація (вирішення соціальної проблеми окремого штату і територіальної громади лежить на кожному з них); соціальна робота межує з психотерапією та реабілітацією [165].

Розвиток системи соціальних послуг впливає з потреби суспільства, громади, людини та необхідності у фінансовому ресурсі. На вирішення проблеми впливає політична активність громадян, що веде до прийняття нормативних актів, які відкривають джерело фінансування. Після чого визначаються регуляторні механізми забезпечення якості надання послуг [165].

Наведемо приклади деяких нормативних актів, що вплинули на розвиток соціальних послуг у США (штату Каліфорнія): «Affordable Care Act» забезпечує федеральні субсидії (близько 600 мільярдів доларів на рік на медичне страхування); «Mental Health Services Act in California», за яким накладається 1% податку на мільонерів (забезпечує 2 мільярди доларів на рік на послуги з психічного здоров'я); «Measure A Santa Clara County» – 950 мільйонів доларів на доступне житло в Каліфорнії; «The Lanterman Developmental Disabilities Act» з 1977 розпочав процес деінституалізації та забезпечує створення системи регіональних центрів для людей з вадами розвитку [165; 200]. Доступне фінансування стає поштовхом для розвитку

ринку соціальних послуг, створюються прибуткові та неприбуткові громадські організації, які отримують контракти та гранти від територіальних громад, в свою чергу люди отримують необхідні їм соціальні послуги [165].

Система підготовки у закладах вищої освіти США поділяється на кілька рівнів: бакалаврат, магістратура та докторантура із соціальної роботи. Професійна підготовка здійснюється у коледжах та школах соціальної роботи при університетах та передбачає здобуття наступних кваліфікаційних рівнів [165]:

- «peer counselor» – особа, що має схожий досвід і соціальний рівень (працює за принципом «рівний-рівному»). Зазвичай не має спеціальної освіти. Може вести випадок під супроводом соціального працівника або надавати окремі послуги з загального комплексу запланованих послуг.

- соціальний працівник-бакалавр (ліцензується в деяких штатах) – спеціаліст початкового рівня. Може вести випадок, але не може незалежно надавати послуги з психічного здоров'я.

- соціальний працівник-магістр (ліцензується в деяких штатах) – вищий рівень незалежності може надавати послуги з психічного здоров'я під супервізією ліцензованого клінічного соціального працівника.

- ліцензований клінічний соціальний працівник – найвища кваліфікація соціального працівника може незалежно надавати послуги з психічного здоров'я, що включають діагностику та лікування (не медикаментозне) психічних захворювань, біо-психо-соціальну оцінку, планування послуг. Можуть вести незалежну приватну практику [200].

Для отримання кваліфікації ліцензованого клінічного соціального працівника необхідно здобути диплом бакалавра, диплом магістра соціальної роботи з вищого закладу освіти акредитованого Радою з Освіти по соціальній роботі; потрібно зареєструватися в Раді з Поведінкових Наук у якості соціального працівника – інтерна; пройти понад 3000 годин з клінічної практики (включають: оцінку, діагностику, планування, психотерапію) під супервізією акредитованого ліцензованого соціального працівника (3-5 років); пройти додаткові курси і постійно навчатися; скласти іспит з Права, Етики конкретного штату та пройти інші

специфічні спеціалізовані курси та спеціалізований тренінг; успішно скласти екзамен з клінічної практики. Ліцензію потрібно поновлювати кожного року, додатково проходячи навчання. Кожен споживач має безліч можливостей поскаржитися, тому важливо мати бездоганну репутацію. Такий механізм професійного становлення покликаний на забезпечення захисту прав споживача та гарантії якісного надання допомоги [165].

Соціальний працівник керується Стандартами практики ведення випадку NASW: «Етика і цінності»; «Кваліфікація»; «Знання»; «Культурно-мовна компетентність»; «Оцінка»; «Планування обслуговування, реалізація та моніторинг»; «Адвокація та лідерство»; «Міжпредметна та міжорганізаційна співпраця»; «Оцінювання та вдосконалення практики»; «Ведення записів»; «Стійкість до навантаження»; «Професійний розвиток та компетентність» [165; 200].

Підготовка соціальних працівників у США ґрунтується на гуманістичному підході, активно поєднуючи теорію і практику, викладання і дослідження. Головними пріоритетами професійного становлення соціальних працівників є комбінований підхід до навчання на основі особистісного та діяльнісного підходів, а також довгострокове стажування в соціальних установах, спеціалізованих організаціях, що надають соціальну допомогу та приватних благодійних організаціях до навчання, розширену польову практику в соціальних агентствах, які є специфічними установами, що надають соціальну допомогу, або приватних добродійних організаціях, що є досить поширеними в Сполучених Штатах [165].

Місце, роль та значення «soft skills» у системній професійній підготовці соціальних працівників у США розглядаємо на прикладі надання освітніх послуг Школи соціальної роботи Сюзанни Дворак-Пек Університету Південної Каліфорнії. Серед напрямів дослідження Університету Південної Каліфорнії: старіння, поведінкове здоров'я, добробут дітей, кризи та позбавлення життя, безпритульність, торгівля людьми, психічні захворювання, зловживання наркотиками, соціальні детермінанти здоров'я, соціальна адаптація до змін клімату, ветерани і сім'ї військових [71; 165].

Школа соціальної роботи Сюзанни Дворак-Пек інтегрує наукову реальність та практику задля поліпшення благополуччя людей і громади, просування соціальної та економічної справедливості шляхом підвищення кваліфікації, залучення громади, міждисциплінарної наукової діяльності, адвокації та керівництва. Основний акцент Школа робить на створенні умов для навчання впродовж життя («lifelong learning»). Викладачі беруть участь у емпіричних дослідженнях та громадських роботах, залучають студентів до наукових проектів та видають публікації, проводять конференції та презентації, які зосереджуються на потребах людей та громад, що стикаються зі складними життєвими проблемами. У Школі функціонує простір з критичного вивчення джерел індивідуальних та колективних упереджень, дискримінації та систематичного утиску, які впливають на здатність людей та громад розвиватися [72; 165].

Школа соціальної роботи готує фахівців за наступними академічними програмами: Master of Social Work (MSW) (програма магістра соціальної роботи готує нових соціальних працівників за допомогою досвіду польової освіти, навчальних факультетів та викладачів, визнаних на національному рівні за їхній вклад та дослідження); Advanced Standing MSW (програма, що дозволяє на основі ступеня бакалавра з соціальної роботи здобути ступінь магістра за рік за допомогою передової програми постійного навчання); MSW for Working Professionals (програма створена для працюючих людей, які можуть відвідувати заняття ввечері); Progressive MSW (програма дозволяє студенту здобути ступінь бакалавра та магістра соціальної роботи за п'ять років); Dual Degrees (програма дає можливість одночасно здобути два дипломи); Doctor of Philosophy (міждисциплінарна програма, з наміром сформувати у випускників здатність до оригінальних досліджень та розширення бази знань професії); Online MSW (програма, яка пропонує вебнавчання та традиційні польові стажування в місцевих громадах); Doctor of Social Work (онлайн-програма готує досвідчених фахівців, які хочуть працювати на керівних посадах для розробки рішень масштабних соціальних проблем); Master of Science in Nursing (онлайн-програма готує для вирішення фізичних, соціальних та екологічних факторів, які впливають на самопочуття пацієнтів) [72; 165].

Школа приділяє велику увагу відбору студентів. З цією метою регулярно проводяться віртуальні засідання, інформаційні сесії та спеціальні заходи (вебінари, круглі столи, бесіди, інтерв'ю з конгресменом, дискусії), метою яких є персоналізація освіти та врахування очікувань всіх сторін освітнього процесу. Кожен бажаючий може дізнатися про вимоги до вступу до Школи, навчальні програми, робочі місця, систему ювенальної юстиції, специфіку соціальної роботи на місцях. Під час дискусій піднімаються питання підходів до забезпечення соціальної справедливості та покращення життя громад. Абітурієнти мають можливість не тільки пасивно сприймати інформацію, але й приймати активну участь в обговоренні [165].

Важливим етапом вступу є оцінка рівня сформованості окремих навичок «soft skills», зокрема лідерські навички, вміння працювати в команді, вміння вирішувати складні завдання, критично мислити, бути відповідальним, вмотивованим та досягати поставлених цілей. Абітурієнт повинен разом із заявою подати також своє резюме та декларацію (заяву) про цілі обсягом п'ять сторінок. Для вступу досвід у сфері соціальної роботи є бажаним, але не обов'язковим. Проте звертається увага на наявність лідерських якостей та вміння працювати з різними групами населення. Перевагою буде якщо потенційний студент має досвід у сферах надання послуг чи освіти. Резюме допомагає оцінити рівень знань, досвід та готовність до вищої освіти з соціальної роботи та містить питання про поточний досвід роботи (дані про поточну або останню оплачувану посаду, терміни та відповідальність); досвід професійної соціальної роботи (дані про професійно виконувану роботу у сфері соціальної роботи або суміжну галузь зайнятості); досвід волонтерської діяльності (дані роботи волонтером або стажером, пов'язану з соціальною роботою); досвід керівництва (дані про тривалість лідерського досвіду, опис фактичного керівництва спільнотою чи агентством); інше (дані про приналежність до професійних організацій, наприклад, Національну асоціацію соціальних працівників; отримані відзнаки, визнання) [165].

Якщо резюме призначене для вивчення досвіду вступника, то заява про цілі виявляє мотивацію майбутнього соціального працівника. Висловлювання повинне

демонструвати здатність синтезувати професійний та особистий досвід і бажання працювати у сфері соціальної роботи. За цими даними оцінюється творчість, критичне мислення, самосвідомість та навички письма абітурієнта. Він повинен описати своє розуміння професії соціальної роботи та її основні цілі; свій досвід пережиття цінностей соціальної роботи у праці з людьми та взаємодії з іншими; висвітлити життєвий досвід, що спонукав увійти у сферу соціальної роботи; описати тип суспільних проблем, які цікавлять у професії соціальної роботи; розповісти про сферу своїх інтересів, кар'єрні цілі та обраний відділ професійної підготовки у Школі (їх є три: «Психічне здоров'я та оздоровлення дорослих»; «Діти, молодь та родина»; «Соціальні зміни та інновації»); розповісти чому саме Школа соціальної роботи Сюзанни Дровак-Пек підходить для втілення їхньої мети [165].

Студенти обирають один із навчальних факультетів та завершують один семестр базових курсів, зосереджених на цінностях, знаннях і вміннях для загальноприйнятої практики соціальної роботи, та три семестри курсів, присвячених питанням, що стосуються окремих відділів. Кожен відділ пропонує власні сім основних курсів, і студенти обиратимуть три факультативи, зосереджені на їх індивідуальних інтересах. Курси спрямовані на формування та розвиток навичок («hard skills» та «soft skills»), які вимагаються провідними роботодавцями та організаціями. Серед них критичне мислення та аналіз, комплексне вирішення проблем, прийняття рішень на основі даних, бюджетування, міждисциплінарна співпраця, управління робочим навантаженням, творчість, підзвітність. Студенти можуть додатково вивчати військову соціальну роботу, соціальну роботу в бізнесі, шкільну соціальну роботу, геронтологію та поведінкове здоров'я. Школа співпрацює з правоохоронними органами, забезпечуючи міждисциплінарний та цілісний підхід до обслуговування вразливих верств населення [165].

Процес навчання влаштований таким чином, що теоретичну основу студенти здобувають на кампусі навчального закладу або онлайн-платформах, а практичні знання, вміння та навички («hard skills» та «soft skills») розвивають під час польового навчання та стажування (безпосередньо на місцях здійснення соціальної роботи – лікарнях, громадських організаціях тощо). Студенти працюють з

агентствами соціального обслуговування, державними установами, приватними організаціями або навіть нетрадиційними установами соціальної роботи. Школа підбирає студентам бази для польового навчання на основі їх місця проживання, попередньої роботи та досвіду, майбутніх цілей та кар'єрного шляху, професійних інтересів та потреб [165].

Під час польової освіти студенти повинні: приймати етичні рішення, застосовуючи стандарти Кодексу етики NASW, відповідних законів та правил, моделей прийняття етичних рішень, етичного проведення досліджень та додаткових етичних кодексів; демонструвати професійну поведінку та відповідний зовнішній вигляд; навички усного, писемного та електронного спілкування; керувати професійним судженням та поведінкою; застосовувати самосвідомість та саморегуляцію, щоб керувати впливом особистих упереджень та цінностей у роботі з різними клієнтами та групами; застосовувати критичне мислення для аналізу кількісних та якісних методів дослідження та результатів; застосовувати критичне мислення для аналізу, формулювання та відстоювання політики, яка сприяє захисту прав людини та соціальної, економічної та екологічної справедливості; використовувати емпатію, рефлексію та міжособистісні навички для ефективного залучення різноманітних клієнтів та груп населення; застосовувати критичне мислення для інтерпретації інформації від клієнтів та округів; вести переговори та захищати інтереси клієнтів та округів тощо [165].

Відділ професійної підготовки «Психічне здоров'я та оздоровлення дорослих» готує студентів до покращення психічного здоров'я та фізичного самопочуття людей. Польова освіта проходить у агентствах соціального обслуговування, державних органах, лікарнях, громадських організаціях, некомерційних організаціях, лікувально-оздоровчих центрах. Навички, які будуть розвивати студенти: оцінка клієнта, мотиваційне опитування, когнітивно-поведінкова терапія, вирішення проблем та терапія, орієнтована на вирішення, кризове втручання, коротка та орієнтована на травму терапія, групова терапія, планування лікування, інтегрований догляд та підходи міждисциплінарного лікування, документація, управління справами та координація ресурсів, культурна компетентність, прийняття

етичних рішень, збір даних та дослідження, оцінка результатів, захист політики, аналіз та розробка пропозицій [165].

Студенти часто проводять клінічну практику в таких областях, як: психічне здоров'я, військово-соціальна робота, медична соціальна робота, поведінкове здоров'я, оздоровчий коучинг, лікування розладу вживання наркотичних речовин та відновлення, консультації щодо шлюбу та сім'ї, догляд за дорослими, лікування психічних захворювань, кризове консультування, судово-медичні послуги раннього втручання, реабілітація, профілактика сімейного насильства, підтримка бездомних, комплексний догляд [165].

Відділ «Діти, молодь та сім'я» готує студентів, які хочуть стати ліцензованими соціальними працівниками клініки, які допомагають дітям, підліткам та молоді у перехідному віці у вирішенні питань, що стосуються соціального забезпечення, безпеки, дошкільної освіти, розвитку дитинства, ювенальної юстиції та психічного здоров'я та інших сфер [165].

Студенти здобувають польову освіту у школах, агентствах соціального обслуговування, державних установах з питань захисту дітей, некомерційних організаціях, державних установах, громадських організаціях. Вони розвивають наступні навички: визначення проблем у розвитку дітей раннього віку, оцінки клієнта, клінічного втручання, планування лікування, ведення документації, управління справами та координації ресурсів, надання послуг, прийняття етичних рішень, збору даних та дослідження, оцінки результатів, практики соціальної роботи в школах, співпраці з системою ювенальної юстиції [165].

Відділ «Соціальних змін та інновацій» готує студентів до покращення умов життя та праці для окремих осіб, груп, сімей, організацій та громад у більшому масштабі, впливаючи на законодавство, інституційну практику та політику. Майбутні соціальні працівники отримують знання та розвивають навички, щоб впроваджувати стійкі соціальні зміни. Польове навчання проходить при громадських організаціях, державних установах, лікарнях, агентствах, некомерційних організаціях, відділах організаційних змін, агентствах соціального обслуговування. Ця система допомагає розвивати наступні навички: розвитку

потенціалу, коучингу, оцінки суспільних та організаційних потреб, будівництва та мобілізації громади, консультації, написання/розробки гранту, маркетингу, розробки та оцінки програми, провадження та моніторингу програми, планування, встановлення зв'язків з громадськістю, розвитку ресурсів, навчання стратегічному плануванню [165].

Майбутній соціальний працівник може бути задіяний у таких напрямках: громадянська активність, адвокат громади, спеціаліст по роботі з громадськістю, координатор або спеціаліст, допомога/залучення працівників, збір коштів, автор грантів, охорона здоров'я, політичний аналітик, оцінювач програми, менеджер програми, координатор зі зв'язків з громадськістю, соціальний підприємець, соціальне благо, тренер [165].

Студенти можуть працювати в установах, які включають громадські та релігійні організації, організації з розвитку місцевих та міжнародних спільнот, установи соціального обслуговування, державні установи, організації охорони здоров'я. Також можна займатися підприємництвом та створити власну громадську організацію, благодійну справу, некомерційне агентство, соціально відповідальний бізнес та незалежну консультаційну практику [165].

Навчальна програма відображає відгуки роботодавців та випускників, які стверджують про необхідність додаткової підготовки з аналізу результатів, критичного мислення, вирішення складних проблем, прийняття рішень на основі даних, складання бюджету, ефективну співпрацю з колегами з різних установ, креативності [165].

В Ізраїлі функціонує 63 академічні установи, з них: 10 університетів та 53 коледжі (20 державних, 12 приватних, 21 педагогічний). У них можна здобути [163]:

- ступінь бакалавра (після 3 років навчання в університеті, або 4 років - у коледжі);
- ступінь магістра (після 2 років навчання в університеті);
- докторський ступінь (після 4 років навчання).

Академічний рік складається з двох семестрів, а вимоги до навчального процесу не відрізняються від загальноєвропейських норм [163].

Академічна освіта в Ізраїлі контролюється Радою з вищої освіти – урядовим органом, який визнає вищі навчальні заклади, контролює якість програм і дозволяє їм надавати ступені. Він також виконує функції акредитаційного агентства та забезпечує державне фінансування для всіх університетів та частини коледжів [163].

Статистичне дослідження показало, що приблизно 80% студентів вважають, що навчання у закладі вищої освіти покращило їхні загальні та професійні знання; у 40% – підвищило рівень володіння англійською мовою, вдосконалило дослідницькі, організаційні, управлінські навички та креативність; у близько 70% студентів вдосконалилися навички навчання, усного та письмового висловлювання, критичного мислення [17; 163].

Найстарішими з ізраїльських університетів є Єрусалимський єврейський університет і Техніон. Також функціонують Науково-дослідний інститут імені Вейцмана, Університет імені Бар-Ілана, Тель-Авівський університет, Хайфський університет, Університет Бен-Гуріона, Відкритий університет Ізраїлю (зараз найбільший університет країни, який пропонує традиційну стаціонарну освіту та дистанційне навчання), Аріельський університет. Останнім було відкрито Університет Райхмана. Всі ізраїльські університети мають два призначення: освіта та наукові дослідження [4; 163].

Сучасні університети виховують лідерів майбутнього, беручи за основу академічний досвід, знання та традиції. Одним з головних завдань є підготувати наступне покоління людей із вищою освітою до суспільних реалій (пошук робочих місць, задоволення потреб соціуму, самореалізація). Тому академічний світ став більш орієнтованим на ринок праці. Варто враховувати, що світові компанії (Google, Amazon і Facebook) шукають співробітників з якісно новими навичками (безперервного навчання та вдосконалення, критичного мислення, пошуку нової інформації). У міру зростання новітніх технологій з'являється більша потреба в навичках співпраці, розв'язанні проблем і комунікації. Завданням освіти XXI століття є злиття критичного та інноваційного мислення з практичним досвідом [66; 163].

Практичний та світовий досвід роботи, доступність та інклюзивність, змішане навчання та цифровізація – реалії, з якими зустрічається сучасний ізраїльський студент. Заклади вищої освіти пропонують їм стажування, практику та інші можливості для отримання досвіду, що поєднується з професійно важливими навичками [163].

За результатами дослідження McKinsey 60% опитаних студентів розглядають «практичний досвід» як важливий спосіб інтегруватися на ринок праці. Проте дані дослідження показали, що студенти, які поєднують навчання з роботою мають гірші показники фізичного та психічного здоров'я, а також більшу тривожність, ніж непрацюючі студенти. Зате отримані ними навички підвищують ймовірність отримати роботу за фахом після закінчення навчання. Також виявилось, що студенти, які працювали за фахом, показали кращі академічні результати, ніж їхні однолітки [31; 163].

Це говорить про те, що для ефективного формування та розвитку професійно важливих знань, умінь та навичок, у тому числі «soft skills», студентів варто заохочувати працювати неповний робочий день під час навчання за фахом [163].

Ізраїльський коледж менеджменту одним із перших у країні створив умови для набуття досвіду роботи студентами-бакалаврами. Діяла спеціальна програма «Лідери», що дозволила майбутнім фахівцям протягом кількох тижнів стежити за провідними менеджерами великих компаній, бути учасниками спеціальних проєктів та висвітлювати звіт про отриманий досвід у цифрових медіа. Значний відсоток студентів, що взяли участь у програмі, отримали запрошення стати членами фірм, у яких вони переймали досвід. Результати проєкту були набагато вищі очікуваних. Як результат – створений взаємозв'язок між науковими колами та роботодавцями, а також умови для розвитку необхідних умінь та навичок, що майже неможливо розвинути в чисто академічних умовах [1; 163].

Одним з закладів вищої освіти Ізраїлю, що здійснює професійну підготовку фахівців соціальної сфери є університет імені Бар-Ілана. Програма навчання бакалавра в галузі соціальної роботи та соціального забезпечення спрямована на засвоєння теоретичних знань, а також розвиток критичного мислення, професійної

ідентичності, що ґрунтується на знаннях, цінностях та професійній етиці. Це дозволяє надавати якісні соціальні послуги, оцінювати потреби осіб та сімей, займати провідні посади, навчатися та розвиватися впродовж життя [163].

Студенти вчаться працювати з громадою, групами, сім'ями та окремими людьми; знайомляться з видами втручань, що здійснюються соціальними працівниками на місцях; дізнаються про систему соціальних служб; практикують здійснення професійної діяльності [163].

Студенти проходять професійну підготовку у багатьох установах: службах соціального захисту, центрах загальної медицини та психічного здоров'я, школах-інтернатах, дошкільних закладах, центрах пробації, лікувально-реабілітаційних закладах, центрах профілактики домашнього насильства, закладах лікування наркоманії тощо [163].

Напрямами наукових досліджень є діти групи ризику, громадянське суспільство та філантропія, соціальна політика, соціальне забезпечення, іудаїзм та етика, травма та стійкість, старіння населення в Ізраїлі, соціальна робота в охороні здоров'я, аутизм [163].

Студенти-дослідники та викладачі різних дисциплін утворюють дослідницькі групи NEVET, що займаються вивченням різних галузей суспільства, розробляють низку академічних курсів, що викладаються у багатьох університетах і коледжах. Контекстно-інформаційний підхід є орієнтиром для досліджень, як якісних, так і кількісних. Деякі дослідницькі групи підтримують міжнародні зв'язки з дослідниками зі Сполучених Штатів, Європи, Південної Америки, Гонконгу та Австралії [66; 163].

В університеті вивчають: життя біженців та людей, що шукають притулок; прихильність у багатодітних сім'ях; роль дітей у конфлікті батьків; арешт дитини; проблема медичних захворювань; культурна компетентність і мовна доступність; модель сімейної групової конференції для сімей з дітьми в групі ризику; батьки і батьківство, програми освіти/підтримки батьків у службах соціального забезпечення; любов у стосунках між батьками та дітьми; уявлення батьків і фахівців щодо ризику та захисту дітей; дослідження університетського

мультикультурного дитячого садка; сексуальність і сексуальне насильство; погляди дітей раннього віку на ризик і захист [34; 163].

Після закінчення навчання студенти отримують сертифікат «Бакалавр соціальної роботи» (BSW). Після чого випускник може зареєструватися в загальній базі і почати працювати за професією, обравши певний напрям зайнятості [163].

Для студентів-магістрів існує Програма річного наставництва. Завданнями є: допомагати ефективно розкрити свій потенціал, підвищити рівень професійної задоволеності, виховувати продуктивні професійні стосунки між колегами, обмінюватися досвідом та цінними талантами, удосконалювати навички прийняття рішень. Ролі наставника: прислуховується до потреб і очікувань підопічного; працює зі студентом, щоб допомогти йому/їй розвинути та встановити реалістичні та досяжні цілі; пропонує пропозиції та відгуки; тримає підопічного в курсі його/її прогресу; заохочує підопічного досліджувати нові області; слідкує за виконанням зобов'язань, прийнятих перед підопічним [34; 163].

Отже, досвід та практика професійного становлення та розвитку соціальних працівників – професіоналів у Сполучених Штатах Америки та Ізраїлю ґрунтується на міцній мережі соціальних інститутів, закладів освіти та державних вимог. Особлива увага приділяється практичній підготовці студентів, як основному фактору формування професійно важливих навичок.

Висновки до першого розділу

Здійснено поглиблений теоретико-методичний аналіз аспектів формування «soft skills» (м'які навички) у здобувачів вищої освіти (майбутніх працівників соціальної сфери); уточнено сутність та структуру основних понять затеюю дослідження; узагальнено характерні особливості та специфічні властивості складових компонентів професійного становлення та розвитку соціальних працівників у контексті формування м'яких навичок. Незважаючи на значну увагу дослідників до питання формування м'яких навичок у контексті професійного розвитку працівників сфери соціальної роботи теоретичні засади потребують

подальшого обґрунтування. Вивчення поглядів різних дослідників виявляє низку суперечностей у розумінні сутнісних характеристик «soft skills».

У контексті досліджуваної теми нами рекомендовано та оговорено зміст понять: «soft skills» як комплекс неспеціалізованих, над професійних навичок особистості, сформованість яких гарантує успішну участь у процесі виконання професійних обов'язків, високу продуктивність праці і, на відміну від спеціалізованих навичок, не пов'язані з конкретною сферою; «soft skills соціальних працівників» як сукупність неспеціалізованих, взаємопов'язаних, набутих, важко відстежуваних, змінних, ситуативних, тісно пов'язаних з характером соціально-психологічних навичок фахівця, які сприяють здійсненню високоефективної професійної соціальної роботи та успішному кар'єрному зростанню.

Встановлено, що «формування «soft skills» у студентів – майбутніх соціальних працівників» варто розглядати як єдиний спеціально організований системний процес високого рівня підготовки та розвитку майбутніх соціальних працівників, що ґрунтується на орієнтації на процеси виникнення нових конструктивних рис і елементів в соціальних структурах і в системах соціальних взаємовідносин; прагнення до збереження цінностей соціальної роботи; розвиток результативної партнерської налагодженої співпраці та ефективної командної взаємодії; розширення діапазону можливостей щодо менеджменту ресурсно-знаннєвою системою соціальної роботи; гарантування сталого розвитку навичок комунікації, управління, особистої ефективності, опрацювання інформації, стратегічні навички здобувачів вищої освіти.

З'ясовано, що, розширення усталених уявлень про змістове наповнення поняття «soft skills» у контексті теорії, практики та поступу соціальної роботи дало змогу проаналізувати та узагальнити особливості процесу формування даних навичок у студентів в умовах професійної підготовки.

Визначено п'ять груп «soft skills» важливих для ефективного здійснення професійних обов'язків соціального працівника: навички комунікації (публічні виступи, презентація, самопрезентація, ведення переговорів, міжособистісне спілкування, професійна етика); навички управління (лідерство, командоутворення,

мотивація, управління проектами, організація/організованість, цілепокладання, орієнтація на результат, планування, тайм-менеджмент/управління ресурсами, громадська активність, наставництво/ фасилітація, контроль); навички особистої ефективності (емоційний інтелект, емпатія, вирішення складних ситуацій, розвиток впродовж життя, стресостійкість, клієнтоорієнтованість, креативність, ініціативність, інноваційність); навички опрацювання інформації (гнучкість мислення, критичне мислення, медіаграмотність, спостереження, аналітичне мислення, логічність міркувань, моніторинг, опрацювання великого обсягу інформації); стратегічні навички (тактичне та стратегічне мислення, прийняття рішень, винахідливість, імідж, системне та структурне мислення, науково-дослідне мислення, проблемно-орієнтоване мислення).

Виявлено, що професійна підготовка соціальних працівників у контексті формування «soft skills» ґрунтується на посиленні практичної спрямованості підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної та громадської діяльності, а також насиченні освітньо-професійних програм мережі закладів вищої освіти вибіркоким компонентом з орієнтацією на розвиток професійно важливих «soft skills» у студентів; впровадженні в систему професійної підготовки соціальних працівників методів, форм та засобів неформальної освіти з актуалізації потенціалу студентів до розвитку «soft skills» та розширенні меж застосування аудиторної та позааудиторної навчальної, соціальної та виховної діяльності майбутніх соціальних працівників.

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ «SOFT SKILLS» У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1 Особливості формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників в умовах закладу вищої освіти

Розвиток теорії та практики соціальної роботи обумовлює зміни у професійній підготовці та становленні соціальних працівників. Ключовим аспектом стає практичне наповнення освітнього процесу у закладах вищої освіти на базі ґрунтовної теоретичної готовності до здійснення фахової діяльності, як результат - високий рівень сформованості професійно важливих знань, умінь та навичок.

Формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників ми розглядаємо як складний багатоетапний спеціально організований процес якісної фахової підготовки студентів-соціальних працівників, з метою набуття універсальних, не спеціалізованих, взаємопов'язаних, набутих, важко відстежуваних, змінних, ситуативних, тісно пов'язаних з характером соціально-психологічних навичок, які сприяють здійсненню високоефективної професійної соціальної роботи та успішному кар'єрному зростанню.

В основі формування м'яких навичок – орієнтація особи на впровадження змін у сфері соціальної роботи, застосування знань та ресурсів у вирішенні соціальних проблем, забезпечення ефективності та результативності професійної діяльності, застосування комунікативного інструментарію у здійсненні професійних обов'язків, менеджрування задля ефективності соціальної роботи, комплексне вирішення проблемних ситуацій та визначення перспективи, об'єктивне опрацювання інформації.

В умовах закладу вищої освіти формування та розвиток «soft skills» обумовлюються специфікою професійної підготовки [139], зокрема:

- процес формування м'яких навичок у майбутніх соціальних працівників визначається принципами особистісно-орієнтованого, діяльнісного, ресурсно-середовищного, компетентнісного підходів в освітньому середовищі;
- внесення вибіркового компонентів освітньо-професійних програм, орієнтованих на практичну спрямованість становлення майбутніх фахівців соціальної сфери та розвиток їх «soft skills»;
- застосування засобів, форм та методів, якими послуговується неформальна освіта (очна форма, до якої відносимо тренінг, майстер-клас, семінар, майстерню, а також дистанційна – дистанційні курси, вебінари, та інше) задля підвищення ефективності формування «soft skills» в умовах ЗВО;
- виокремлення на основі вітчизняного та світового досвіду напрямів та способів інформальної освіти (самоосвіти) для вдосконалення «soft skills» майбутніх соціальних працівників.

Враховуючи вищезазначене, припускаємо, що формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників в умовах їх професійної підготовки в ЗВО буде ефективним в разі його здійснення на основі обґрунтованих наукових, теоретичних та організаційно-методичних засадах.

Допускаємо, що рівень фахової підготовки студентів - соціальних працівників в умовах ЗВО підвищиться за наступних умов:

- врахування передового світового досвіду у сфері професійного становлення та розвитку майбутніх фахівців соціальної сфери у ЗВО;
- розроблення ефективної структурно-функціональної моделі формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників;
- визначення показників, критеріїв та рівнів сформованості «soft skills» майбутніх соціальних працівників;
- виявлення та експериментальна перевірка педагогічних умов формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників;
- розроблення організаційно-методичного забезпечення для успішного професійного становлення соціальних працівників та розвитку їх «soft skills».

Під педагогічними умовами можна розуміти конкретні взаємопов'язані ситуації та/або специфіку організації системного освітнього процесу, що зумовлюються комплексом сучасних форм, методів і засобів навчання, активною особистісною позицією та є результатом регулювання взаємодії всіх об'єктів зазначеного процесу [91].

Вважаємо, що педагогічні умови формування «soft skills» є сукупністю факторів освітнього середовища, що забезпечують фахову підготовку студентів та можливість ефективної реалізації відповідних блоків структурно-функціональної моделі формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників.

Напрацювання та впровадження чітких педагогічних умов лежать в основі сучасних експериментальних досліджень, що забезпечує: формування ІКТ-компетентності майбутніх соціальних працівників [100]; формування моральних та духовних уявлень і цінностей студентської молоді в освітньому процесі закладу вищої освіти [133]; формування у майбутніх соціальних працівників готовності до організації та здійснення волонтерської діяльності [233]; формування готовності (змоги та бажання виконувати професійні обов'язки) майбутніх працівників соціальної сфери до роботи в громаді [211]; формування у соціальних працівників готовності до здійснення фахової діяльності з молодими сім'ями [162]; формування корпоративної культури студентів [84]; формування у майбутніх працівників соціальної сфери соціального лідерства в умовах фахового становлення та розвитку [82] та інше.

Основними етапами визначення педагогічних умов формування «soft skills» були: здійснення аналізу умов професійної підготовки соціальних працівників; виокремлення переліку педагогічних умов формування м'яких навичок студента - соціального працівника; експертне оцінювання доцільності відібраних педагогічних умов (Додаток Б).

До складу експертної групи увійшло 36 викладачів, які забезпечують фахове становлення, розвиток та професійну підготовку майбутніх фахівців сфери соціальної роботи у закладах вищої освіти: Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника (м. Івано-Франківськ), Український державний

університет імені Михайла Драгоманова (м. Київ) [141]. Педагогічні умови формування «soft skills» було визначено методом математично-статистичного аналізу, за допомогою проведення математичних обчислень і вирахування середньої кількості балів (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

Визначення значимості педагогічних умов формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників

№ п/п	Педагогічні умови формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників	Середня кількість балів	Оцінка у відсотках, (%)
1.	Вдосконалення «soft skills» за допомогою застосування тренінгової технології.	4,14	82,8
2.	Застосування особистісно-орієнтованого підходу в освітньому середовищі ЗВО.	4,17	83,4
3.	Врахування суспільних та державних вимог та передового педагогічного досвіду при виборі змісту, форм і методів неформальної освіти.	4,17	83,4
4.	Співвідношення теоретичного навчання та практичного досвіду.	4,19	83,8
5.	Організація фахової підготовки соціальних працівників на основі науково-дослідницької діяльності.	4,11	82,2
6.	Застосування засобів, форм та методів неформальної освіти задля підвищення ефективності формування «soft skills» в умовах ЗВО.	4,81	96,2
7.	Впровадження інноваційних підходів у освітній процес ЗВО.	4,47	89,4
8.	Застосування різних видів позааудиторної діяльності.	4,44	88,8
9.	Формування та розвиток комунікативної компетентності.	4,42	88,4
10.	Міжпредметні зв'язки професійних дисциплін та дисциплін загального гуманітарного циклу.	4,39	87,8

Продовження таблиці 2.1

11.	Моделювання професійної діяльності фахівця соціальної сфери.	4,31	86,2
12.	Забезпечення неперервності практичної підготовки студентів.	4,53	90,6
13.	Організація неформального середовища для формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників.	4,83	96,6
14.	Орієнтація на запити учасників неформальної освіти.	4,28	85,6
15.	Навчально-методичне забезпечення формування «soft skills».	4,53	90,6
16.	Поглиблення знань майбутніх соціальних працівників про «soft skills» як професійно важливі навички.	4,86	97,2
17.	Застосування засобів інформаційно - комунікативних технологій.	4,36	87,2
18.	Виокремлення напрямів та способів інформальної освіти (самоосвіти) для вдосконалення «soft skills» майбутніх соціальних працівників.	4,56	91,2
19.	Наповнення освітнього процесу новітніми технологіями.	4,33	86,6
20.	Формування позитивної мотивації до формування та розвитку «soft skills».	4,5	90

Таким чином, за результатами експертної оцінки, було встановлено значимість для здійснення експериментального дослідження наступного переліку педагогічних умов формування «soft skills» соціальних працівників:

1. поглиблення знань майбутніх соціальних працівників про «soft skills» як професійно важливі навички (97,2%);
2. організація неформального середовища для формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників (96,6%);
3. застосування засобів, форм та методів неформальної освіти задля підвищення ефективності формування «soft skills» в умовах ЗВО (96,2%).

Оскільки загальноживаним показником надійності опитування є коефіцієнт Альфа Кронбаха [44] при значенні $\geq 0,75$, ми впевнюємося у результативності експертної оцінки, адже наш показник розраховано у межах 0,967. Достатня вірогідність отриманих результатів забезпечує нам підґрунтя для перевірки даних умов на етапі формувального експерименту.

Конкретизуючи **педагогічні умови** [51; 141] формування «soft skills» соціальних працівників, виокремлюємо наступні:

- змістовне наповнення навчальної дисципліни «Технології формування «soft skills» у професійній освіті» та впровадження до освітньо-професійної програми зі спеціальності 231 «Соціальна робота» з метою здобуття студентами знань «soft skills» та засобів, форм і методів їх формування і розвитку;
- створення для студентів вебсайту з необхідними матеріалами для визначення рівня сформованості «soft skills», їх формування та вдосконалення;
- використання ефективних засобів, форм та методів професійної підготовки соціальних працівників задля підвищення рівня сформованості «soft skills» студентів в умовах аудиторної та позааудиторної діяльності.

Першою педагогічною умовою формування «soft skills» соціальних працівників є змістовне наповнення навчальної дисципліни «Технології формування «soft skills» у професійній освіті» та впровадження до освітньо-професійної програми зі спеціальності «Соціальна робота» з метою здобуття студентами знань «soft skills» та засобів, форм і методів їх формування і розвитку. Розроблено силабус освітнього компонента (Додаток В) та робочу програму навчальної дисципліни (Додаток Г). Більш детально про впровадження та результативність даної умови зазначаємо у пункті 2.2 даного дослідження.

Другою педагогічною умовою формування «soft skills» соціальних працівників стало створення для студентів вебсайту з необхідними матеріалами для визначення рівня сформованості «soft skills», розробки індивідуального плану розвитку та обрання програми вдосконалення професійно важливих навичок. Переглянути вебсайт можна за посиланням: <http://surl.li/kuvwy> або відсканувавши QR-код (рис. 2.1).



Рис. 2.1. QR-код для переходу на вебсайт «MySoft»

«Домашня сторінка» сайту (рис. 2.2) служить для переходу на сторінку привітання. На сайті розміщено перелік необхідних «soft skills» для майбутніх соціальних працівників та опис їх складових; покроковий механізм розвитку м'яких навичок (а саме тестування, індивідуальний план розвитку, матрицю курсів); робочі зошити та корисні відеоматеріали.

Перейшовши на сторінку «Діагностика «soft skills»» та «Комплексний тест «Самооцінка розвитку ключових компетентностей» (рис. 2.3), користувач отримує можливість оцінити рівень сформованості власних «soft skills» за допомогою тестових методик.

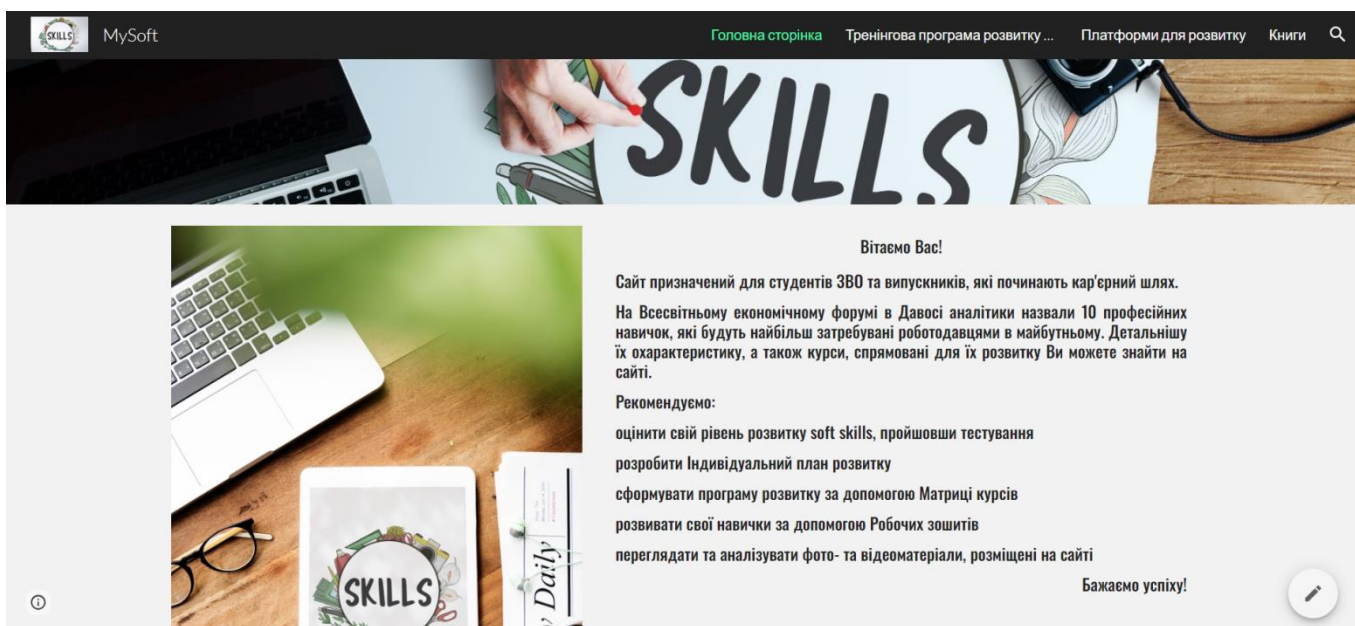


Рис. 2.2. «Домашня сторінка» вебсайту «MySoft»

Дізнавшись власні результати, користувач, за допомогою «Індивідуального плану розвитку», може розпочати створення власної програми розвитку. Вона у свою чергу складатиметься з визначення особистого значення індивідуального плану розвитку, самоаналізу рівня сформованості м'яких навичок та зіставлення з результатами пройденого тестування, проблематизації ситуації, систематизації досвіду інших, визначення цілей та критеріїв оцінювання прогресу розвитку «soft skills».

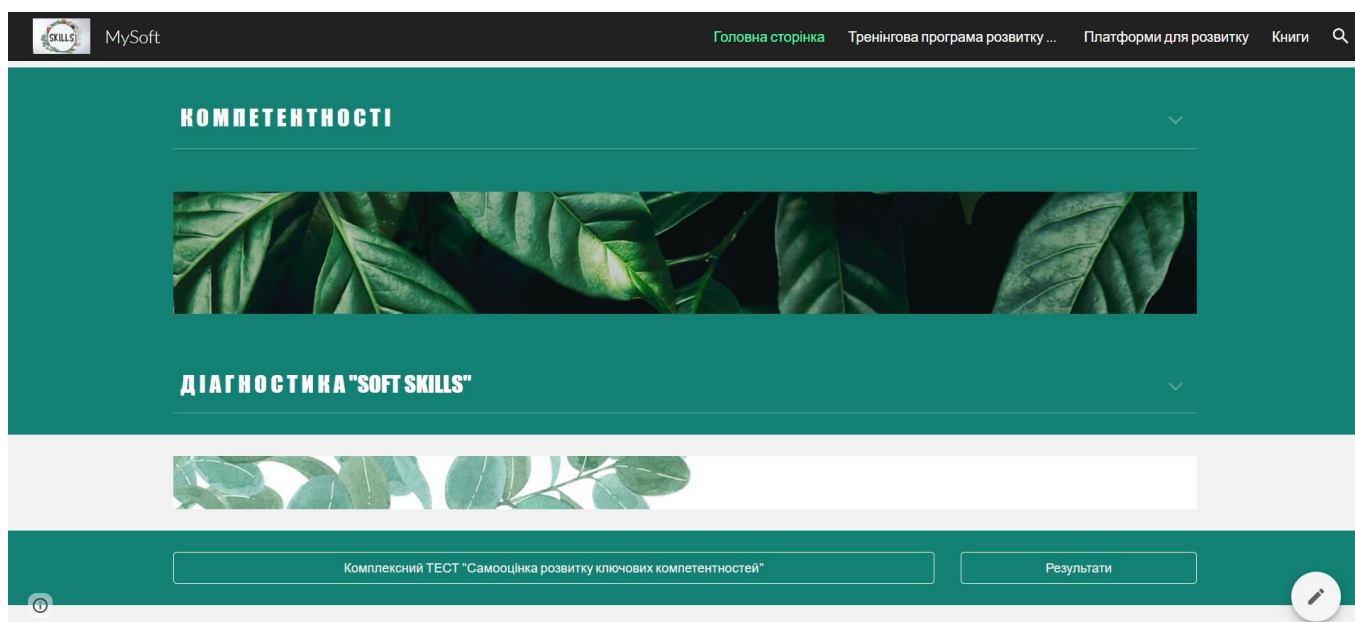


Рис. 2.3. Сторінка «Діагностика «soft skills»» та «Комплексний тест «Самооцінка розвитку ключових компетентностей» вебсайту «MySoft»

За допомогою «Матриці курсів» користувач складає список курсів, які йому необхідно пройти для досягнення розвитку «soft skills» та визначає наявність ресурсів та перешкод для власного розвитку (рис. 2.4).

«Матриця курсів» показує відповідність курсів до показників виявлення рівня сформованості «soft skills» у майбутніх соціальних працівників. Зокрема, розвиток комплексного багаторівневого розв'язання проблем передбачає проходження таких курсів, як «Робота з інформацією», «Управління увагою», «Теорія розв'язання винахідницьких задач», «Вироблення і прийняття рішень», «Алгоритми критичного мислення», «Навички управління власним розвитком»; критичне мислення –

«Робота з інформацією», «Управління увагою», «Теорія розв’язання винахідницьких задач», «Вироблення і прийняття рішень», «Алгоритми критичного мислення».

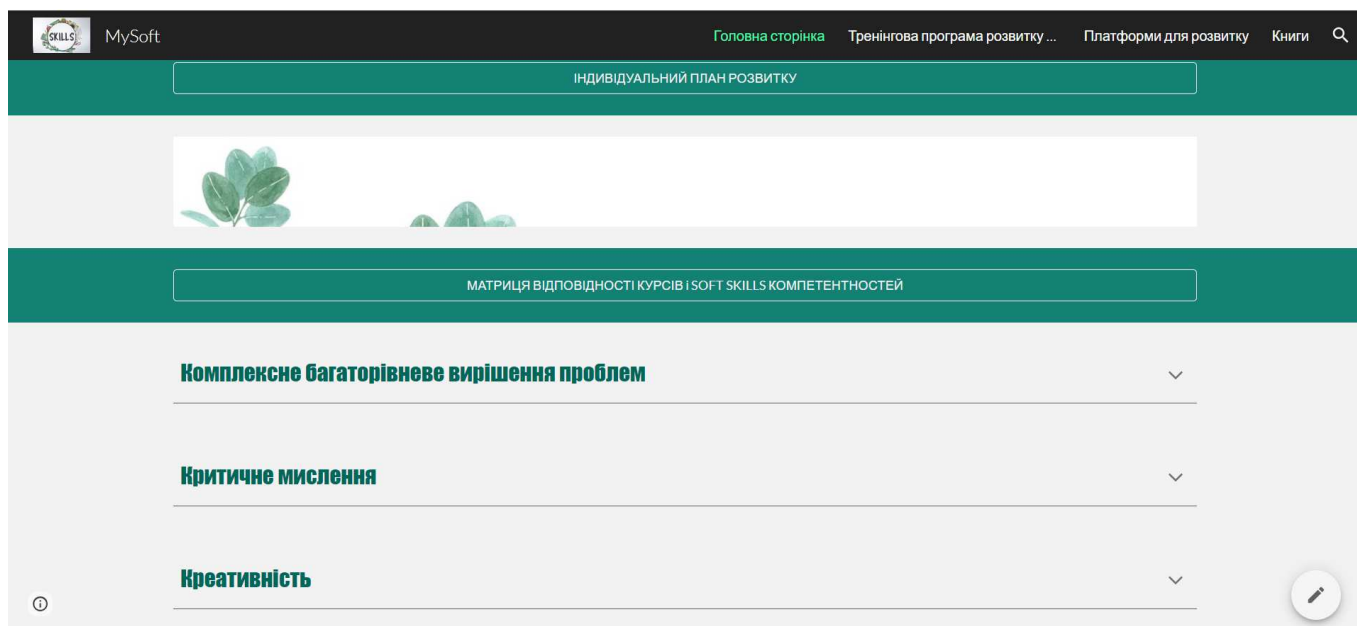


Рис. 2.4. Сторінка «Індивідуальний план розвитку» та «Матриця відповідності курсів і «soft skills» компетентностей» вебсайту «MySoft»

Також креативність – «Робота з інформацією», «Управління увагою», «Теорія розв’язання винахідницьких задач», «Вироблення і прийняття рішень», «Навички збереження ресурсного стану», «Навички управління власним розвитком»; управління людьми – «Навички збереження ресурсного стану», «Стрес-менеджмент та навички самоорганізації», «Міжособистісне розуміння», «Командна робота та співпраця», «Лідерство і управління», «Ефективна самопрезентація», «Презентаційні навички»; співпраця з іншими – «Командна робота та співпраця», «Networking»; емоційний інтелект – «Навички збереження ресурсного стану», «Стрес-менеджмент та навички самоорганізації», «Управління емоціями», «Управління конфліктом», «Міжособистісне розуміння», «Ефективні комунікації в переговорах»; судження і прийняття рішень – «Робота з інформацією», «Вироблення і прийняття рішень», «Переконання і аргументація»; клієнтоорієнтованість – «Навички збереження ресурсного стану», «Міжособистісне розуміння», «Командна робота і співпраця»; уміння вести переговори – «Навички збереження ресурсного стану», «Ефективні комунікації в переговорах», «Презентаційні навички»;

когнітивна гнучкість – «Робота з інформацією», «Управління увагою», «Теорія розв'язання винахідницьких задач», «Стрес-менеджмент та навички самоорганізації», «Переконання і аргументація»; ефективний пошук роботи – «Навички збереження ресурсного стану», «Стрес-менеджмент та навички самоорганізації», «Ефективна самопрезентація», «Презентаційні навички», «Навички управління власним розвитком», «Ефективне резюме» (рис. 2.5).

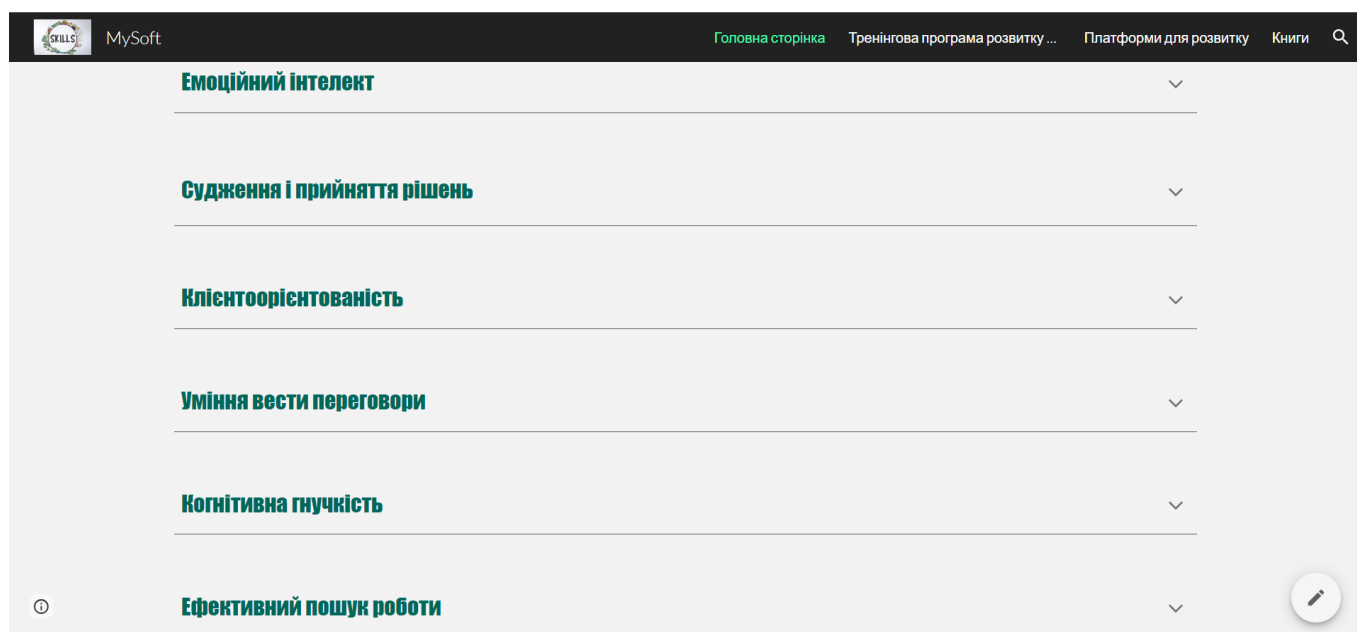


Рис 2.5. Сторінка з переліком курсів вебсайту «MySoft»

«Робочі зошити» розроблені за наступною схемою: визначення особистої цілі вивчення теми, визначення початкового рівня розвитку та критеріїв оцінювання ефективності конкретної навички, аналіз наданих прикладів виявлення навичок, систематизація досвіду інших, аналіз ситуацій, формулювання позиції зростання навички, перспективна програма розвитку на три місяці, десять місяців, півтора року. Також відвідувачі сайту мають можливість переглядати корисні та цікаві відеоматеріали, підібрані відповідно до кожного з показників рівня розвитку «soft skills». Користувачем вебсайту може бути будь-яка особа, яка має технічні можливості для виходу в Інтернет.

Результатом впровадження даної умови стало уможливлення формування наступних компетентностей соціального працівника [54]:

- комплексне багаторівневе вирішення проблем (самостійне визначення проблеми і всього комплексу, що її обумовлюють (причини і джерела); виявлення та усунення причини виникнення ситуації, а не її наслідків; системний міждисциплінарний підхід до вирішення завдань);
- критичне мислення (сумнів в достовірності всієї інформації, що надходить, вже існуючих правил і навіть своїх уявлень про світ; вибір в якості основи для прийняття рішень та дій фактів, а не інформації);
- креативність (нестандартний підхід в мисленні і поведінці до всього, постійне усвідомлення і творчий розвиток свого досвіду; інновації та моделювання на основі інтегрального підходу і нелінійних рішень);
- управління людьми (створення умов розкриття творчого потенціалу і максимальних досягнень у оточуючих людей; поєднання наявності «бачення» вирішення ситуації і організації людей на втілення цього «бачення»);
- співпраця з іншими (вибудовування взаємодії з людьми на різних рівнях від обміну інформацією до обміну смислами; створення загального поля діяльності з вирішення завдань);
- емоційний інтелект (розпізнавання емоцій і розуміння намірів інших людей; управління власними емоціями і станами; надання впливу на емоції та стану оточуючих);
- судження і прийняття рішень (формування власної думки; сміливість в прийнятті самостійних рішень і їх наслідків);
- клієнтоорієнтованість (взаємодія з оточуючими; вирішення проблем людей на основі розуміння їх цінностей і потреб);
- вміння вести переговори (комунікація з позиції переговорного процесу, спрямованого на довгострокову співпрацю; переконливе донесення своєї позиції через вербальні та невербальні техніки з урахуванням специфіки та інтересів другої сторони переговорів);
- когнітивна гнучкість (оперативне переключення з однієї думки на іншу; обдумування кількох ідей і завдань одночасно);

- ефективний пошук роботи (активне застосування в пошуку роботи різних методів для реалізації оптимального поєднання потреб роботодавців, тенденцій розвитку професійної сфери і власних навичок і цілей).

За допомогою сервісу «Google Analytics», розробленого компанією Google, ми можемо здійснити аналіз Інтернет-сайту «MySoft» (рис. 2.6), перевірити стан його індексування, згенерувати детальну статистику про відвідувачів після завершення експерименту, а також оптимізувати його видимість.

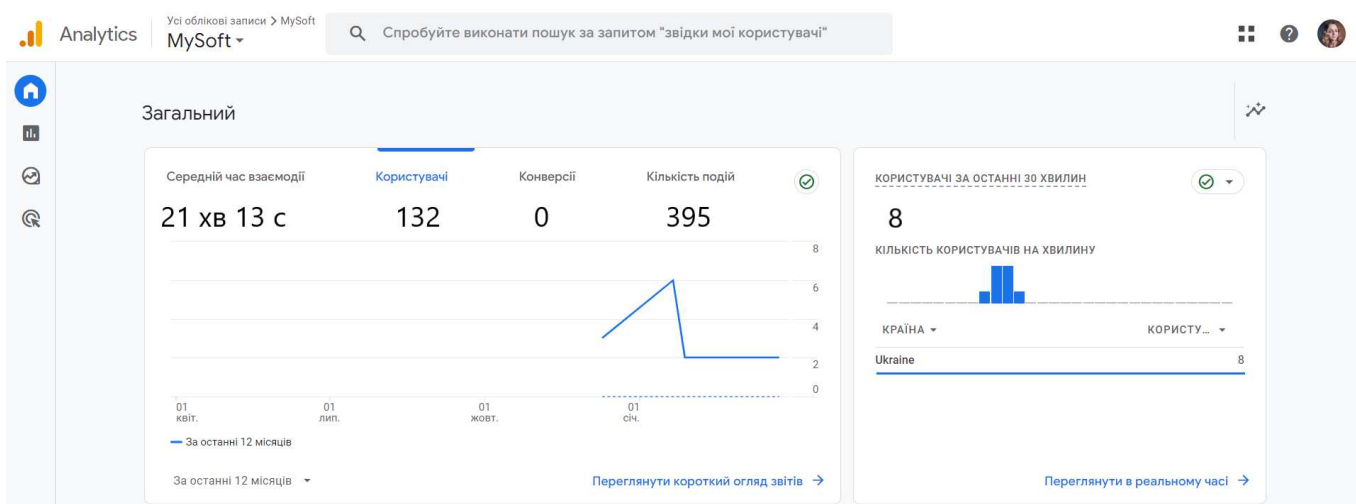


Рис 2.6. Статистика відвідування вебсайту «MySoft», згенерована за допомогою сервісу «Google Analytics»

Сервіс слідкує за переходом на конкретне посилання з допомогою спеціально розробленого коду стеження, що додається власником вебсайту до кожної сторінки. Код відстеження запускається в браузері відвідувача, коли відвідувач переглядає сторінку, і збирає дані про нього, які надсилаються на сервер збору даних Google як частина запиту. Код стеження завантажує файл з вебсервера Google і створює змінну з номером облікового запису користувача. Таким чином, ми можемо побачити середній час взаємодії відвідувачів з сайтом, кількість користувачів та чисельність їх дій. За необхідністю можна обрати інші параметри статистичних даних для ознайомлення.

Також за допомогою сервісу «Google Analytics» ми можемо спостерігати збільшення кількості відвідувачів від початку створення вебсайту (рис.2.7), тому робимо висновок про актуальність та затребуваність такого онлайн-ресурсу.

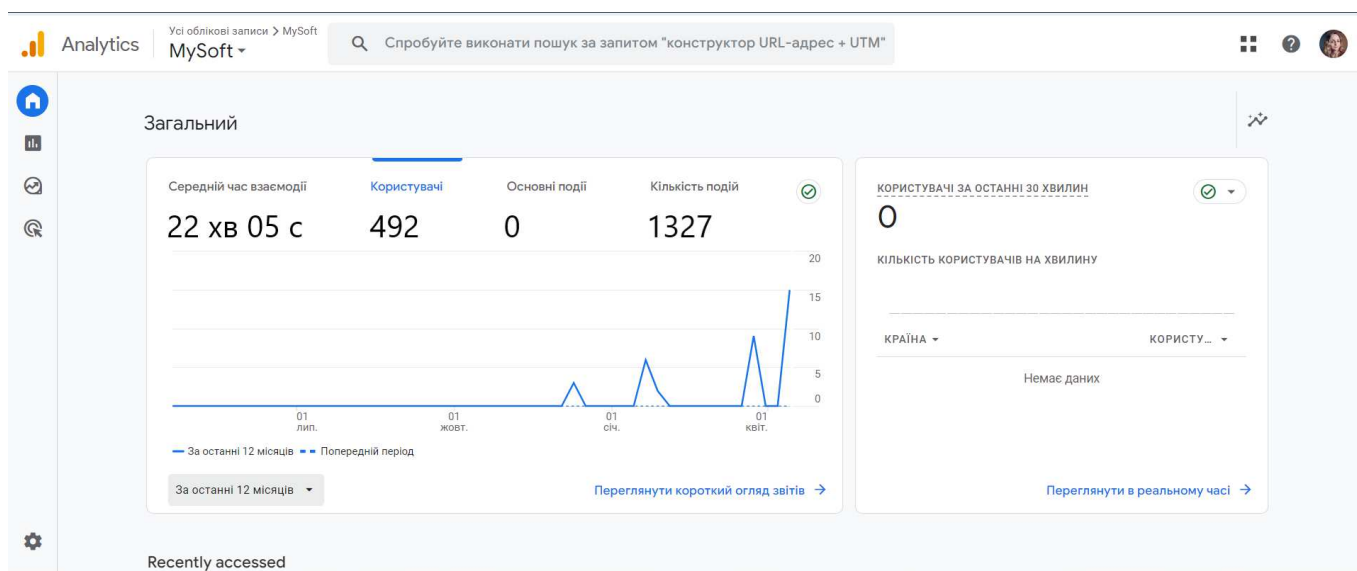


Рис 2.7. Статистика відвідування вебсайту «MySoft», згенерована за допомогою сервісу «Google Analytics» станом на квітень 2024 року

Третьою педагогічною умовою формування «soft skills» соціальних працівників є використання ефективних засобів, форм та методів професійної підготовки соціальних працівників [140; 144] задля підвищення рівня сформованості «soft skills» студентів в умовах аудиторної та позааудиторної діяльності. Детальніше подаємо перелік методів, форм та засобів формування м'яких навичок у таблиці 2.2 (Додаток Ж.2). Використання різноманітних методів, форм та засобів формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників зумовлене інноваційним досвідом соціальної роботи.

Доцільне поєднання низки педагогічних прийомів, технік, методів навчальної та позанавчальної роботи, а також соціально-виховної діяльності студентів гарантує реалізацію цієї умови. Запровадження третьої педагогічної умови формування м'яких навичок майбутніх соціальних працівників пов'язане з впровадженням до змісту освітніх програм вибіркової навчальної дисципліни «Технології формування «soft skills» у професійній освіті». Окрім проведення аудиторної навчальної роботи зі студентами важливим аспектом формування м'яких навичок стало створення неформального освітнього середовища (вебсайт, позааудиторна навчальна та соціально-виховна діяльність).

Викладання нормативних та вибіркових дисциплін спеціальності «Соціальна робота» передбачає застосування дієвих методів та форм організації науково-дослідної діяльності, зокрема: участь в олімпіадах, виступи на конференціях, опублікування тез та статей, виступи з доповідями, круглі столи, проектна робота, участь у заходах з метою спілкування, налагодження зв'язків та напрацювання нових корисних контактів. Також проходження онлайн-курсів, участь у благодійних акціях, волонтерська діяльність.

Використання загальнодоступних освітніх онлайн платформ є одним з інструментів розвитку м'яких навичок студентів та уможлиблює інтеграцію Інтернет-ресурсів у професійну підготовку соціальних працівників у змішаному форматі навчання. Освітні онлайн-платформи (Додаток II) Skills Academy [68], соціальний інноваційний проєкт «Освітній Хаб міста Києва: територія нових можливостей для кожного» [178], ВУМ [93], Google Digital Workshop [30], Prometheus [57], EdX [20], Coursera [18], Education Era [20], Impactorium [37] наповнені доступними онлайн-курсами для мотивації, особистого та професійного вдосконалення студентів, реалізації їх творчого потенціалу, лідерських якостей, розвитку креативності та критичного мислення, ініціативності та активної громадянської позиції. Онлайн-курси доповнюють зміст, методи та форми професійної підготовки соціального працівника та мають потенціал для урізноманітнення самоосвітньої діяльності студентів.

Вважаємо, що окреслені педагогічні умови дають змогу гарантувати послідовність, тяглість, неперервність та системність формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників в процесі професійної підготовки в умовах закладу вищої освіти, а також забезпечити його посилене вираження в суспільстві.

Здійснюючи експериментальне дослідження педагогічних умов формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників, вважаємо за необхідне виявити структурні компоненти, критерії та показники [146] м'яких навичок, а також характеристики рівнів [150] їх сформованості у студентів.

Оскільки жодна з «soft skills» майбутніх соціальних працівників немає загальноприйнятої структури, ми вирішили залучити експертів для визначення

змісту цих навичок. На нашу думку, до експертного оцінювання мають бути залучені стейкхолдери, які мають досвід надання соціальних послуг та можуть співпрацювати із закладами вищої освіти у межах розробки освітньо-професійних програм та їх оновлення, проведення експертиз та спільних заходів з метою підвищення якості підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери. Найпоширенішими групами стейкхолдерів є такі:

- внутрішні – представники університету (студенти, педагогічні та науково-педагогічні працівники, інші працівники закладу вищої освіти);
- зовнішні (опікуни/батьки студентів закладу вищої освіти, партнери, роботодавці, установи, співробітники закладів вищої освіти) представники, педагогічні та науково-педагогічні працівники окремих наукових установ та організацій (національних та міжнародних), галузеві експерти, випускники, потенційні абітурієнти, представники органів державної влади, представники місцевих громад, міжнародних організацій, тощо.

У рамках даного дослідження вважаємо за доцільне залучити до комплексного експертного оцінювання визначених показників структури «soft skills» фахівців державних соціальних установ та недержавних громадських і благодійних організацій, серед яких експерти-стейкхолдери: Житомирського міського центру соціальних служб; КУ «Центр надання соціальних послуг» Радомишльської міської ради; Благодійної організації «Благодійний фонд «Карітас-Київ»; Благодійної організації «Благодійний фонд «Карітас-Житомир»; Благодійної організації «Благодійний фонд «Карітас-Чернігів». Також до вибірки експертів увійшли випускники Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника спеціальності «Соціальна робота».

Усього до експертного оцінювання було залучено 42 випускників і 90 фахівців-стейкхолдерів, які згодилися на добровільну участь у дослідженні.

При визначенні сутності та структури «soft skills» доцільно окреслити не лише особливості їх структурування, включно з відповідними складовими кожного компонента (п. 1.2), а й ступінь їх сформованості у майбутніх соціальних працівників. Відсутність загальноприйнятої методики вивчення структури «soft

skills» та уявлення про зміст «soft skills» у межах теоретико-практичної площини поступу соціальної роботи, дозволяє нам, ґрунтуючись на усталених закономірностях і характерних властивостях «soft skills» соціальної роботи, внести пропозиції щодо змістовного наповнення головних компонентів показниками, що в подальшому зможуть оцінити обрані експерти за певною шкалою. При цьому були враховані особливості прояву «soft skills» у професійній діяльності соціального працівника та інших сферах життєдіяльності.

Водночас до переліку головних показників нами було віднесено, передусім, основні якісні характеристики «soft skills», які найчастіше зустрічаються у наукових дослідженнях, в тому числі показники того як вони проявляються у професійній діяльності соціальних працівників.

Вважаємо, що формування та розвиток «soft skills» у майбутніх соціальних працівників у контексті професійного становлення в умовах закладів вищої освіти має здійснюватися з урахуванням визначеного спектру складових та компонентів м'яких навичок, їх критеріїв та прояву визначених показників відповідно до кожного рівня сформованості (рис. 2.8).

Зауважимо, що розроблення методики (Додаток Д) для вивчення змістового наповнення відповідних структурних складових «Спрямованість особистості на зміни у сфері соціальної роботи», «Оперування знаннєвим та ресурсним капіталом соціальної роботи», «Забезпечення ефективності та результативності професійної діяльності», «Застосування комунікативного інструментарію у здійсненні професійних обов'язків», «Менеджерування задля ефективності соціальної роботи», «Комплексне вирішення проблемних ситуацій та визначення перспективи», «Неупереджене опрацювання інформації», передбачало здійснення її експертного оцінювання. Кожен показник оцінювався за вимірною шкалою від 1 до 5, де 1 вказує на не значущість показника, 5 – значущість. Нижче зазначаємо у відсотковому відношенні значущість показника за думкою опитаних.

До першої частини методики увійшли показники «soft skills», які ми умовно об'єднуємо у мотиваційний компонент відповідно до встановленої нами складової «Спрямованість особистості на зміни у сфері соціальної роботи».

Складові «soft skills»							
СТРУКТУРА	Спрямованість особистості на зміни у сфері соціальної роботи	Оперування знаннями та ресурсним капіталом соціальної роботи	Забезпечення ефективності та результативності професійної діяльності	Застосування комунікативного інструментарію у здійсненні професійних обов'язків	Менеджерування задля ефективності соціальної роботи	Комплексне вирішення проблемних ситуацій та визначення перспектив	Неупереджене опрацювання інформації
	Компоненти «soft skills» майбутніх соціальних працівників						
	мотиваційний	когнітивний	особистісний	комунікативний	управлінський	стратегічний	інформаційний
КРИТЕРІЇ	ціннісно-мотиваційний	знаннєвий	особистісно-вольовий	соціально-комунікативний	діяльнісно-практичний	аналітичний	критичний
ПОКАЗНИКИ	Наявність бажання працювати у соціальній сфері та допомагати людям	Розуміння важливості розвитку «soft skills», здатність до їх набуття та умінь розвиватися впродовж життя	Здатність до емоційного інтелекту та емпатії	Вміння вести переговори та керувати конфліктами	Вміння будувати ефективну команду для досягнення єдиного результату	Вміння мислити в умовах дефіциту часу і психоемоційного напруження	Уважність та спостережливість
	Усвідомлення себе агентом змін в громаді та налаштування на позитивний результат	Знання соціально-значущих проблем соціальної роботи	Здатність до вирішення складних ситуацій та швидкого реагування та ефективності	Знання та дотримання ділової та професійної етики	Ефективне планування і впорядкування професійної діяльності	Вміння приймати рішення та знаходити альтернативні і варіанти	Застосування аналітичного та логічного мислення
	Прагнення досягати мету та вирішувати завдання професійної діяльності	Використання у професійній діяльності сучасних технологій, інноваційних методів та ресурсів сфери соціальної роботи	Впевненість у власних практичних навичках та компетентності	Вміння спілкуватися з представниками інших культур та національностей	Орієнтація на результат. Здатність формувати та досягати цілі	Застосування структурного та системного мислення	Вміння встановлювати взаємозв'язки
РІВНІ	НИЗЬКИЙ		СЕРЕДНІЙ			ВИСОКИЙ	
	ОСОБИСТІТЬ СТУДЕНТА СПЕЦІАЛЬНОСТІ 231 «СОЦІАЛЬНА РОБОТА»						

Рис. 2.8. Структура м'яких навичок: критерії, показники, рівні сформованості

Ці показники, по суті, вказують на певні ціннісні та мотиваційні орієнтації сфери соціальної роботи на м'які навички, які проявляються як при виконанні посадовою особою професійних завдань та функцій, так і при здійсненні активної громадської та волонтерської діяльності.

Цей перелік містить положення увійшли положення, які повинні розкривати основні характеристики «soft skills» у майбутніх соціальних працівників, а саме:

- наявність бажання працювати у соціальній сфері (81 респондент оцінив на 5 балів (61,4%), 47 респондентів - на 4 бали (35,6%), 4 респонденти - на 3 бали (3%));

- усвідомлення значущості цінностей «soft skills» для соціальної роботи (66 респондентів оцінили на 5 балів (50%), 58 респондентів - на 4 бали (43,9%), 7 респондентів - на 3 бали (5,3%), 1 респондент - на 2 бали (0,8%));

- потреба у збагаченні професійного досвіду (79 респондентів оцінили на 5 балів (59,8%), 46 респондентів - на 4 бали (34,8%), 7 респондентів - на 3 бали (5,3%));

- готовність до впровадження соціальних змін під час майбутньої професійної діяльності (76 респондентів оцінили на 5 балів (57,6%), 48 респондентів - на 4 бали (36,4%), 8 респондентів - на 3 бали (6,1%));

- налаштування на позитивний результат (84 респонденти оцінили на 5 балів (63,6%), 41 респондент - на 4 бали (31,1%), 7 респондентів - на 3 бали (5,3%));

- прагнення досягати мету та вирішувати завдання професійної діяльності (85 респондентів оцінили на 5 балів (64,4%), 37 респондентів - на 4 бали (28%), 9 респондентів - на 3 бали (6,8%), 1 респондент - на 2 бали (0,8%));

- прагнення до творчих успіхів у майбутній діяльності (74 респонденти оцінили на 5 балів (56,1%), 49 респондентів - на 4 бали (37,1%), 8 респондентів - на 3 бали (6,1%), 1 респондент - на 1 бал (0,8%)).

Серед запропонованих варіантів: оцінка діяльності, відзначення успіхів у роботі, матеріальне забезпечення; усвідомлення себе агентом змін в громаді; впевненість в наявних теоретичних та практичних знаннях та навичках; прагнення допомагати людям; вміння оперативно реагувати та приймати рішення в стресових ситуаціях; здатність виважено до переробки і споживання інформації; вміння удосконалювати свої знання; постійне спілкування, допомога людям, служіння суспільству; виконання норм, стандартів у роботі, усвідомлення її значимості у суспільстві.

До другої частини методики увійшли ті показники «soft skills», які умовно об'єднано когнітивним компонентом до визначеної нами складової «Оперування знаннєвим та ресурсним капіталом соціальної роботи». Зокрема, це відображає розширення можливостей для здобуття знань, набуття м'яких та інших професійно важливих навичок, вміння формулювати навчальні цілі та способи їх досягнення, вміння оцінювати свої здобутки в освіті протягом життя за допомогою ефективного управління набутими знаннями та потоками інформації, вміння поетапно проводити оцінку власного освітнього та професійного зростання у контексті поступу соціальної роботи (серед іншого, вміння вибудовувати траєкторію власного освітньо-професійного розвитку у межах професійного становлення та вдосконалення в умовах закладу вищої освіти). Тому до методики ми пропонуємо внести перелік показників, які допомагають виявити та встановити вагомість сформованості у здобувачів вищої освіти значимих характеристик обізнаності майбутніх соціальних працівників з новітніми теоріями «soft skills» та досвідом їх формування. Не менш затребуваним також вважаємо сформованість потреби в навчанні впродовж життя, здатність до набуття навичок застосування інноваційних методів та технік соціальної роботи, а також здатності до доцільного та належного використання ресурсів соціальної сфери. Таким чином, для професійного оцінювання залученими експертами передбачено такі показники «soft skills» студентів – майбутніх соціальних працівників:

- знання про «soft skills» та ефективне керування ними (53 респонденти оцінили на 5 балів (40,2%), 70 респондентів - на 4 бали (53%), 7 респондентів - 3 бали (5,3%), 1 респондент - на 2 бали (0,8%), 1 респондент - 1 бал (0,8%));
- здатність до набуття «soft skills» та умінь розвиватися впродовж життя (66 респондентів оцінили на 5 балів (50%), 59 респондентів - на 4 бали (44,7%), 7 респонденти - 3 бали (5,3%));
- обізнаність щодо використання у професійній діяльності сучасних технологій, інноваційних методів та ресурсів сфери соціальної роботи (60 респондентів оцінили на 5 балів (45,5%), 60 респондентів - на 4 бали (45,5%), 12 респондентів - на 3 бали (9,1%));

- знання соціально-значущих проблем соціальної роботи (67 респондентів оцінили на 5 балів (50,8%), 54 респонденти на 4 бали (40,9%), 11 респондентів - на 3 бали (8,3%));

- розуміння важливості розвитку «soft skills» (65 респондентів оцінили на 5 балів (49,2%), 59 респондентів - на 4 бали (44,7%), 7 респондентів - на 3 бали (5,3%), 1 респондент - на 2 бали (0,8%)).

Серед запропонованих показників: поєднання всіх навиків, для використання в роботі; впевненість у достатньому володінню теоретичною базою знань; робота в режимі невизначеності.

До третьої частини методики увійшли ті показники «soft skills», які умовно об'єднано особистісним компонентом до визначеної нами складової «Забезпечення ефективності та результативності професійної діяльності». Для фахового експертного оцінювання пропонуємо показники м'яких навичок, які віддзеркалюють продуктивність та якості прояву мислення студентів, особистісного зростання та професійного вдосконалення, продуктивність у застосуванні особистісних та професійних якостей майбутніх працівників соціальної сфери, а саме:

- здатність до емоційного інтелекту та емпатії (63 респонденти оцінили на 5 балів (47,7%), 61 респондент - на 4 бали (46,2%), 6 респондентів - на 3 бали (4,5%), 2 респонденти - на 2 бали (1,5%));

- здатність до вирішення складних ситуацій (69 респондентів оцінили на 5 балів (52,3%), 58 респондентів - на 4 бали (43,9%), 5 респондентів - на 3 бали (3,8%));

- вміння перенести стресову ситуацію, уникаючи небажані негативні наслідки для професійної та/або особистої діяльності і оточення (60 респондентів оцінили на 5 балів (45,5%), 61 респондент - на 4 бали (46,2%), 10 респондентів - на 3 бали (7,6%), 1 респондент - на 1 бал (0,8%));

- здатність до швидкого реагування та ефективності (66 респондентів оцінили на 5 балів (50%), 55 респондентів - на 4 бали (41,7%), 11 респондентів - на 3 бали (8,3%));

- своєчасне визначення потреб клієнтів (61 респондент оцінив на 5 балів (46,2%), 64 респонденти - на 4 бали (48,5%), 7 респондентів - на 3 бали (5,3%));
- втілення принципово нових ідей (47 респондентів оцінили на 5 балів (35,6%), 69 респондентів - на 4 бали (52,3%), 16 респондентів - на 3 бали (12,1%));
- вміння перебудувувати деструктивне сприйняття, поведінку та мислення (54 респонденти оцінили на 5 балів (40,9%), 72 респонденти - на 4 бали (54,5%), 5 респондентів - на 3 бали (3,8%), 1 респондент - на 2 бали (0,8%));
- уміння самостійно розпочинати справу (52 респонденти оцінили на 5 балів (39,4%), 67 респондентів - на 4 бали (50,8%), 13 респондентів - на 3 бали (9,8%)).

Серед запропонованих варіантів: впевненість у власних практичних навичках та компетентності.

До четвертої частини методики увійшли показники «soft skills», які ми представили в умовно визначеному комунікативному компоненті складової «Застосування комунікативного інструментарію у здійсненні професійних обов'язків». Вважаємо, що показники, які ми виокремлюємо для експертного оцінювання, повинні характеризувати особливості комунікативної компетентності соціального працівника, його спроможність доступно доносити власні думки, зацікавлювати співрозмовників, впевнено доносити інформацію для широкої аудиторії, презентувати нові ідеї для розвитку соціальної роботи, формувати власний імідж та підтримувати власний авторитет, ефективно вирішувати суперечливі питання з урахуванням наявних потреб та запитів кожної сторони, здатність вдало вирішувати конфліктні ситуації. Серед них:

- вміння публічно виступати та презентувати (46 респондентів оцінили на 5 балів (34,8%), 65 респондентів - на 4 бали (49,2%), 18 респондентів - на 3 бали (13,6%), 2 респонденти - на 2 бали (1,5%), 1 респондент - на 1 бал (0,8%));
- здатність до створення особистого бренду та самопрезентації (33 респонденти оцінили на 5 балів (25%), 75 респондентів - на 4 бали (56,8%), 17 респондентів - на 3 бали (12,9%), 7 респондентів - на 2 бали (5,3%));

- вміння вести переговори та керувати конфліктами (51 респондент оцінив на 5 балів (38,6%), 67 респондентів - на 4 бали (50,8%), 13 респондентів - на 3 бали (9,8%), 1 респондент - на 2 бали (0,8%));

- вміння створювати історії, які передають інформацію, необхідну для впливу на емоційно-вольову, мотиваційно-сміслову та когнітивну сфери слухачів (49 респондентів оцінили на 5 балів (37,1%), 66 респондентів - на 4 бали (50%), 15 респондентів - на 3 бали (11,4%), 1 респондент - на 2 бали (0,8%), 1 респондент - на 1 бал (0,8%));

- знання ділової та професійної етики (59 респондентів оцінили на 5 балів (44,7%), 62 респонденти - на 4 бали (47%), 11 респондентів - на 3 бали (8,3%));

- вміння спілкуватися з представниками інших культур та національностей (51 респондент оцінив на 5 балів (38,6%), 63 респонденти - на 4 бали (47,7%), 14 респондентів - на 3 бали (10,6%), 3 респонденти - на 2 бали (2,3%), 1 респондент - на 1 бал (0,8%));

- здатність залучати людей до вирішення тих чи інших завдань за допомогою знайомств (48 респондентів оцінили на 5 балів (36,4%), 71 респондент - на 4 бали (53,8%), 11 респондентів - на 3 бали (8,3%), 1 респондент - на 2 бали (0,8%), 1 респондент - на 1 бал (0,8%)).

До п'ятої частини методики увійшли показники «soft skills», які ми представили в умовно визначеному управлінському компоненті складової «Менеджерування задля ефективності соціальної роботи». Вважаємо за доцільне здійснити експертну оцінку визначених нами показників, які враховують загальні характеристики групової взаємодії та специфіку партнерства, особливості формування здатності до підтримки та взаємної допомоги, результативної та продуктивної практичної діяльності команди, які важливі для втілення ефективної авторитетної лідерської діяльності у сфері соціальної роботи:

- здатність розвивати лідерські якості (59 респондентів оцінили на 5 балів (44,7%), 63 респонденти - на 4 бали (47,7%), 10 респондентів - на 3 бали - (7,6%));

- вміння будувати ефективну команду для досягнення єдиного результату (67 респондентів оцінили на 5 балів (50,8%), 59 респондентів - на 4 бали (44,7%), 6 респондентів - на 3 бали (4,5%));

- здатність планувати, організовувати та управляти ресурсами задля успішного досягнення мети та поставлених цілей, а також вдалого завершення завдань, передбачених соціальним проєктом (58 респондентів оцінили на 5 балів (43,9%), 66 респондентів - на 4 бали (50%), 8 респондентів - на 3 бали (6,1%));

- ефективне планування і впорядковування професійної діяльності (64 респонденти оцінили на 5 балів (48,5%), 65 респондентів - на 4 бали (49,2%), 3 респондента - на 3 бали (2,3%));

- здатність формувати та досягати цілі (61 респондент оцінив на 5 балів (46,2%), 65 респондентів - на 4 бали (49,2%), 6 респондентів - на 3 бали (4,5%));

- орієнтація на результат (66 респондентів оцінили на 5 балів (50%), 58 респондентів - на 4 бали (43,9%), 8 респондентів - на 3 бали (6,1%));

- організація часу для виконання поточних задач (55 респондентів оцінили на 5 балів (41,7%), 70 респондентів - на 4 бали (53%), 7 респондентів - на 3 бали (5,3%));

- громадська активність та направленість на розв'язання суспільних проблем (53 респонденти оцінили на 5 балів (40,2%), 64 респонденти - на 4 бали (48,5%), 14 респондентів - на 3 бали (10,6%), 1 респондент - на 2 бали (0,8%)).

До шостої частини методики увійшли показники «soft skills», які ми представили в умовно визначеному стратегічному компоненті складової «Комплексне вирішення проблемних ситуацій та визначення перспективи». Вважаємо за доцільне запропонувати для фахового експертного оцінювання перелік показників, які характеризують специфіку професійного зростання соціальних працівників, їх рішучість у прийнятті рішень для вирішення чи мінімізації першочергових проблем соціальної сфери, вміння продуктивно мислити, не зважаючи на зовнішні обставини, вибудовувати стратегію та тактику подолання складних життєвих обставин клієнтів. Серед актуальних виокремлюємо наступні:

- вміння мислити в умовах дефіциту часу і психоемоційного напруження (53 респонденти оцінили на 5 балів (40,2%), 68 респондентів - на 4 бали (51,5%), 11 респондентів - на 3 бали (8,3%));

- вміння стратегічно мислити (49 респондентів оцінили на 5 балів (37,1%), 69 респондентів - на 4 бали (52,3%), 13 респондентів - на 3 бали (9,8%), 1 респондент - на 2 бали (0,8%));

- вміння приймати рішення та знаходити альтернативні варіанти (60 респондентів оцінили на 5 балів (45,5%), 65 респондентів - на 4 бали (49,2%), 7 респондентів - на 3 бали (5,3%));

- застосування структурного та системного мислення (51 респондент оцінив на 5 балів (38,6%), 70 респондентів - на 4 бали (53%), 11 респондентів - на 3 бали (8,3%);

- здатність до науково-дослідного мислення (34 респонденти оцінили на 5 балів (25,8%), 64 респонденти - на 4 бали (48,5%), 28 респондентів - на 3 бали (21,2%), 6 респондентів - на 2 бали (4,5%));

- здатність до проблемно-орієнтованого мислення (47 респондентів оцінили на 5 балів (35,6%), 70 респондентів - на 4 бали (53%), 15 респондентів - на 3 бали (11,4%)).

Серед запропонованих: здатність оцінювати та визначати пріоритетні задачі та цілі.

До сьомої частини методики увійшли показники «soft skills», які ми представили в умовно визначеному стратегічному компоненті складової «Неупереджене опрацювання інформації». На нашу думку, показники повинні характеризувати специфічні знання, якості та вміння соціального працівника, які допомагають на належному рівні володіти інформаційно-комунікаційними технологіями, самовиражатися та спілкуватися за допомогою медіа, свідомо сприймати та критично інтерпретувати отриману інформацію тощо. Тому для професійного експертного оцінювання пропонуємо саме такі:

- вміння ретельно обміркувати та ухвалювати самостійні рішення (51 респондент оцінив на 5 балів (38,6%), 74 респонденти - на 4 бали (56,1%), 7 респондентів - на 3 бали (5,3%));

- медіаграмотність (44 респонденти оцінили на 5 балів (33,3%), 69 респондентів - на 4 бали (52,3%), 17 респондентів - на 3 бали (12,9%), 2 респонденти - на 2 бали (1,5%));

- здатність до пошуку, аналізу, синтезу даних (49 респондентів оцінили на 5 балів (37,1%), 64 респонденти - на 4 бали (48,5%), 19 респондентів - на 3 бали (14,4%));

- вміння спостерігати (65 респондентів оцінили на 5 балів (49,2%), 63 респонденти - на 4 бали (47,7%), 4 респонденти - на 3 бали (3%));

- застосування аналітичного та логічного мислення (60 респондентів оцінили на 5 балів (45,5%), 66 респондентів - на 4 бали (50%), 5 респондентів - на 3 бали (3,8%), 1 респондент - на 2 бали (0,8%));

- вміння опрацьовувати великий обсяг інформації (53 респонденти оцінили на 5 балів (40,2%), 68 респондентів - на 4 бали (51,5%), 10 респондентів - на 3 бали (7,6%), 1 респондент - на 2 бали (0,8%));

- встановлення взаємозв'язків (59 респондентів оцінили на 5 балів (44,7%), 69 респондентів - на 4 бали (52,3%), 4 респонденти - на 3 бали (3%)).

Серед запропонованих: не нав'язування власних цінностей; здатність до ухвалення ретельно обдуманих та незалежних рішень; вміння адаптувати наявні знання та навички до різних умов та ситуацій.

Емпірична перевірка показників «soft skills» показала, що у кінцевому варіанті опитувальника залишився 21 пункт, що знову оцінювався експертами за 5-бальною шкалою (таблиця 2.3). Як бачимо, положення, які були максимально оцінені за рангами експертами визначено такими, що входять до структури м'яких навичок майбутніх фахівців соціальної роботи і можуть бути сформовані в контексті професійної підготовки. У результаті ми отримали чіткий опитувальник відповідно до семи компонентної структури м'яких навичок у майбутніх соціальних працівників, що дало змогу отримати чітке розуміння їх змісту, адже виокремлені

показники були повторно оцінені за п'ятибальною шкалою та підтверджені експертами.

Таблиця 2.3

Загальне оцінювання показників формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників

Показники сформованості «soft skills»	Загальна оцінка експертів-стейкхолдерів	
	Бали	Ранг
<i>Спрямованість особистості на зміни у сфері соціальної роботи - Мотиваційний компонент</i>		
Наявність бажання працювати у соціальній сфері та допомагати людям	4,68	1
Усвідомлення себе агентом змін в громаді та налаштування на позитивний результат	4,61	3
Прагнення досягати мету та вирішувати завдання професійної діяльності	4,62	2
<i>Оперування знанням та ресурсним капіталом соціальної роботи - Когнітивний компонент</i>		
Розуміння важливості розвитку «soft skills», здатність до їх набуття та умінь розвиватися впродовж життя	4,5	2
Знання соціально-значущих проблем соціальної роботи	4,47	3
Використання у професійній діяльності сучасних технологій, інноваційних методів та ресурсів сфери соціальної роботи	4,62	1
<i>Забезпечення ефективності та результативності професійної діяльності - Особистісний компонент</i>		
Здатність до емоційного інтелекту та емпатії	4,64	3
Здатність до вирішення складних ситуацій та швидкого реагування та ефективності	4,69	1
Впевненість у власних практичних навичках та компетентності	4,67	2
<i>Застосування комунікативного інструментарію у здійсненні професійних обов'язків - Комунікативний компонент</i>		
Вміння вести переговори та керувати конфліктами	4,7	1
Знання та дотримання ділової та професійної етики	4,66	2

Продовження таблиці 2.3

Вміння спілкуватися з представниками інших культур та національностей	4,64	3
Менеджерування задля ефективності соціальної роботи - Управлінський компонент		
Вміння будувати ефективну команду для досягнення єдиного результату	4,71	2
Ефективне планування і впорядкування професійної діяльності	4,72	1
Орієнтація на результат. Здатність формувати та досягати цілі	4,7	3
Комплексне вирішення проблемних ситуацій та визначення перспективи - Стратегічний компонент		
Вміння мислити в умовах дефіциту часу і психоемоційного напруження	4,61	2
Вміння приймати рішення та знаходити альтернативні варіанти	4,59	3
Застосування структурного та системного мислення	4,64	1
Неупереджене опрацювання інформації - Інформаційний компонент		
Уважність та спостережливість	4,52	3
Застосування аналітичного та логічного мислення	4,6	1
Вміння встановлювати взаємозв'язки	4,55	2

Погодженість експертних оцінок за розрахунком коефіцієнта Кронбаха [44] становить 0,9914, що свідчить про високий ступінь узгодженості оцінок експертів. Методику оцінювання структури м'яких навичок майбутніх соціальних працівників вважаємо перевіреною та випробуваною.

Презентована структура «soft skills» майбутніх соціальних працівників, їх умови та методи, засоби та форми формування потребують подальшого об'єктивного та фактичного встановлення. Тому наступним кроком стало визначення критеріального спектру рівнів сформованості «soft skills».

Для подальшої діагностики рівня сформованості «soft skills» у студентів-майбутніх соціальних працівників, ми обрали критерії, які найдоцільніше встановлюють стан сформованості м'яких навичок у майбутніх працівників соціальної сфери у межах професійного становлення під час навчання у закладі

вищої освіти: ціннісно-мотиваційний, знаннєвий, особистісно-вольовий, соціально-комунікативний, діяльнісно-практичний, аналітичний, критичний.

Першим критерієм оцінки рівня сформованості «soft skills» студентів – соціальних працівників у межах професійного становлення під час навчання у закладі вищої освіти є ціннісно-мотиваційний критерій. Даний критерій окреслює можливість з'ясувати наявність у студентів бажання працювати у соціальній сфері, визначення ступеню усвідомлення власної ролі для суспільних змін. За допомогою даного критерію також можемо визначити налаштування на позитивний результат та прагнення досягати мети професійної діяльності.

Другим критерієм оцінки рівня сформованості «soft skills» майбутніх працівників соціальної сфери у межах професійного становлення є знаннєвий критерій. Цей критерій передбачає з'ясування наявності у студентів знань соціально важливих проблем, розуміння необхідності розвитку м'яких навичок, здатність до набуття «soft skills», уміння розвиватися впродовж життя та застосовувати інноваційні технології, методи й ресурси соціальної роботи.

Третім критерієм оцінки рівня сформованості «soft skills» студентів – соціальних працівників у межах професійного становлення під час навчання у закладі вищої освіти є особистісно-вольовий. Цей критерій передбачає з'ясування наявності у студентів здатності до емоційного інтелекту та емпатії, вміння вирішувати складні ситуації та швидко реагувати. А також визначити ступінь ефективності та впевненості у власних практичних навичках та компетентності.

Четвертим критерієм оцінки рівня сформованості «soft skills» майбутніх працівників соціальної сфери у межах професійного становлення є соціально-комунікативний. Цей критерій передбачає з'ясування наявності у студентів вміння вести переговори та керувати конфліктами, знань ділової та професійної етики та вміння дотримуватися норм професійної діяльності, вміння спілкуватися з представниками інших культур та національностей.

П'ятим критерієм оцінки рівня сформованості «soft skills» студентів – соціальних працівників під час професійної підготовки в умовах закладу вищої освіти є діяльнісно-практичний. Цей критерій передбачає з'ясування наявності у

студентів вміння будувати ефективну команду та досягати необхідні результати, ефективно планувати і впорядковувати професійну діяльність, здатності формувати та досягати цілі. А також ступінь орієнтованості на результат.

Шостим критерієм оцінки рівня сформованості «soft skills» майбутніх працівників соціальної сфери у межах професійного становлення є аналітичний. Цей критерій передбачає з'ясування наявності у студентів вміння мислити в умовах дефіциту часу і психоемоційного напруження, приймати рішення та знаходити альтернативні варіанти, застосовувати структурне та системне мислення.

Сьомим критерієм оцінки рівня сформованості «soft skills» студентів – соціальних працівників у межах професійного становлення під час навчання у закладі вищої освіти є критичний. Цей критерій передбачає з'ясування ступеню уважності та спостережливості у студентів, наявності вміння застосовувати аналітичне та логічне мислення, встановлювати взаємозв'язки.

На наш погляд, виокремлені під час дослідження критерії дають змогу для визначення рівнів сформованості у майбутніх соціальних працівників професійно важливих «soft skills», значення яких ми розглядаємо як ступінь вираженості кожного з обраних показників, таких як: низький рівень характеризується – мінімальним проявом визначених показників, середній – епізодичним й ситуативним, тоді як високий рівень – постійним й стійким проявом цих показників. Детальніше характеристику рівнів сформованості «soft skills» за кожним критерієм можна розглянути у таблиці 2.4 (Додаток Ж.3).

Зауважимо, що встановлені структурні компоненти конкретної складової м'яких навичок конкретизують критерії за діапазоном їх показників, що відображають поняття «формування м'яких навичок у майбутніх соціальних працівників» та стають механізмом визначення рівнів сформованості м'яких навичок майбутніх фахівців соціальної роботи як інтегрованого особистісного утворення.

Визначені структурні компоненти «soft skills» майбутніх соціальних працівників, їх критерії та показники дають можливість визначити відповідні діагностичні методики відповідно до завдань експериментального дослідження. До

переліку увійшли стандартизовані та самостійно розроблені і адаптовані (у разі недоречності застосування у нашому дослідженні деяких стандартизованих діагностичних методик з вивчення м'яких навичок) методики. Детальніше подаємо у таблиці 2.5 (Додаток Ж.4).

Завдяки авторським методикам можна встановити чи заперечити факт взаємозв'язку між структурними компонентами «soft skills» та рівень їх сформованості у здобувачів освіти. Також нами здійснено аналіз документації освітньої програми «Соціальна робота», а саме: навчального плану, типових та робочих програм, навчально-методичних комплексів освітніх програм, звітів про результати науково-дослідної, соціально-виховної та проєктної діяльності студентів.

У подальшому вбачаємо за необхідне діагностувати рівні сформованості м'яких навичок майбутніх соціальних працівників на кожному з етапів (констатувальний та формувальний) експериментального дослідження та по завершенню реалізації формувального етапу (контрольний).

Здійснення констатувального експерименту задля оцінки наявного рівня сформованості «soft skills» майбутніх соціальних працівників передбачає:

- визначення стану сформованості «soft skills» студентів – соціальних працівників у межах організованих контрольній (КГ) та експериментальній (ЕГ) групах, за розробленою критеріальною системою дослідження (ґрунтуючись на окремо визначених структурних компонентах, критеріях, показниках та рівнях);
- проведення за допомогою методів математичної статистики кількісного та якісного аналізу отриманих результатів дослідження рівня сформованості «soft skills» соціальних працівників, узагальнення даних;
- виокремлення соціально-педагогічних умов формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників;
- встановлення необхідності розробки структурно-функціональної моделі формування «soft skills» в умовах професійної підготовки.

Дослідження проводилося за участі 260 студентів очної та заочної форм навчання Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника та Українського державного університету імені Михайла Драгоманова, що навчаються

за спеціальністю 231 Соціальна робота на першому (бакалаврському) та другому (магістерському) рівнях. Контрольна група (КГ) сформована зі 128 осіб (76 студентів Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника та 52 студента Українського державного університету імені Михайла Драгоманова), а експериментальна (ЕГ) – зі 132 осіб (93 студенти Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника та 39 студентів Українського державного університету імені Михайла Драгоманова). Репрезентативність одержаних даних забезпечується обсягом вибірки (кількістю студентів експериментальної та контрольної груп). Експеримент здійснено з урахуванням встановлених структурних компонентів «soft skills», критеріїв та показників. Дослідження проходило в умовах освітнього процесу закладів вищої освіти, з урахуванням особливостей професійної підготовки соціальних працівників, за зазначеними вище освітньо-професійними програмами, з допомогою визначеного вище діагностичного інструментарію. Отримані результати діагностики компонентів «soft skills» у студентів щодо визначення рівня їх сформованості за конкретними критеріями дають можливість для аналізу наявного стану вираження за кожним з показників «soft skills». Детальніше подаємо у таблиці 2.6 (Додаток Ж.5).

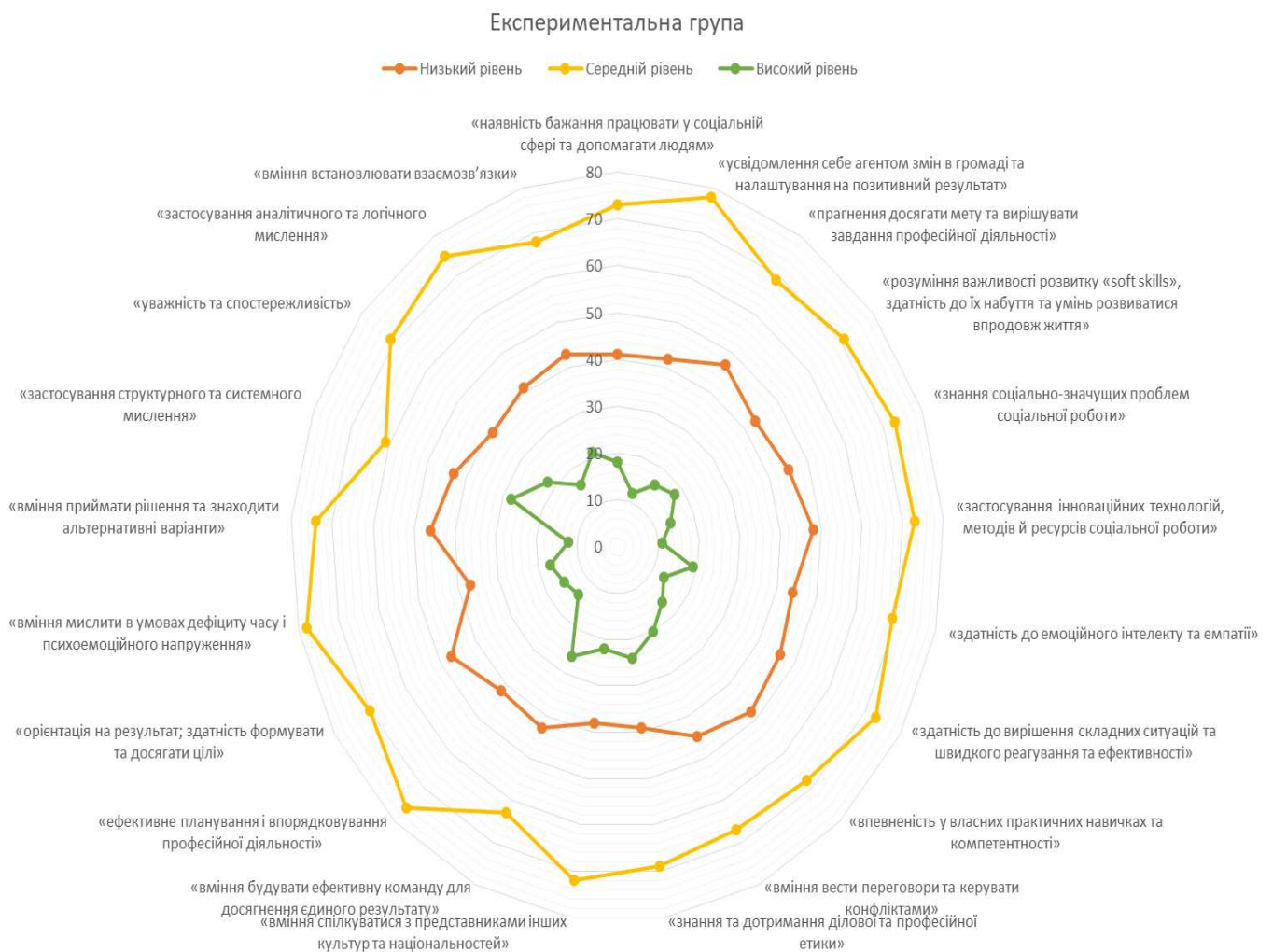
Здійснюючи експериментальне дослідження ми вважали за необхідне віднести кожного студента до однієї з трьох груп оцінки рівня сформованості м'яких навичок (низький рівень, середній рівень, високий рівень).

Отримані результати вимірювання показників ціннісно-мотиваційного, знаннєвого, особистісно-вольового, соціально-комунікативного, діяльнісно-практичного, аналітичного, критичного критеріїв свідчать про недостатній рівень сформованості «soft skills» в учасників експерименту, що дає підґрунтя зробити висновок про об'єктивну необхідність змістовного наповнення та впровадження основних напрямів розвитку професійно важливих навичок студентів в умовах їх фахової підготовки.

Початкові дані результату діагностики рівнів сформованості кожного показника семи компонентної структури м'яких навичок майбутніх соціальних

працівників експериментальної та контрольної груп відображено графічно (гістограма 2.1; 2.2). Це дає можливість простежити розподіл за кожним рівнем.

Результати констатувального етапу експериментального дослідження дозволяють нам окреслити проблемне поле для проєктування та впровадження педагогічних умов формування м'яких навичок майбутніх соціальних працівників з подальшою їх перевіркою у ході формувального етапу експерименту задля забезпечення ефективності професійної підготовки студентів.



Гістограма 2.1. Узагальнення показників м'яких навичок студентів – соціальних працівників відповідно до рівнів їх сформованості (Експериментальна група, на початку констатувального етапу експерименту)



Гістограма 2.2. Узагальнення показників м'яких навичок студентів-соціальних працівників відповідно до рівнів їх сформованості (Контрольна група, на початку констатувального етапу експерименту)

2.2 Цільове призначення змістового наповнення освітніх програм щодо формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників

Доцільність впровадження першої педагогічної умови формування м'яких навичок майбутніх соціальних працівників (змістове наповнення вибіркової навчальної дисципліни «Технології формування «soft skills» у професійній освіті» та впровадження до освітньо-професійної програми зі спеціальності «Соціальна робота» з метою здобуття студентами знань «soft skills» та засобів, форм і методів їх формування і розвитку) визначаємо на основі вивчення досвіду професійної

підготовки студентів Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника та Українського державного університету імені Михайла Драгоманова.

Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників в умовах закладів вищої освіти здійснюється за освітньо-професійними програмами, що відповідають Державним освітнім стандартам у межах спеціальності «Соціальна робота» для першого та другого рівнів вищої освіти. Компетентність при цьому розглядаємо як здатність застосовувати та реалізовувати професійні навички.

Аналізуючи освітньо-професійні програми спеціальності 231 «Соціальна робота», навчальні плани Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника та Українського державного університету імені Михайла Драгоманова, зазначаємо, що вони передбачають формування низки компетентностей на основі системи освітніх компонентів з відповідними результатами навчання.

Програмні компетентності передбачають формування у майбутніх соціальних працівників таких навичок, як розв'язання складних спеціалізованих задач та вирішення практичних проблем у соціальній сфері; реалізація прав і обов'язків як члена суспільства; застосування знань на практиці, абстрактне мислення, аналіз та синтез даних, планування та управління часом; використання інформаційних і комунікаційних технологій; пошук, обробка та аналіз інформації; прийняття рішень, мотивування; аналіз соціально-психологічних явищ; подолання соціальних проблем, розробка та реалізація соціальних проєктів; застосування методів менеджменту; генерування ідей, оцінка результатів та якості професійної діяльності.

Результатами навчання є наступні здатності: пошук, аналіз і синтез інформації, встановлення причинно-наслідкових зв'язків між соціальними подіями та явищами; розв'язання завдань у сфері соціальної роботи; передбачення наслідків, розробка планів, оперативне прийняття ефективних рішень; аналіз соціально-політичних та соціально-психологічних процесів; застосування методів менеджменту; уміння креативно підходити до вирішення проблем, приймати та втілювати інноваційні рішення; здатність до мислення та застосування творчих здібностей для генерування нових цікавих ідей; конструювання процесу та

результатів соціальної роботи, коригування планів роботи відповідно до результатів оцінки.

Однак вважаємо, що зміст професійної підготовки соціальних працівників потребує постійного оновлення та впровадження інноваційних освітніх технологій.

Навчально-виховна діяльність студентів спеціальності «Соціальна робота» є багаторівневою, об'єднаною єдиною метою та завданнями системою, що орієнтована на формування м'яких навичок у майбутніх соціальних працівників. Тому вважаємо за необхідне впровадити структурно-функціональну модель формування м'яких навичок у майбутніх соціальних працівників, враховуючи умови професійної підготовки закладу вищої освіти. Підвищення якості засвоєння м'яких навичок шляхом оновлення освітньо-професійних програм, освітніх технологій та методів потребує залучення ширшої мережі освітніх ресурсів.

Розроблена нами структурно-функціональна модель формування м'яких навичок підвищує ефективність навчального процесу та вдосконалює професійну підготовку майбутніх соціальних працівників з метою їх успішної майбутньої діяльності у сфері соціальної роботи з урахуванням сучасних тенденцій вдосконалення вищої освіти.

Слід зазначити, що доповнення освітньої програми «Соціальна робота» вибірковою навчальною програмою дисципліни «Технології формування «soft skills» у професійній освіті» створює фундамент для особистісного та професійного розвитку студентської молоді та формування м'яких навичок у майбутніх соціальних працівників. Впровадження вибіркової навчальної програми забезпечує умови для формувального впливу на здобувачів вищої освіти з метою поглиблення та систематизації знань з теорії професійних навичок, набуття знань з проблематики «soft skills» та формування цілісного уявлення про їх місце у соціальній роботі.

Вибіркова навчальна дисципліна «Технології формування «soft skills» у професійній освіті» розрахована на 90 годин (3 кредити ECTS), з яких 16 лекційних годин, 22 години для практичних занять та 52 години самостійної роботи студентів. Формою підсумкового контролю є іспит. Метою вивчення навчальної дисципліни є розкриття теоретичних основ формування м'яких навичок соціальних працівників,

методів та прийомів їх формування, специфіки розвитку професійно важливих навичок студентів, формування відповідального ставлення до професійної діяльності.

Основними завданнями вивчення дисципліни стало формування у студентів знань про навички ефективного здійснення професійної діяльності; ознайомлення здобувачів вищої освіти з роллю «hard skills» та «soft skills» у виконанні фахових обов'язків; вироблення здатності до вирішення соціальних проблем України постковідного та воєнного часу; допомога у формуванні та розвитку комунікативних, управлінських, стратегічних навичок, а також навичок особистої ефективності та опрацювання інформації; навчання методам діагностики та технологіям формування м'яких навичок; розкриття особливостей застосування ІКТ у формуванні м'яких навичок.

Впровадження навчальної дисципліни дозволяє оновити навчальний план підготовки соціальних працівників. Розроблений матеріал конкретизуємо з урахуванням логіки його викладу та виокремлюємо структурні компоненти розробленого курсу – п'ять змістових модулів: «Професійні вміння та навички соціального працівника»; «М'які навички як основа організації якісного освітнього простору ЗВО»; «Технології формування м'яких навичок соціальних працівників»; «Система діагностики та оцінки рівня сформованості м'яких навичок»; «Розвиток м'яких навичок засобами ІКТ».

Змістовий модуль № 1 - «Професійні вміння та навички соціального працівника» містить наступні теми: Тема 1. Соціальні виклики в Україні у постковідний та воєнний час. Професійна модель працівника соціальної сфери; Тема 2. Місце «hard skills» та «soft skills» у професійній структурі особистості соціального працівника.

Перший модуль спрямований на вивчення стану соціальної сфери в Україні; тлумачення та систематизацію основних термінів і понять; узагальнення історичного аспекту виникнення феномену «soft skills» в різних сферах суспільного життя; моделювання системи ефективності фахівця у сфері соціальної роботи; вивчення теорій формування м'яких навичок та перепон для їх застосування.

Змістовий модуль № 2 - «М'які навички як основа організації якісного освітнього простору ЗВО» містить наступні теми: Тема 3. Комунікативні навички соціального працівника. Навички управління у соціальній роботі; Тема 4. Навички особистої ефективності як запорука високої результативності професійної діяльності. Навички опрацювання інформації; Тема 5. Значення стратегічних навичок у вирішенні соціальних проблем.

Другий модуль спрямований на уточнення сутності м'яких навичок; вивчення потенціалу формування м'яких навичок та професійно важливих якостей соціального працівника; систематизацію навичок комунікації та лідерства; формування іміджу та персонального бренду соціального працівника за допомогою м'яких навичок; розвиток інформаційної культури студентів; застосування м'яких навичок у вирішенні системи соціальних проблем.

Змістовий модуль № 3 - «Технології формування м'яких навичок соціальних працівників» містить наступні теми: Тема 6. Технології формування критичного та креативного мислення; Тема 7. Технології тайм - менеджменту у соціальній роботі. Технології формування лідерства та нетворкінгу в умовах ЗВО; Тема 8. Технології формування навичок публічних виступів та презентації, планування та цілепокладання.

Наступний змістовий модуль спрямований на проектування індивідуальної траєкторії розвитку м'яких навичок майбутніх соціальних працівників; розвиток потенціалу для подальшої самореалізації у сфері соціальної роботи; застосування технологій розвитку м'яких навичок; формування уявлень про перспективи та тенденції розвитку м'яких навичок у соціальній роботі.

Змістовий модуль № 4 - «Система діагностики та оцінки рівня сформованості м'яких навичок» містить наступні теми: Тема 9. Методи діагностики м'яких навичок. Діагностика лідерських та комунікативних навичок; Тема 10. Діагностика стресостійкості. Профілактика емоційного та професійного вигорання.

Четвертий змістовий модуль спрямований на розкриття аспектів діагностики м'яких навичок майбутніх соціальних працівників; встановлення рівня

сформованості «soft skills» студентів; визначення подальшої перспективи розвитку професійно важливих навичок.

Змістовий модуль № 5 - «Розвиток м'яких навичок засобами ІКТ» містить наступні теми: Тема 11. Особливості застосування ІКТ у формуванні м'яких навичок. Інтернет-платформи з розвитку м'яких навичок; Тема 12. Перспектива розвитку «meta skills» соціальних працівників.

Змістовий модуль спрямований на узагальнення та систематизацію знань щодо формування м'яких навичок за допомогою засобів інформаційно-комунікаційних технологій; вивчення можливостей сучасних платформ у мережі інтернет для розвитку професійних навичок; трактування поняття «meta skills»; формування здатності до навчання та розвитку впродовж життя.

Основою моделювання змісту вибіркової навчальної дисципліни «Технології формування «soft skills» у професійній освіті» стали першочергові для вирішення суспільні проблеми, що постають перед майбутніми соціальними працівниками. Складність формування м'яких навичок у студентів полягає у необхідності задоволення сучасних запитів роботодавців при відсутності науково-обґрунтованих форм, засобів та методів їх розвитку, педагогічних умов забезпечення ефективності зазначеного процесу. Проблема вибору матеріалу для навчальної дисципліни полягає у необхідності забезпечення його теоретичної повноти і практичної функціональності.

Особливістю реалізації вибіркової навчальної дисципліни «Технології формування «soft skills» у професійній освіті» стало поєднання традиційного та інноваційного підходів до організації навчання, а також використання активних та інтерактивних форм для розвитку потенціалу здобувачів вищої освіти. Розробляючи змістові модулі, ми враховуємо необхідність застосування традиційних та нетрадиційних методів навчання для розширення знань з теорії формування м'яких навичок. Впровадження курсу сприяє розвитку мотивації студентів до здобуття освіти у ЗВО, шляхом залучення їх до соціально важливих заходів та ініціатив. Вмотивованість студентської молоді дозволяє розкрити їх лідерський потенціал, вміння приймати самостійні рішення, вміння брати на себе відповідальність та

проявляти активність під час аудиторних та позааудиторних занять, навчальних семінарів та тренінгів, майстер-класів та проєктів, громадських заходів.

Таким чином, впровадження вибіркової навчальної дисципліни «Технології формування «soft skills» у професійній освіті» у бакалаврську та магістерську програми забезпечує формування м'яких навичок у майбутніх соціальних працівників з урахуванням міждисциплінарних зв'язків, зокрема такими навчальними дисциплінами як: «Менеджмент з основами комунікації у соціальній роботі», «Основи консультування сімей, осіб у складних життєвих обставинах», «Професійна майстерність соціального працівника з основами супервізії», «Методи соціальної роботи», «Етика соціальної роботи», «Волонтерська діяльність», «Самовиховання та саморегуляція особистості», «Основи професійної майстерності соціального педагога».

Долучити студентів до процесу формування м'яких навичок було можливо завдяки цілеспрямованій та системній розробці навчального та методичного забезпечення, а також з допомогою впровадження в університетах вибіркової навчальної дисципліни «Технології формування «soft skills» у професійній освіті». Формування цілісної структури «soft skills» можливо шляхом інтеграції та закріплення здобутих умінь та навичок.

Формування м'яких навичок дасть змогу фахівцям ефективно реалізуватися у закладах (установах, організаціях) державного управління, соціального захисту та надання соціальних послуг вразливим категорія населення, системи охорони здоров'я, освітньої та культурної сфер, а також у правоохоронній сфері та сфері національної безпеки відповідно до чинної редакції Національного класифікатора України: Класифікатор професій (ДК 003:2010) [118] та International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08) [38].

2.3 Модель формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників

Проектування структурно-функціональної моделі формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників ґрунтується на теоретичному та практичному

досвіді вдосконалення професійно важливих навичок задля вирішення пріоритетних проблем у сфері соціальної роботи. Фокусування уваги на розвитку м'яких навичок уможлиблює становлення соціального працівника нового типу, здатного долати виклики двадцять першого століття.

Структурно-функціональна модель формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників забезпечує підвищення результативності розвитку м'яких навичок в умовах професійної підготовки. Побудова багатопредметної моделі є складним процесом, оскільки повинна поєднати різні аспекти процесу формування «soft skills» та специфіку професійної підготовки соціальних працівників. На думку Карпенко О. Г. модель професійної підготовки має базуватися на конкретних специфічних аспектах фахової діяльності, зокрема: функціонально-практичному, особистісному, предметно-тематичному або/та змістовому аспектах [115]. При визначенні єдиної моделі формування м'яких навичок у майбутніх соціальних працівників виникає складність, оскільки необхідно враховувати специфіку дослідження кожного з авторів. Проблематичність побудови моделі формування м'яких навичок у студентської молоді зумовлена декількома чинниками:

- ідеї стосовно можливостей формування м'яких навичок можна віднайти в численних англійськомовних науково популярних публікаціях: в особистих блогах зарубіжних освітян, бізнес-консультантів, фахівців із персоналу або на сайтах освітніх представництв, проте науково обґрунтованих праць з формування м'яких навичок соціальних працівників обмаль;
- при формуванні м'яких навичок в умовах закладів вищої освіти увага фокусується на успішності державних та недержавних соціальних інституцій;
- феномен м'яких навичок можна розглядати застосовуючи різні наукові підходи;
- ефективне формування м'яких навичок потребує пошуку нових можливостей та додаткових ресурсів, що забезпечують якісну підготовку соціальних працівників на засадах загальнолюдських цінностей, клієнтоорієнтованості, гнучкості та компетентності;

- сформованість у соціального працівника соціокультурних цінностей, професійно важливих знань, умінь та навичок та професійно особистісних якостей, що лежать в основі формування у них готовності до здійснення якісної діяльності у сфері соціальної роботи;
- формування компетентного фахівця нового типу, який здатний ефективно реагувати на суспільні зміни.

Означене коло проблем уможлиблює виокремлення та об'єднання в єдине ціле змісту, методів, форм та засобів організації процесу професійної підготовки та формування м'яких навичок у майбутніх соціальних працівників.

Цілісний процес формування м'яких навичок у здобувачів освіти передбачає, що професійна підготовка буде спрямована на прогресивний розвиток, а також удосконалення семи компонентної структури м'яких навичок за показниками: наявність бажання працювати у соціальній сфері та допомагати людям; усвідомлення себе агентом змін в громаді та налаштування на позитивний результат; прагнення досягати мету та вирішувати завдання професійної діяльності; розуміння важливості розвитку «soft skills», здатність до їх набуття та умінь розвиватися впродовж життя; знання соціально-значущих проблем соціальної роботи; використання у професійній діяльності сучасних технологій, інноваційних методів та ресурсів сфери соціальної роботи; здатність до емоційного інтелекту та емпатії; здатність до вирішення складних ситуацій та швидкого реагування та ефективності; впевненість у власних практичних навичках та компетентності; вміння вести переговори та керувати конфліктами; знання та дотримання ділової та професійної етики; вміння спілкуватися з представниками інших культур та національностей; вміння будувати ефективну команду для досягнення єдиного результату; ефективне планування і впорядкування професійної діяльності; орієнтація на результат; здатність формувати та досягати цілі; вміння мислити в умовах дефіциту часу і психоемоційного напруження; вміння приймати рішення та знаходити альтернативні варіанти; застосування структурного та системного мислення; уважність та спостережливість; застосування аналітичного та логічного мислення; вміння встановлювати взаємозв'язки.

У методологічній площині професійна підготовка в умовах закладу вищої освіти володіє характерними особливостями, а саме передбачає: орієнтацію професійної підготовки соціального працівника до змін у сфері соціальної роботи на засадах поєднання принципів особистісного, діяльнісного та ресурсно-середовищного підходів [82]; наповнення вибіркковими компонентами освітньо-професійних програм закладів вищої освіти, що спрямовані на розвиток м'яких навичок у студентської молоді; застосування засобів, форм та методів неформальної освіти задля підвищення ефективності формування «soft skills» в умовах ЗВО.

Отже, у методичному контексті формування м'яких навичок ґрунтуємось на думці, що при спеціально організованому процесі підготовки майбутніх соціальних працівників необхідно забезпечити належні умови для його ефективного та якісного функціонування, зокрема: орієнтація на зміни у сфері соціальної роботи, оперування знаннями та ресурсами соціальної роботи, забезпечення ефективності та результативності професійної діяльності, застосування комунікативного інструментарію у здійсненні професійних обов'язків, менеджрування задля ефективності соціальної роботи, комплексне вирішення проблемних ситуацій та визначення перспектив, неупереджене опрацювання інформації.

Узагальнюючи науково-методичні дані з формування м'яких навичок у студентів нами було розроблено структурно-функціональну модель [50] формування м'яких навичок у студентів - соціальних працівників під час професійної підготовки у закладах вищої освіти. Характерними ознаками зазначеної моделі є цілісність, інтегральність та єдність, а до її складу входять конкретні структурні блоки, що активно взаємодіють та мають вплив один на одного.

Спроектвана нами структурно-функціональна модель формування м'яких навичок у майбутніх соціальних працівників (рис. 2.8) містить такі структурні блоки: цільовий, змістовий, теоретико-методологічний, організаційно-методичний та контрольньо-результативний.

З метою більш ґрунтовної відповідності спроектованої структурно-функціональної моделі діючим вимогам професійної освіти та підготовки соціальних працівників, варто зупинитися на вагомих змістовних параметрах

кожного елементу (цільовий, змістовий, теоретико-методологічний, організаційно-методичний та контрольно-результативний) структурного блоку та проаналізуємо їх узгодженість з істотними властивостями формування м'яких навичок у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки.



Рис. 2.8. Структурно-функціональна модель формування м'яких навичок у студентів – соціальних працівників під час професійної підготовки в умовах закладів вищої освіти

Зважаючи на вище сказане, вважаємо за доцільне виокремити та проаналізувати змістове наповнення структурних блоків спроектованої моделі, які покладено в основу формування м'яких навичок у студентів – соціальних працівників під час професійної підготовки в умовах закладів вищої освіти. На нашу думку, важливо коротко описати та детально розкрити зміст зазначених блоків у моделі.

Цільовий блок відображає зорієнтованість професійної підготовки соціальних працівників на відповідність соціального замовлення з урахуванням механізму суспільно орієнтованої взаємодії на рівні «держава – заклади вищої освіти» щодо функціонування системи якісної підготовки соціальних працівників зі сформованими м'якими навичками.

Метою реалізації структурно-функціональної моделі передбачає формування м'яких навичок у майбутніх працівників соціальної сфери під час професійної підготовки на етапі здобуття вищої освіти. Цільова орієнтованість професійної підготовки соціальних працівників в умовах закладу вищої освіти співвідноситься з завданнями формування м'яких навичок студентів, зокрема формування та розвиток мотиваційного, когнітивного, особистісного, комунікативного, управлінського, стратегічного, інформаційного компонентів.

Змістовий блок відображає основні характеристики напрямів формування м'яких навичок (орієнтація на зміни у сфері соціальної роботи, оперування знаннями та ресурсами соціальної роботи, забезпечення ефективності та результативності професійної діяльності, застосування комунікативного інструментарію у здійсненні професійних обов'язків, менеджрування задля ефективності соціальної роботи, комплексне вирішення проблемних ситуацій та визначення перспектив, неупереджене опрацювання інформації), реалізованих у змісті навчальних нормативних та вибіркового програм, навчально-тренінгових програм, вебсайту та програм саморозвитку.

Теоретико-методологічний блок. Для досягнення поставлених цілей та перевірки завдань формування м'яких навичок у здобувачів вищої освіти у сфері соціальної роботи важливе значення набуває їх визначення їх значення згідно з обґрунтованими науковими підходами (особистісний, діяльнісний та ресурсно-середовищний) [82]. Важливо дотримуватися і брати до уваги пріоритетність загальнонаукових і специфічних принципів, а саме: єдності теорії та практики соціальної роботи, взаємодії та соціального партнерства, соціальної спрямованості освітнього процесу, соціальної активності, безперервного навчання та

вдосконалення [82]. Вони лежать в основі побудови стратегії формування та розвитку м'яких навичок у майбутніх працівників соціальної сфери.

Принцип єдності теорії та практики соціальної роботи передбачає, що здобувачі освіти в майбутньому будуть мати можливість під час винання посадових обов'язків застосовувати отримані в університеті знання, збагачувати власний професійний та особистісний досвід, ділитися думками та баченням вдосконалення системи надання соціальних послуг з іншими. В основі механізму реалізації цього принципу лежить поєднання практики аудиторної та позааудиторної навчальної й соціальної, виховної діяльності і громадської активності, а також їх розширення, доповнення та збагачення;

Принцип взаємодії та соціального партнерства передбачає конструктивність та узгодженість інтересів, потреб та рівності всіх суб'єктів у межах освітньо-виховного простору, що забезпечує підвищення рівня якості надання освітніх послуг, ґрунтуючись на виборі вдалої моделі соціальної взаємодії та співпраці задля ефективного формування м'яких навичок. Також мова йде про забезпечення умов для плідної співпраці, участі у спільних заходах, реалізації соціальних проєктів місцевого та державного рівнів, міжвідомчої взаємодії та пошуку розв'язання спільних проблем з метою обміну досвідом, знаннями та інформацією. Отримання позитивного результату професійної діяльності є одним з очікуваних наслідків дотримання вказаного принципу взаємодії та соціального партнерства.

Принцип соціальної спрямованості освітнього процесу окреслює важливість підвищення ефективності механізмів формування м'яких навичок, беручи за основу морально-етичні та ціннісні орієнтації здобувачів освіти, з метою запровадження масштабних позитивних соціальних змін. Особлива роль виокремленого принципу полягає у соціально-виховній спрямованості діяльності майбутніх соціальних працівників, адже він визначає структурні елементи фахової підготовки, що мають вплив на професійну та особистісну самореалізацію особистості.

Принцип соціальної активності потверджує необхідність функціонування системно організованої професійної підготовки майбутніх працівників соціальної сфери, що мотивує здобувачів вищої освіти до особистісного саморозвитку та

професійного самовдосконалення, прояву ініціативності, швидкого реагування при вирішенні суспільно важливих завдань; високий рівень формування та розвитку м'яких навичок можна забезпечити значним ступенем активності особистості, спроможність застосовувати знання, управляти наявними ресурсами професійної діяльності; соціальна активність здобувача вищої освіти варто розглядати як найбільшу цінність, що наповнюється шляхом набуття та освоєння вершин власного професійного досвіду.

Принцип безперервного навчання та вдосконалення розуміється нами як процес вдосконалення змісту навчання, забезпечення і координації освітньої діяльності на кожному етапі професійного становлення, що доповнює попередні надбання; формування мотивації студентів до самонавчання і саморозвитку; оптимізація та вдосконалення широкої системи перепідготовки і підвищення кваліфікації фахівців; створення комплексних освітніх програм і навчальних планів; впровадження та вдосконалення дистанційного навчання [152]. Даний принцип акцентує увагу на необхідності творення простору формальної, неформальної та інформальної освіти, що забезпечить умови для продуктивного творчого зростання майбутніх соціальних працівників шляхом запровадження та використання студентоцентристських активних сучасних форм, інтерактивних методів та дієвих засобів під час формування та вдосконалення м'яких навичок. Також принцип безперервного навчання та вдосконалення передбачає розвиток та запровадження менторства і тренерства у системі фахової соціальної роботи.

Наступний блок – організаційно-методичний – має забезпечити впорядкування соціально-виховної аудиторної та поза аудиторної діяльності здобувачів освіти з метою досягнення бажаної мети, а також поставлених цілей і завдань, що загалом відтворюється у сформульованих нами педагогічних умовах фахової підготовки працівників соціальної сфери. Зазначений компонент спроектованої структурно-функціональної моделі формування м'яких навичок передбачає вільний вибір доцільних методів, ефективних форм та інноваційних засобів навчальної, соціальної та виховної діяльності, що відповідають педагогічним умовам спеціально організованого процесу професійної підготовки майбутніх соціальних працівників.

Ефективними методами навчання вважаємо наступні: тренінг, соціальні проекти, дискусії, кейси, брендинг, творчі методи мотивації, створення ситуацій успіху. Серед форм організації навчання виокремлюємо традиційні (загальні) та інтерактивні (тематичні лекції, інформаційні бесіди, тренінгові програми, різноманітні майстер-класи, змістовні освітні програми та актуальні для суспільства проекти, зустрічі для обговорення та дискусій, арт-терапія за напрямками, коучинг для розкриття людського потенціалу, професійний менторинг, інтелектуальні та комбіновані квести, світове (знаннєве) кафе, лідерська школа, майстерня. Серед основних засобів навчання та фахової підготовки майбутніх соціальних працівників варто виокремити загальнодоступні відкриті освітні онлайн-платформи, соціальні та нейро мережі, сучасні інформаційні технології, засоби комунікації.

Завдяки визначеним стратегіям професійної самореалізації фахівців та усталеним механізмам становлення та поступу соціальної роботи (у розумінні професійної діяльності), існує можливість системного застосування форм, методів та засобів професійної освіти та становлення майбутніх соціальних працівників до формування м'яких навичок, що виявляється у багатоваріантності шляхів та широкому спектрі напрямів організації процесу освіти в інституційних установах та закладах з урахуванням можливостей неформальної освіти.

При моделюванні організаційно-методичного блоку структурно-функціональної моделі формування м'яких навичок, ми враховуємо такі педагогічні умови: змістовне наповнення навчальної дисципліни «Технології формування «soft skills» у професійній освіті» та впровадження до освітньо-професійної програми зі спеціальності «Соціальна робота» з метою здобуття студентами знань «soft skills» та засобів, форм і методів їх формування і розвитку; створення для студентів вебсайту з необхідними матеріалами для визначення рівня сформованості «soft skills», їх формування та вдосконалення; використання ефективних засобів, форм та методів професійної підготовки соціальних працівників задля підвищення рівня сформованості «soft skills» студентів в умовах аудиторної та позааудиторної діяльності. Змістовність професійної підготовки майбутніх соціальних працівників з урахуванням розвитку м'яких навичок у закладах вищої освіти забезпечується

впровадженням спеціально розроблених та актуальних освітньо-професійних програм «Соціальна робота», а також належним змістовним наповненням різнопланових форм та видів освітньої та соціально-виховної діяльності у межах аудиторного та позааудиторного навчальня. Виокремлення педагогічних умов формування м'яких навичок, з одного боку, забезпечує можливість для вибору найкращих та найрезультативніших методів, форм та засобів аудиторної та позааудиторної навчальної, соціальної та виховної діяльності, а з іншого, впровадження таких методів, форм та засобів у процес освіти забезпечить гнучкість та варіативність формування м'яких навичок у студентів – соціальних працівників.

Контрольно-результативний блок розробленої нами моделі передбачає забезпечення умов для належного оцінювання досліджуваного процесу формування «soft skills» як невід'ємної частини професійної підготовки майбутніх соціальних працівників в умовах закладів вищої освіти. Важливе значення при цьому має дотримання визначених у процесі дослідження компонентів м'яких навичок (мотиваційний, когнітивний, особистісний, комунікативний, управлінський, стратегічний, інформаційний). Також варто враховувати критерії (ціннісно-мотиваційний, знанневий, особистісно-вольовий, соціально-комунікативний, діяльнісно-практичний, аналітичний, критичний) та рівні сформованості (низький (мінімальний), середній (епізодичний й ситуативний), високий (постійний й стійкий), результат (позитивна динаміка сформованості м'яких навичок майбутніх соціальних працівників).

Таким чином, результативний блок у межах процесу формування м'яких навичок у майбутніх працівників соціальної сфери синтезує дійсні значимі показники його результативності та ефективності, що віддзеркалюють ступінь досягнення встановленої мети та визначених цілей, а також значні зміни, які характеризують аспекти реалізації професійного становлення та розвитку з урахуванням якісних і кількісних показників процесу залученості студентів до професійної підготовки. Описаний блок даної моделі формування «soft skills» виступає елементом підтвердження досягнення головної мети та завершальним етапом проведеного експерименту. Змістове наповнення та суть результативного

блоку розуміється нами як отримання кінцевого результату та підвищення рівня сформованості м'яких навичок у майбутніх працівників соціальної сфери. Єдність та взаємозв'язок усіх визначених структурних блоків у складі структурно-функціональної моделі формування м'яких навичок, гарантує цілісність та єдність фахового становлення, системного розвитку та професійної підготовки студентів – соціальних працівників в умовах навчального процесу на базі закладів вищої освіти. Вважаємо, що її запровадження матиме вагомий вплив на підвищення рівня якості професійної освіти у сфері соціальної роботи, адже динамічність характеру реалізації структурно-функціональної моделі формування м'яких навичок призводить до утворення різнорівневості сформованості визначених показників «soft skills» у здобувачів вищої освіти.

Висновки до другого розділу

У другому розділі ми зазначили, що «формування м'яких навичок майбутніх соціальних працівників» варто розглядати як складний багатоетапний спеціально організований процес якісної фахової підготовки студентів-соціальних працівників, з метою набуття універсальних, не спеціалізованих, взаємопов'язаних, набутих, важко відстежуваних, змінних, ситуативних, тісно пов'язаних з характером соціально-психологічних навичок, які сприяють здійсненню високоефективної професійної соціальної роботи та успішному кар'єрному зростанню.

Було встановлено, що педагогічні умови формування «soft skills» є сукупністю факторів освітнього середовища, що забезпечують фахову підготовку студентів та можливість ефективно реалізації відповідних блоків структурно-функціональної моделі формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників.

Педагогічними умовами формування «soft skills» соціальних працівників визначено наступні: змістовне наповнення навчальної дисципліни «Технології формування «soft skills» у професійній освіті» та впровадження до освітньо-професійної програми зі спеціальності «Соціальна робота» з метою здобуття студентами знань «soft skills» та засобів, форм і методів їх формування і розвитку;

створення для студентів вебсайту з необхідними матеріалами для визначення рівня сформованості «soft skills», їх формування та вдосконалення; використання ефективних засобів, форм та методів професійної підготовки соціальних працівників задля підвищення рівня сформованості «soft skills» студентів в умовах аудиторної та позааудиторної діяльності.

У даному розділі ми визначили структурні компоненти, критерії та показники «soft skills», а також характеристики кожного рівня їх сформованості у здобувачів – майбутніх працівників соціальної сфери.

На основі експертної оцінки було визначено сім інтегрованих рівноцінних структурних складових м'яких навичок (орієнтація на зміни у сфері соціальної роботи, оперування знаннями та ресурсами соціальної роботи, забезпечення ефективності та результативності професійної діяльності, застосування комунікативного інструментарію у здійсненні професійних обов'язків, менеджержування задля ефективності соціальної роботи, комплексне вирішення проблемних ситуацій та визначення перспективи, неупереджене опрацювання інформації), виокремлено сім критеріїв (ціннісно-мотиваційний, знаннєвий, особистісно-вольовий, соціально-комунікативний, діяльнісно-практичний, аналітичний, критичний), двадцять один показник (наявність бажання працювати у соціальній сфері та допомагати людям; усвідомлення себе агентом змін в громаді та налаштування на позитивний результат; прагнення досягати мету та вирішувати завдання професійної діяльності; розуміння важливості розвитку «soft skills», здатність до їх набуття та умінь розвиватися впродовж життя; знання соціально-значущих проблем соціальної роботи; використання у професійній діяльності сучасних технологій, інноваційних методів та ресурсів сфери соціальної роботи; здатність до емоційного інтелекту та емпатії; здатність до вирішення складних ситуацій та швидкого реагування та ефективності; впевненість у власних практичних навичках та компетентності; вміння вести переговори та керувати конфліктами; знання та дотримання ділової та професійної етики; вміння спілкуватися з представниками інших культур та національностей; вміння будувати ефективну команду для досягнення єдиного результату; ефективне планування і

впорядкування професійної діяльності; орієнтація на результат, здатність формувати та досягати цілі; вміння мислити в умовах дефіциту часу і психоемоційного напруження; вміння приймати рішення та знаходити альтернативні варіанти; застосування структурного та системного мислення; уважність та спостережливість; застосування аналітичного та логічного мислення; вміння встановлювати взаємозв'язки), що умовно об'єднано у мотиваційний, когнітивний, особистісний, комунікативний, управлінський, стратегічний та інформаційний компоненти та змістові характеристики трьох рівнів (низький, середній, високий) їх сформованості. Визначені структурні компоненти «soft skills» майбутніх соціальних працівників, їх критерії та показники дали можливість визначити доцільні діагностичні методики відповідно до завдань експериментального дослідження.

На констатувальному етапі експериментального дослідження було залучено 36 викладачів та 260 студентів Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника (м. Івано-Франківськ) та Українського державного університету імені Михайла Драгоманова (м. Київ); 42 випускники Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника спеціальності «Соціальна робота»; 90 соціальних працівників Житомирського міського центру соціальних служб, КУ «Центр надання соціальних послуг» Радомишльської міської ради, Благодійної організації «Благодійний фонд «Карітас-Київ», Благодійної організації «Благодійний фонд «Карітас-Житомир», Благодійної організації «Благодійний фонд «Карітас-Чернігів».

Узагальнюючи результати дослідження рівня сформованості м'яких навичок майбутніх соціальних працівників в умовах закладу вищої освіти, зазначаємо, що експериментальна та контрольна групи є однорідними, умови рівнозначні для обох вибірок; критерії та їх показники сформованості «soft skills» є співвідносними. У більшості студентів – соціальних працівників виявлено низький результат досліджуваного стану сформованості м'яких навичок, що засвідчило необхідність упровадження змістовно-організаційних змін для процесу їх формування.

Структурно-функціональна модель формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників в умовах професійної освіти містить кілька структурних

блоків: цільовий (відображає мету та завдання), змістовий (окреслює напрями формування м'яких навичок), теоретико-методологічний (враховує наукові підходи та принципи), організаційно-методичний (забезпечує вдосконалення процесу професійної підготовки соціальних працівників) та контрольно-результативний (відображає критерії, показники та рівні для визначення результату сформованості «soft skills» студентів). Результати практичного впровадження спроектованої моделі формування м'яких навичок зазначаємо у третьому розділі дослідження.

РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ «SOFT SKILLS» У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1 Експериментальна перевірка моделі формування «soft skills» та практичне застосування отриманих результатів експериментального дослідження

Перевірка структурно-функціональної моделі формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників та результативності впровадження педагогічних умов здійснювалася у декілька етапів:

- підсумковий (контрольний) зріз та повторне оцінювання критеріїв та показників за рівнями сформованості м'яких навичок здобувачів вищої освіти, що увійшли до експериментальної та контрольної груп;
- порівняльний аналіз отриманих даних констатувального та формувального етапу експерименту;
- виявлення позитивної динаміки за кількісними показниками рівнів сформованості м'яких навичок студентів;
- встановлення достовірності результатів експериментального дослідження шляхом застосування методів математичної статистики (критерій Колмогорова-Смирнова; метод контент-аналізу [201]).

По завершенню формувального етапу експериментального дослідження було використано ті ж стандартизовані та авторські методики, що й на констатувальному етапі. Взаємоузгодження результатів опитувальників, методик і тестів визначали шляхом методів аналізу, порівняння та узагальнення отриманих даних. За кожним критерієм та визначеними показниками було проведено повторне оцінювання. Результати здійсненого підсумкового зрізу дозволили встановити наявність позитивної динаміки зростання за кількісним показником здобувачів вищої освіти на високому та середньому рівнях сформованості м'яких навичок та їх зменшення на низькому рівні.

Варто проаналізувати та порівняти рівні сформованості компонентів «soft skills» у студентів експериментальної та контрольної груп за зазначеними критеріями та їх показниками. Узагальнені результати подаємо у таблиці 3.1 (Додаток Ж.6).

Порівнюючи отримані дані експериментальної та контрольної групи на початку і наприкінці експерименту, визначаємо динаміку ціннісно-мотиваційного критерію за показниками: «наявність бажання працювати у соціальній сфері та допомагати людям», «усвідомлення себе агентом змін в громаді та налаштування на позитивний результат», «прагнення досягати мету та вирішувати завдання професійної діяльності» (рис. 3.1).

Відсоткові значення контрольної групи експериментального дослідження відображають певну позитивну динаміку зростання сформованості за рівнями зазначених показників.

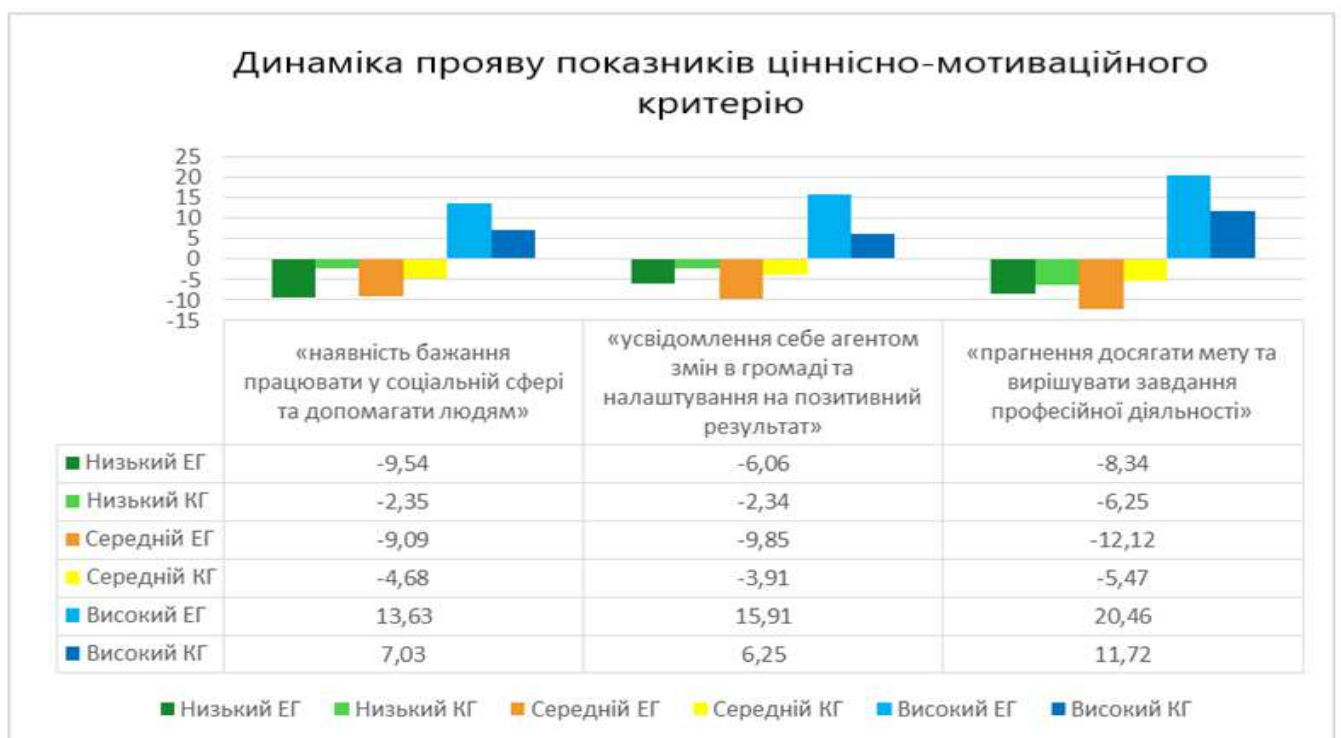


Рис. 3.1. Динаміка прояву показників ціннісно-мотиваційного критерію за рівнем сформованості в ЕГ і КГ (дані у відсотках станом на початок та після завершення експерименту)

Для співставлення двох емпіричних розподілів та визначення залежності рівня сформованості показників ціннісно-мотиваційного критерію від впровадження вище зазначених педагогічних умов розраховуємо критерій лямбда (λ) Колмогорова-Смирнова [106].

Критерій використовується для співставлення емпіричного та теоретичного розподілів; дозволяє віднайти точку, у котрій сума встановлених накопичених розбіжностей у межах двох розподілів є найбільшою, і дати оцінку достовірності даної розбіжності. Значення показника «наявність бажання працювати у соціальній сфері та допомагати людям» встановлено на рівні: $\lambda_{\text{емп.}}=1,37$, тобто $\lambda_{\text{емп.}} > \lambda_{\text{кр.}}(1,36)$. Показник «усвідомлення себе агентом змін в громаді та налаштування на позитивний результат» виявлено на рівні: $\lambda_{\text{емп.}}=1,85$, тобто $\lambda_{\text{емп.}} > \lambda_{\text{кр.}}(1,36)$.

Показник «прагнення досягати мету та вирішувати завдання професійної діяльності» знаходиться на рівні: $\lambda_{\text{емп.}}=1,61$, тобто $\lambda_{\text{емп.}} > \lambda_{\text{кр.}}(1,36)$. Це дає підстави зробити висновки, що впровадження вище перелічених педагогічних умов є результативним у випадку формування у студентів вмотивованості до здійснення фахової діяльності, готовності до впровадження соціальних ініціатив, спрямованості на досягнення професійних цілей. Спостерігаються суттєві зміни в експериментальній вибірці за визначеними показниками.

Динаміку знанневого критерію визначаємо за наступними показниками: «розуміння важливості розвитку «soft skills», здатність до їх набуття та уміння розвиватися впродовж життя», «знання соціально-значущих проблем соціальної роботи», «використання у професійній діяльності сучасних технологій, інноваційних методів та ресурсів сфери соціальної роботи». Результати порівняння отриманих даних експериментальної та контрольної груп на початку та по завершенню експерименту частково підтвердили наші очікування і вказують на те, що впровадження зазначених педагогічних умов впливає на формування показників знанневого критерію, однак не є основним чинником їх розвитку (рис. 3.2).

Критерій лямбда (або згоди) [106] для показника «розуміння важливості розвитку «soft skills», здатність до їх набуття та умінь розвиватися впродовж життя»

становить: $\lambda_{мп.}=1,21$, тобто $\lambda_{мп.}<\lambda_{кр.}(1,36)$. Показник «знання соціально-значущих проблем соціальної роботи» визначено на рівні: $\lambda_{мп.}=1,05$, тобто $\lambda_{мп.}<\lambda_{кр.}(1,36)$. Показник «використання у професійній діяльності сучасних технологій, інноваційних методів та ресурсів сфери соціальної роботи» встановлено на рівні: $\lambda_{мп.}=0,97$, тобто $\lambda_{мп.}<\lambda_{кр.}(1,36)$. Таким чином, різниця даних експериментальної та контрольної груп вказує на зміни в експериментальній вибірці за визначеними показниками.

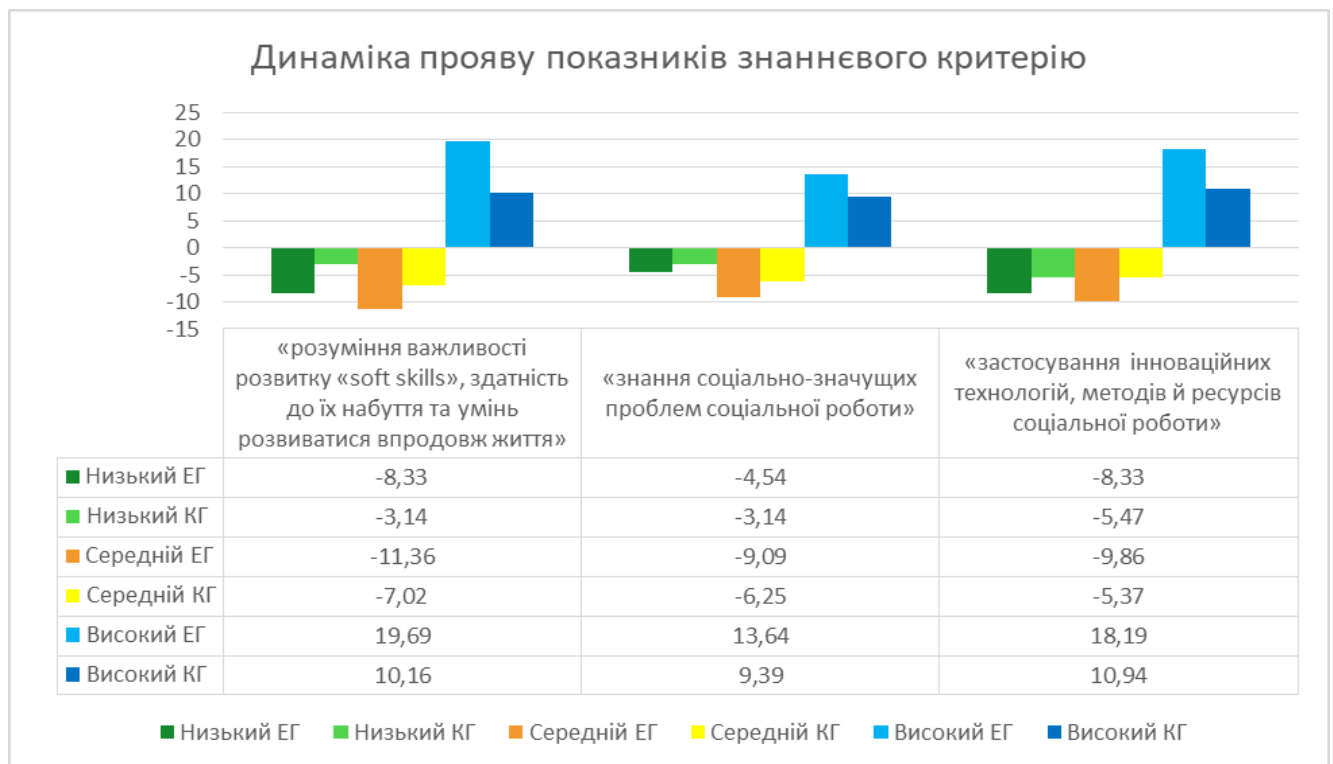


Рис. 3.2. Динаміка прояву показників знаннєвого критерію за рівнем сформованості в EG і КГ

(дані у відсотках станом на початок та після завершення експерименту)

Порівняння початкових та прикінцевих даних експериментальної та контрольної груп дає змогу визначити динаміку особистісно-вольового критерію за показниками: «здатність до емоційного інтелекту та емпатії», «здатність до вирішення складних ситуацій та швидкого реагування та ефективності», «впевненість у власних практичних навичках та компетентності» (рис. 3.3).

Розраховуємо критерій лямбда [106] за даними дослідження особистісно-вольового критерію. Значення показника «здатність до емоційного інтелекту та

емпатії» встановлено на рівні: $\lambda_{мп.}=1,45$, тобто $\lambda_{мп.}>\lambda_{кр.}(1,36)$. Показник «здатність до вирішення складних ситуацій та швидкого реагування та ефективності» визначено на рівні: $\lambda_{мп.}=1,53$, тобто $\lambda_{мп.}>\lambda_{кр.}(1,36)$. Показник «впевненість у власних практичних навичках та компетентності» виявлено на рівні: $\lambda_{мп.}=1,7$, тобто $\lambda_{мп.}>\lambda_{кр.}(1,36)$. Отримані числові значення вказують на те, що застосування педагогічних умов значною мірою впливає на позитивну динаміку розвитку зазначених показників.

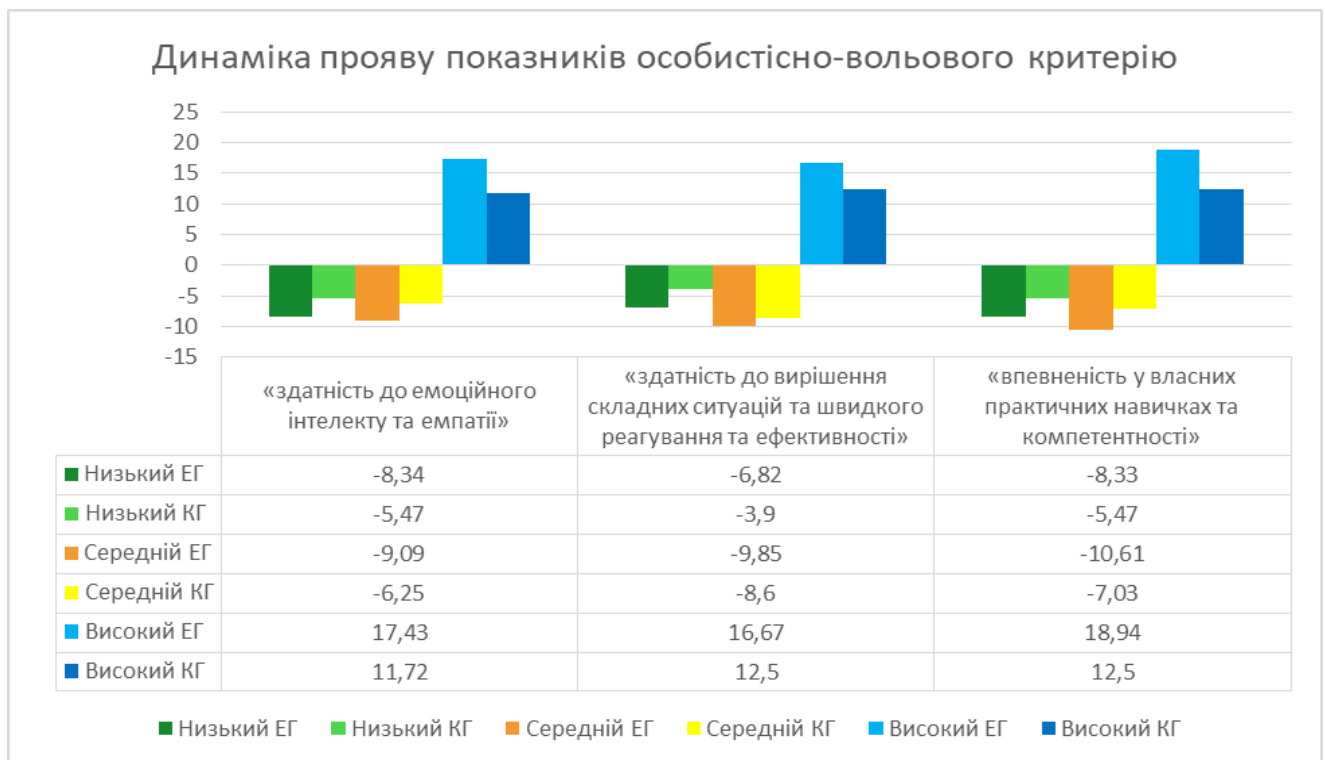


Рис. 3.3. Динаміка прояву показників особистісно-вольового критерію за рівнем сформованості в ЕГ і КГ

(дані у відсотках станом на початок та після завершення експерименту)

Порівнюючи отримані дані експериментальної та контрольної групи на початку і наприкінці експерименту, визначаємо динаміку соціально-комунікативного критерію за показниками: «вміння вести переговори та керувати конфліктами», «знання та дотримання ділової та професійної етики», «вміння спілкуватися з представниками інших культур та національностей» (рис. 3.4).

Значення критерію лямбда [106] для показника «вміння вести переговори та керувати конфліктами» соціально-комунікативного критерію встановлено на рівні:

лемп.=1,53, тобто лемп.>λкр.(1,36). Показник «знання та дотримання ділової та професійної етики» визначено на наступному рівні: лемп.=1,53, тобто лемп.>λкр.(1,36). Показник «вміння спілкуватися з представниками інших культур та національностей» встановлено на наступному рівні: лемп.=1,53, тобто лемп.>λкр.(1,36). Робимо висновок про суттєві зміни в експериментальній вибірці за визначеними показниками та результативність застосування педагогічних умов.

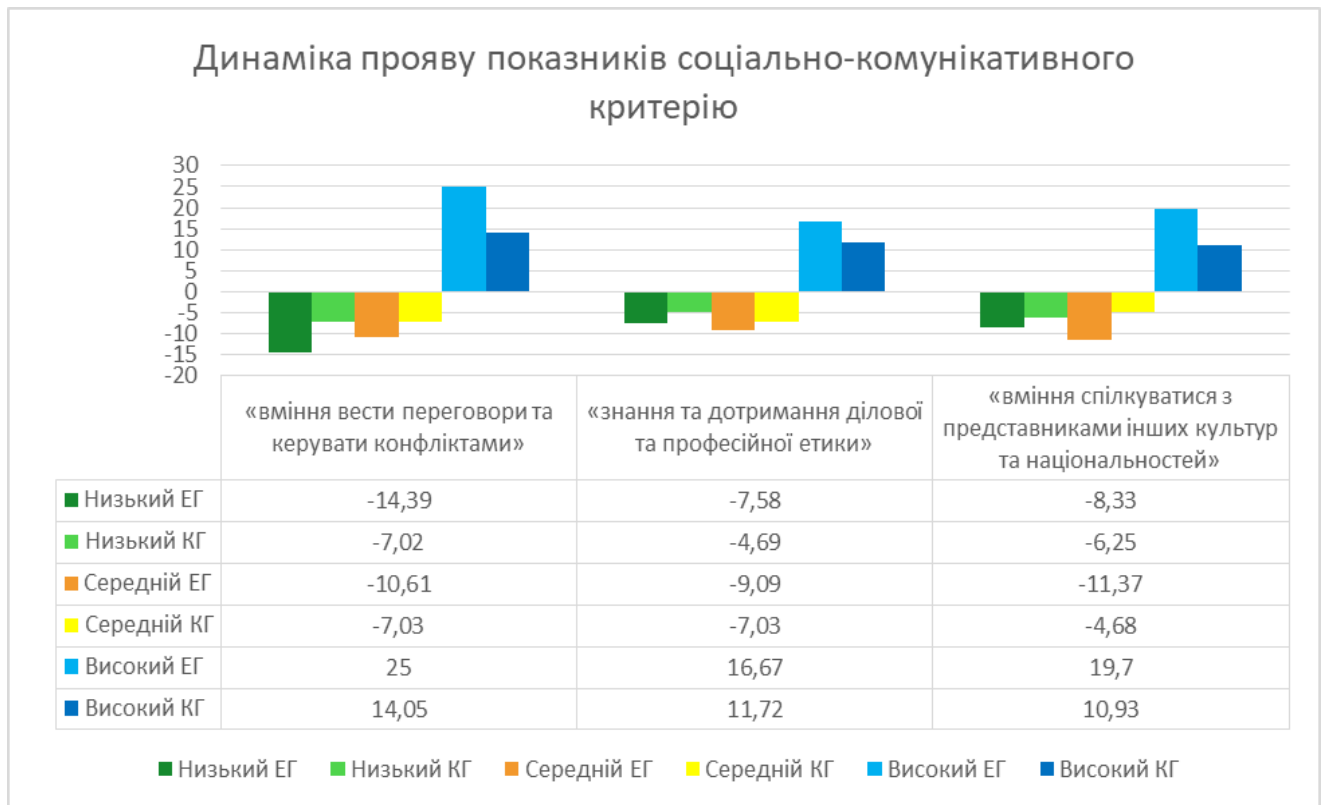


Рис. 3.4. Динаміка прояву показників соціально-комунікативного критерію за рівнем сформованості в ЕГ і КГ

(дані у відсотках станом на початок та після завершення експерименту)

Порівнюючи отримані дані експериментальної та контрольної групи на початку і наприкінці експерименту, визначаємо динаміку діяльнісно-практичного критерію за показниками: «вміння будувати ефективну команду для досягнення єдиного результату», «ефективне планування і впорядкування професійної діяльності», «орієнтація на результат, здатність формувати та досягати цілі» (рис. 3.5).

Критерій лямбда [106] для показника «вміння будувати ефективну команду для досягнення єдиного результату» діяльнісно-практичного критерію встановлено на рівні: $\lambda_{\text{мп.}}=1,69$, тобто $\lambda_{\text{мп.}} > \lambda_{\text{кр.}}(1,36)$. Показник «ефективне планування і впорядкування професійної діяльності» визначено на рівні: $\lambda_{\text{мп.}}=1,45$, тобто $\lambda_{\text{мп.}} > \lambda_{\text{кр.}}(1,36)$. Показник «орієнтація на результат, здатність формувати та досягати цілі» виявлено на рівні: $\lambda_{\text{мп.}}=1,29$, тобто $\lambda_{\text{мп.}} < \lambda_{\text{кр.}}(1,36)$. Робимо висновок про суттєві зміни в експериментальній вибірці за визначеними показниками та результативність застосування педагогічних умов. Проте у випадку формування у студентів спрямованості на результативність професійної діяльності та досягнення цілей основним чинником такі умови не виступають.

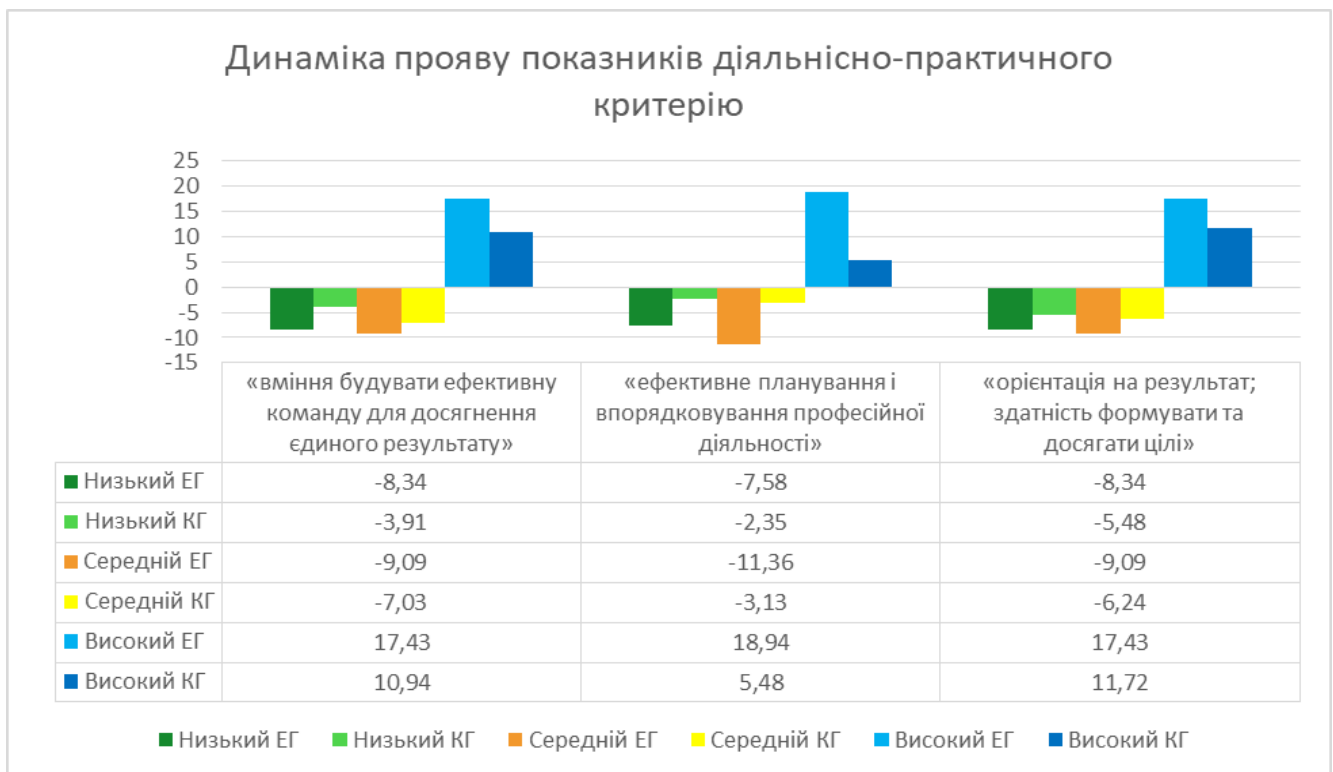


Рис. 3.5. Динаміка прояву показників діяльнісно-практичного критерію за рівнем сформованості в ЕГ і КГ

(дані у відсотках станом на початок та після завершення експерименту)

Порівнюючи отримані дані експериментальної та контрольної групи на початку і наприкінці експерименту, визначаємо динаміку аналітичного критерію за показниками: «вміння мислити в умовах дефіциту часу і психоемоційного

напруження», «вміння приймати рішення та знаходити альтернативні варіанти», «застосування структурного та системного мислення» (рис. 3.6).

Проаналізуємо залежність рівня сформованості показників аналітичного критерію від впровадження вище зазначених педагогічних умов. Критерій лямбда [106] для показника «вміння мислити в умовах дефіциту часу і психоемоційного напруження» встановлено на рівні: $\lambda_{мп.}=1,21$, тобто $\lambda_{мп.}<\lambda_{кр.}(1,36)$. Показник «вміння приймати рішення та знаходити альтернативні варіанти» зазначено на рівні: $\lambda_{мп.}=2,02$, тобто $\lambda_{мп.}>\lambda_{кр.}(1,36)$. Показник «застосування структурного та системного мислення» виявлено на рівні: $\lambda_{мп.}=2,02$, тобто $\lambda_{мп.}>\lambda_{кр.}(1,36)$.

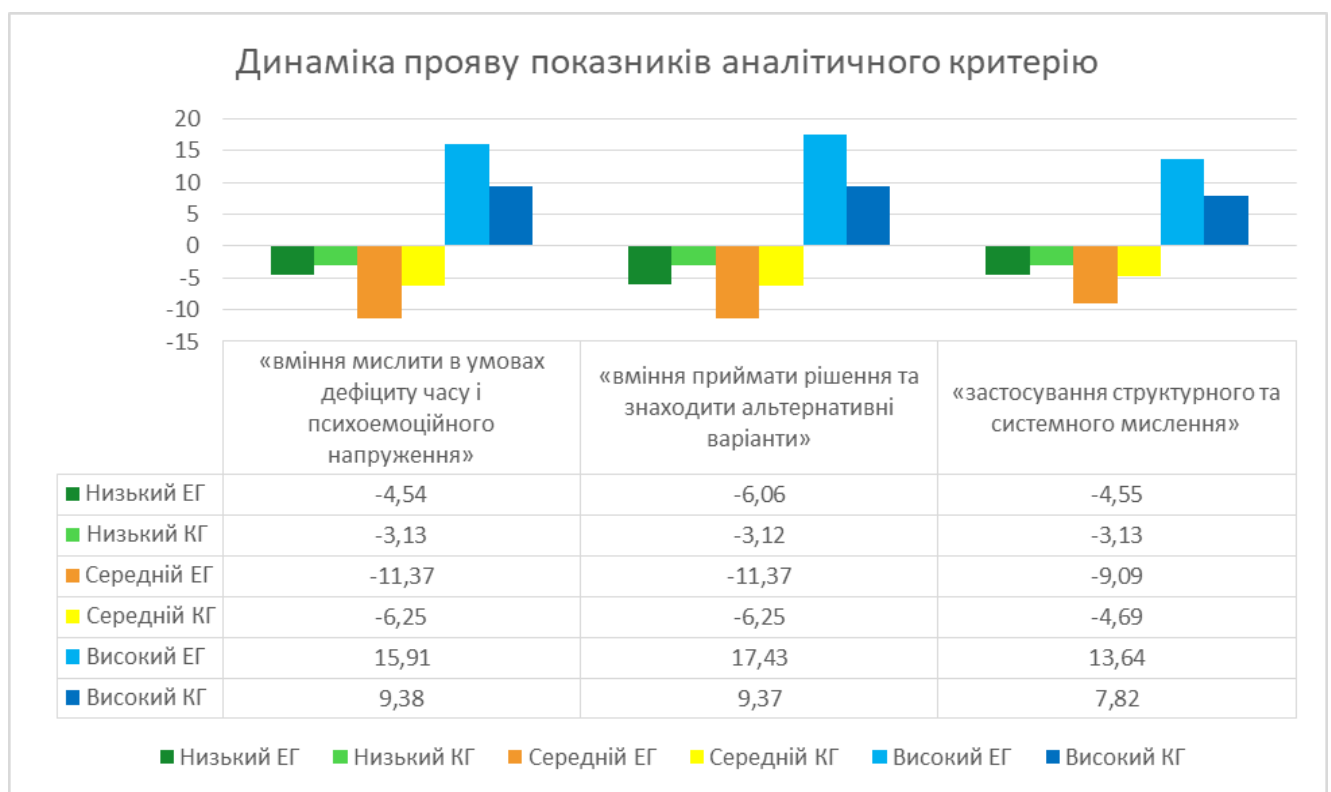


Рис. 3.6. Динаміка прояву показників аналітичного критерію за рівнем сформованості в ЕГ і КГ

(дані у відсотках станом на початок та після завершення експерименту)

Робимо висновок про суттєві зміни в експериментальній вибірці за визначеними показниками та результативність застосування педагогічних умов. Проте у випадку формування у студентів здатності до мислення в екстремальних умовах основним чинником такі умови не виступають.

Порівнюючи отримані дані експериментальної та контрольної групи на початку і наприкінці експерименту, визначаємо динаміку діяльнісно-практичного критерію за показниками: «уважність та спостережливість», «застосування аналітичного та логічного мислення», «вміння встановлювати взаємозв'язки» (рис. 3.7).

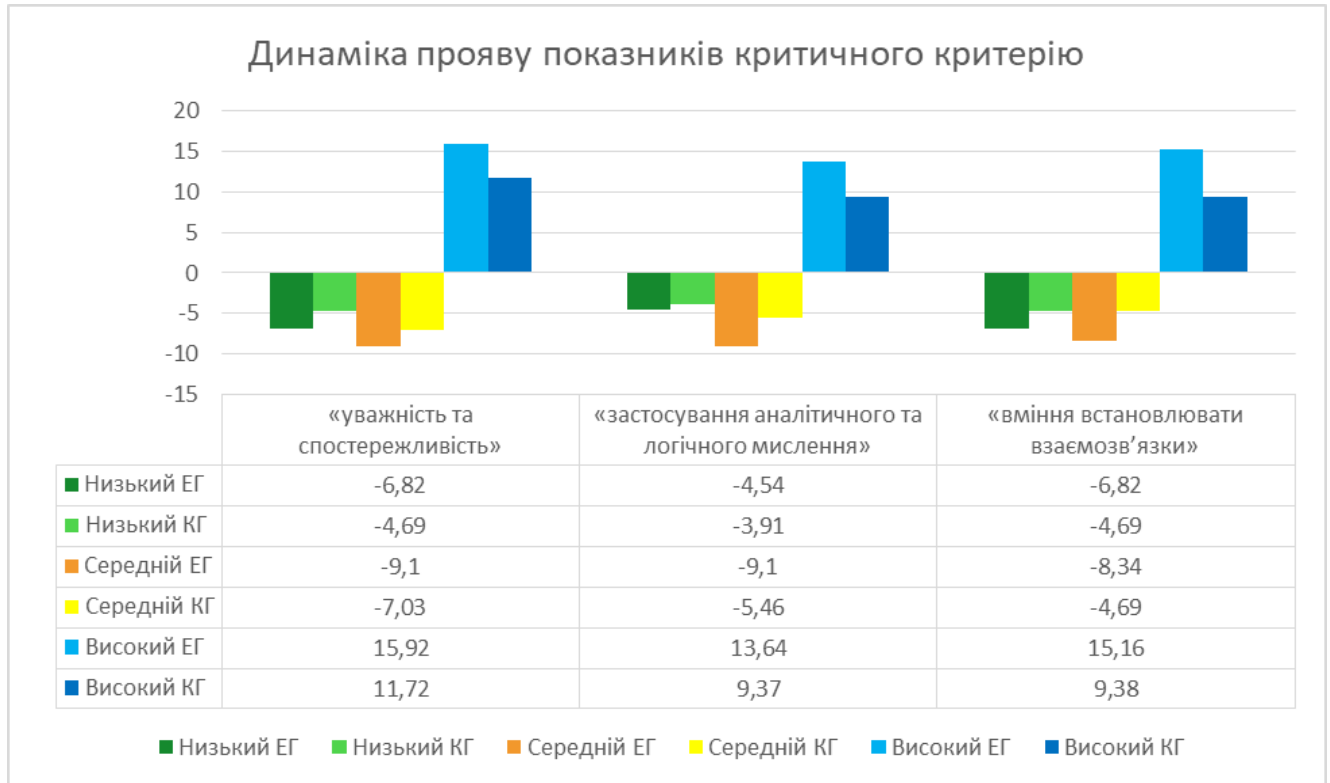


Рис. 3.7. Динаміка прояву показників критичного критерію за рівнем сформованості в ЕГ і КГ

(дані у відсотках станом на початок та після завершення експерименту)

Значення критерію лямбда [106] для показника «уважність та спостережливість» встановлено на рівні: $\lambda_{\text{емп.}}=1,21$, тобто $\lambda_{\text{емп.}} < \lambda_{\text{кр.}}(1,36)$. Показник «застосування аналітичного та логічного мислення» визначено на рівні: $\lambda_{\text{емп.}}=0,8$, тобто $\lambda_{\text{емп.}} < \lambda_{\text{кр.}}(1,36)$. Показник «вміння встановлювати взаємозв'язки» виявлено на рівні: $\lambda_{\text{емп.}}=1,05$, тобто $\lambda_{\text{емп.}} < \lambda_{\text{кр.}}(1,36)$.

Визначені дані дають підстави зробити висновки про зміни в експериментальній вибірці за визначеним показником. Проте у випадку формування у студентів даних показників основним чинником такі умови не виступають.

Отримані результати експериментального дослідження підтверджують результативність спроектованої та впровадженої нами структурно-функціональної моделі та визначених педагогічних умов формування «soft skills» здобувачів вищої освіти (майбутніх соціальних працівників) під час професійної підготовки в умовах закладів вищої освіти, враховуючи їх семи компонентну структуру. Результати дослідження вказують на те, що в експериментальній групі (ЕГ) спостерігається більш високий рівень сформованості «soft skills» порівняно з контрольною групою (КГ). Свідченням цього є ознаки переходу з низького та середнього рівнів їх сформованості на високий рівень, що відображає кількісний та якісний аспекти формування м'яких навичок майбутніх соціальних працівників в умовах закладу вищої освіти. Спостерігається помітне зростання кількості студентів-соціальних працівників з високим рівнем сформованості ціннісно-мотиваційного, особистісно-вольового та соціально-комунікативного критеріїв за всіма показниками.

Кількісне та якісне опрацювання результатів дозволило виявити більш або менш виражений розвиток показників «soft skills». Статистичну вірогідність різнорівневої сформованості «soft skills» відносно експериментальної та контрольної груп відповідно до зазначеної структури «soft skills» ми підтвердили за допомогою λ – критерію лямбда Колмогорова-Смирнова [106]. Це дозволяє припустити, що запровадження педагогічних умов є дієвим та ефективним способом у забезпеченні результативності і ефективності розвитку «soft skills» у майбутніх працівників соціальної сфери, а тому їх варто рекомендувати для комплексного використання під час підготовці соціальних працівників.

Процес формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників досліджено в умовах професійної підготовки. Даний факт підтверджує, що саме професійна підготовка основним чином дозволяє студентам сформувати інтегральне особистісне утворення – «soft skills» працівників сфери соціальної роботи. Важливість та практичне значення отриманих результатів проведеного дослідження полягає у запровадженні в освітньому процесі закладів вищої освіти України педагогічних умов та структурно-функціональної моделі формування м'яких

навичок у межах професійної підготовки, що сприяє оптимізації якості підготовки майбутніх соціальних працівників.

Професійне вдосконалення соціальних працівників базується на принципі безперервності освіти та навчання протягом життя, тому фокус нашої уваги зосереджуємо на подальшому практичному застосуванні отриманих результатів експериментального дослідження.

На базі благодійних організацій: благодійний фонд «Карітас-Київ» та благодійний фонд «Карітас-Житомир» було впроваджено тренінгову програму розвитку м'яких навичок «My soft» для соціальних працівників з якою можна ознайомитися на сайті (рис. 3.8), перейшовши за посиланням: <http://surl.li/qavol>.

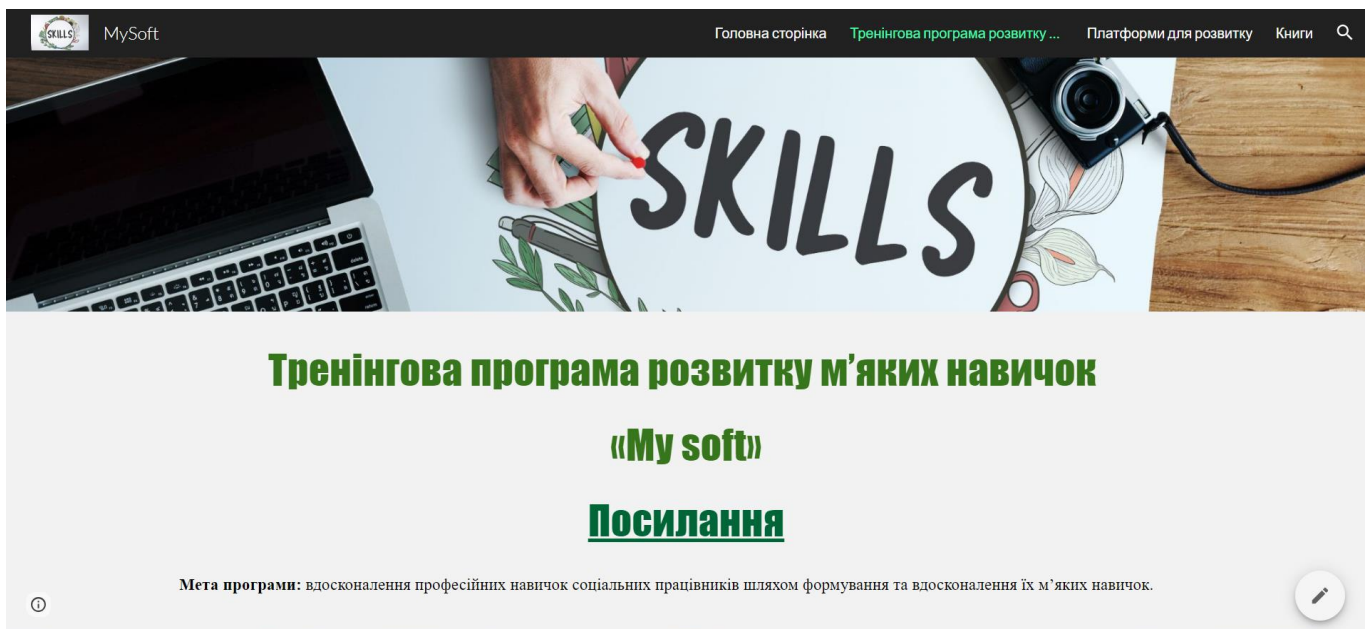


Рис. 3.8. Сторінка «Тренінгова програма розвитку м'яких навичок» вебсайту «MySoft»

Метою програми стало професійне вдосконалення соціальних працівників, підвищення рівня їх конкурентоспроможності, шляхом формування «soft skills». Серед основних завдань тренінгової програми:

- ознайомити фахівців з основними навичками, необхідними для особистісного та професійного зростання;
- активізувати механізми самопізнання і самовираження задля набуття м'яких навичок;

- сприяти у розумінні особистих переваг та зон розвитку;
- розвивати професійно важливі м'які навички фахівців;
- формувати якісно нового соціального працівника, здатного ефективно реагувати на виклики XXI століття;
- вдосконалювати знання, уміння та навички у сфері соціальної роботи;
- мотивувати до відповідальності за результат власного навчання, особистого та професійного розвитку.

Реалізація програми потребувала певних ресурсів, дотримання вимог до навчального приміщення та технічного забезпечення, зокрема чисельність групи співвідноситься з площею аудиторії, розташування по колу стільців для учасників та ведучого, розташування за межами кола столів для роботи груп, мобільність місць учасників програми (можливість переміщувати столи та стільці), оснащення фліпчартом та маркерами для записів, наявність у приміщенні проєкційної техніки (екран, ноутбук та проєктор). Яскравість освітлення та температура повітря аудиторії сприятливі для комфорту та безпеки учасників програми.

Тренінг та інформаційні повідомлення стали основними формами групового формату проведення занять. Під час зустрічей вдалося створити умови для розвитку навичок обміну інформацією, виявлення розуміння чужої та висловлення власної думки, відпрацювання на практиці необхідних навичок. Тренінговий формат проведення занять сприяє швидкому засвоєнню та доступному сприйняттю інформації, обговоренню дискусійних питань, відкритості поставлених запитань, миттєвому практикуванню отриманих знань, формуванню відповідних поведінкових навичок. Групова робота у межах тренінгу ґрунтується на інформаційних повідомленнях, презентаціях ведучого, пошуку творчих ідей шляхом «мозкового штурму», бесідах, обговореннях, групових завданнях, рольових іграх, індивідуальних дорученнях та домашніх завданнях.

Тренінгова програма складається з трьох змістових модулів: «М'які навички – Дорога майбутнього», «Мотивація. Ефективність. Результативність», «Комунікація та лідерство».

Модуль № 1 «М'які навички – Дорога майбутнього» містить п'ять занять: «Вступ до програми. Основи «soft skills»»; «Персональна ефективність»; «Критичне мислення та інформаційна культура»; «Тайм-менеджмент»; «Дизайн мислення».

Модуль № 2 «Мотивація. Ефективність. Результативність» містить шість занять: «Управління стресом»; «Як стабілізувати себе?»; «Як розв'язувати конфлікти?»; «Креативне мислення»; «Емоційний інтелект»; «Особистий бренд».

Модуль № 3 «Комунікація та лідерство» містить 5 занять: «Лідерство та ефективне управління»; «Лідерство та ефективна комунікація»; «Ораторське мистецтво»; «Управління проектами: ключові процеси»; «Проектний менеджмент: впровадження».

Кожне заняття триває 2 години (120 хвилин) і складається з трьох частин: вступ (привітання учасників програми, повторення матеріалу попереднього заняття, обговорення домашнього завдання, уточнення незрозумілих аспектів); основна частина (огляд поточного заняття, викладення нового теоретичного матеріалу, виконання практичних вправ); підсумок (пояснення домашнього завдання та підведення підсумків).

Важливим компонентом програми є виконання домашнього завдання, що дозволяє закріпити отриману на зустрічі інформацію на практиці та напрацювати необхідні навички.

Після проходження запропонованої програми соціальні працівники змогли отримати знання щодо:

- змісту та алгоритму формування «soft skills» та «hard skills», їх ролі в особистісній та професійній самореалізації фахівця соціальної сфери;
- базових компетентностей «soft skills», стратегій самовдосконалення й саморозвитку;
- основних аспектів цілепокладання, управління ресурсами та лідерства;
- сутності, ознак та складових емоційного інтелекту як одного з механізмів набуття соціального досвіду;
- основ ефективної комунікації, нетворкінгу та вирішення складних завдань;

- сучасних підходів до розуміння емоційного інтелекту, управління стресами і конфліктами.

Тренінгова програма стала механізмом формування вмій з:

- аналізу особистих сильних сторін та виявлення сфер подальшого самовдосконалення;
- визначення і усвідомлення власних лідерських та ораторських здібностей, їх розвитку;
- самооцінки навичок комунікації, критичного та креативного мислення;
- вирішення конфліктних ситуацій, управління стресом, визначення персональної ефективності;
- вирішення проблемних ситуацій, самоорганізації та самоконтролю, стабілізації емоційного стану та управління професійним розвитком;
- застосування технік тайм-менеджменту, постановки цілей та досягнення мети;
- адаптації до нових умов, прояву ініціативи, формування індивідуальної траєкторії саморозвитку;
- управління проектами задля вирішення суспільних проблем та розвитку соціальної сфери;
- формування особистісного зростання і професійної самореалізації.

Оптимальна чисельність групи для проведення тренінгових занять становить 6-8 осіб, але не перевищувати 12 осіб. Рекомендована періодичність занять – не рідше одного разу на тиждень (за можливості в першій половині дня). До груп входили новопризначені працівники та фахівці з досвідом роботи в благодійних організаціях більше дванадцяти років.

3.2 Рекомендації щодо застосування моделі формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників

Отримані результати експериментальної перевірки ефективності впровадження структурно-функціональної моделі формування «soft skills»

майбутніх соціальних працівників дозволяють підтвердити загальну гіпотезу дослідження, що полягала у наступному твердженні: оптимізація та вдосконалення педагогічних умов формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників можливі при впровадженні теоретично та методологічно обґрунтованої моделі професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної роботи у ЗВО. Також можемо говорити про доведення часткових гіпотез: якість формування «soft skills» майбутніх працівників соціальної сфери під час професійної підготовки в умовах закладу вищої освіти підвищиться в разі: визначення критеріїв, показників та рівнів сформованості «soft skills» майбутніх соціальних працівників; розробки та впровадження ефективної структурно-функціональної моделі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників та формування «soft skills»; виявлення педагогічних умов формування «soft skills» на основі позитивного вітчизняного та світового досвіду у сфері професійної освіти соціальних працівників.

Розроблена та впроваджена нами модель відображає функціональні особливості структурних елементів формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників. Ефективність застосування даної моделі базується на таких засадах: відповідність загальній стратегічній меті професійної підготовки соціальних працівників та відкритість щодо інформаційно-освітнього простору закладу вищої освіти; студентоорієнтованість освітнього процесу; системність та цілісність, послідовність та неперервність, наступність професійної освіти. Результативність та дієвість впровадження структурно-функціональної моделі формування «soft skills» студентів-майбутніх соціальних працівників дозволяє нам сформулювати рекомендації щодо її застосування.

По-перше, структурно-функціональна модель формування «soft skills» є базовим напрацюванням, що дає можливість зрозуміти загальний механізм вдосконалення м'яких навичок, на прикладі професійної підготовки соціальних працівників. Трансформуючи та доповнюючи її, ми можемо розробити систему розвитку гнучких навичок для кожної професії. Оскільки «soft skills» є універсальним утворенням, володіючи ними на високому рівні, фахівець зможе змінювати кваліфікацію, переходити з професії до професії, при цьому залишатися

продуктивним, результативним та конкурентоспроможним. У нових реаліях така здатність стає особливо актуальною: технологічний прогрес та розвиток штучного інтелекту збільшує ризик зникнення багатьох звичних професій; зміна ринку праці через підвищення можливості комп'ютеризації та роботизації різних сфер життєдіяльності людини; зміна фокусу важливості з одних професій на інші внаслідок воєнних дій на території України. Сформованість «soft skills» значно розширює можливість працевлаштування та пристосування до нових умов життя.

По-друге, «soft skills» тісно пов'язані з особистісними якостями та характером людини, її досвідом, а не з вузько професійними знаннями. Тому застосування структурно-функціональної моделі формування «soft skills» потребує значних часових затрат для постійного практичного тренування професійно важливих навичок та вдосконалення студентів, що здійснюється в реальних умовах взаємодії з оточуючими. Важливо враховувати індивідуальні особливості, інтереси та потреби студентів. Ефективність практичної підготовки майбутніх соціальних працівників та розвитку їх м'яких навичок залежить від належного рівня організації скоординованої взаємодії основних учасників освітнього процесу. При цьому готовність студентів до формування знань, умінь та навичок в розрізі «soft skills» ґрунтується на професійно значимій особистісній освіченості та окремих психічних станів. Тому бажано враховувати стійкість позитивних мотивів діяльності студентів, наявність у них професійно значущих здібностей та рис характеру, рівень сформованості необхідних знань та умінь, наявність ціннісних орієнтацій та морально-етичних установок, стійкість їх емоційно-вольових процесів, а також особливості пізнавальних процесів (сприймання, мислення, пам'яті, уваги).

По-третє, ефективність впровадження структурно-функціональної моделі формування «soft skills» прямо пропорційно залежить від усвідомлення майбутніми соціальними працівниками значущості та потреби у формуванні м'яких навичок. Мотивація залишається одним із найважливіших елементів діяльності студентів у самостійному здобутті знань та розвитку компетентності як інтегральної людської якості. Ознаками повноцінної мотивації до навчання можна назвати: спонукання до навчальної діяльності, що містить пізнавальні та більш широкі соціальні мотиви, а

також мотиви досягнення; структурованість мотивів або об'єднання мотивів у систему; ієрархічність мотивів (розрізнення первинних та вторинних мотивів); розвиток вмотивованості до навчальної діяльності; підвищення стабільності та усвідомленості мотивів; перерозподіл співвідношення між зовнішніми та внутрішніми мотивами. Тому важливо на шляху професіоналізації майбутніх соціальних працівників (чи фахівців інших галузей) заохочувати та підкріплювати зміни в їх мотиваційній сфері задля усвідомлення та прийняття себе у конкретній професії, а також усвідомлення суті та призначення у майбутній професійній діяльності. За таких умов навчально-виховна діяльність стає більш привабливою для студента та посилює його активність та ініціативність у збагаченні знань в обраній професії.

По-четверте, застосування структурно-функціональної моделі формування «soft skills» повинно враховувати актуального стану ринку праці. Зміни у суспільстві призводять до змін вимог до фахівців, яких шукають та винаймають на роботу. Одним із основних завдань закладів вищої освіти стає спрямування дій на допомогу молоді розвинути необхідні навички, для попередження виникнення масштабної неповної зайнятості, тривалих соціальних та економічних проблем. Опанування новими «soft skills» тою чи іншою мірою змінює особистість, яка в такому випадку стає значимим інструментом. Через відсутність довгострокового планування розвитку знань, умінь та навичок, що ґрунтується на конкретних даних та відкриває можливості для перекваліфікації та підвищення кваліфікації працівників, допомагає з дитинства розвинути потрібні навички під час навчання, збільшується ризик стрімкого підвищення рівня невідповідності сформованих навичок до вимог ринку праці. Доцільно зважати на відображення зорієнтованості професійної підготовки соціальних працівників на відповідність соціального замовлення з урахуванням аспектів соціально зумовленої взаємодії у площині «державна – заклади вищої освіти» щодо реалізації механізмів професійної підготовки соціальних працівників зі сформованими м'якими навичками.

По-п'яте, система формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників у контексті професійної підготовки спрямована на розвиток усіх складових «soft

skills», а їх вдосконалення забезпечує необхідні професійні якості, втілення здібностей, реалізацію цінностей у соціальній роботі. Тому під час застосування структурно-функціональної моделі формування «soft skills» необхідно враховувати мету освітньо-професійної програми підготовки майбутніх соціальних працівників та стратегію розвитку закладу вищої освіти. Це забезпечить можливості для всебічного розвитку людського капіталу з метою гарантування соціально-економічного зростання держави; формування освічених особистостей з високими моральними, патріотичними цінностями, здатних зробити вагомий внесок у майбутнє України; підготовки висококваліфікованих та конкурентоздатних професіоналів; створення центрів інновацій; розвитку якісно нових міжнародних партнерських зв'язків та можливостей для співпраці з інституціями у сфері освіти та науки; створення культурного осередку співпраці між працівниками, студентами та випускниками закладів вищої освіти.

Велику роль відіграє той факт, що процес формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників досліджено під час професійної підготовки в умовах закладів вищої освіти. Результати експерименту підтверджують, що саме професійна підготовка дозволяє майбутнім соціальним працівникам сформувати та вдосконалити інтегральне особистісне утворення – «soft skills» соціальних працівників.

Отримані результати експериментальної перевірки ефективності впровадження структурно-функціональної моделі формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників розкривають перспективи подальших досліджень професійної підготовки фахівців соціальної сфери та професійної освіти загалом. Зокрема недостатньо вивченими залишаються умови вдосконалення «soft skills» у соціальних працівників (державних та недержавних установ та організацій) з коротким та тривалим досвідом зайнятості у сфері соціальної роботи; педагогічні умови формування м'яких навичок у дошкільних закладах освіти, системі середньої, професійно-технічної та фахової передвищої освіти.

Цікавими для вивчення стають механізми формування «meta skills» як постійної здатності до розвитку конкретної необхідної навички. Деякі дослідники їх

переліку відносять пошук мети та слідування їй, емоційний інтелект, мотивацію, сміливість та рішучість під час прийняття важливих рішень у нестандартних ситуаціях, здатність системно навчатися, сформована працездатність, вміння працювати з врахуванням подальшої перспективи, здатність активно слухати, емпатію, готовність до викликів, високу швидкість обробки отриманої інформації, вміння здобувати прихильність оточуючих [9]. На нашу думку, «meta skills» сприяють розвитку мислення для особистісного та професійного зростання, що ґрунтується на принципі безперервності освіти з метою розвитку нових компетентностей у постійно змінному середовищі.

Таким чином, професійна підготовка та формування фахівця якісно нового рівня залишається актуальною у площині наукового дослідження.

Висновки до третього розділу

Проведений порівняльний аналіз отриманих результатів станом на початок констатувального і по завершенню формувального експерименту надав можливість встановити позитивну динаміку зміни кількісного розподілу студентів за рівнями сформованості «soft skills» у майбутніх соціальних працівників.

Відсоткові значення показників контрольної групи фіксують незначну динаміку зростання за рівнями та показниками сформованості «soft skills», для формування окремих показників системність та упорядкованість не є характерною. Таким чином, можемо стверджувати, що збільшення ефективності та результативності процесу формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників в умовах професійної освіти можливе при реалізації визначених нами педагогічних умов шляхом застосування форм, методів та засобів формування «soft skills».

Також варто вказати, що результати, отримані шляхом проведення експериментального дослідження, вказують на значні кількісні та якісні зміни показників експериментальної групи порівняно з показниками контрольної групи.

У третьому розділі нами окреслене практичне застосування отриманих результатів експериментального дослідження процесу формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників. Таким досвідом стало впровадження на базі благодійних організацій: благодійний фонд «Карітас-Київ» та благодійний фонд «Карітас-Житомир» тренінгової програми розвитку м'яких навичок «My soft» для соціальних працівників. Метою програми стало професійне вдосконалення соціальних працівників, підвищення рівня їх конкурентоспроможності, шляхом формування «soft skills».

Також надано рекомендації щодо застосування структурно-функціональної моделі формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників. Зокрема, варто враховувати слугування моделі як базової системи для формування м'яких навичок фахівців різних професій; потребу у постійному довготривалому практичному тренуванні «soft skills» в реальних умовах взаємодії з оточуючими; залежність ефективності впровадження моделі формування «soft skills» від вмотивованості студентів; актуальний стан ринку праці; спрямованість моделі на розвиток усіх складових «soft skills» у контексті професійної освіти.

Визначено перспективи подальших наукових досліджень, зокрема вивчення умов вдосконалення «soft skills» у соціальних працівників державних та недержавних установ та організацій на різних етапах професійної діяльності (з урахуванням досвіду зайнятості у сфері соціальної роботи); особливостей формування м'яких навичок в умовах закладів дошкільної, середньої, професійно-технічної та фахової передвищої освіти; механізмів формування «meta skills» як постійної здатності до розвитку конкретної навички особистості.

ВИСНОВКИ

У дисертації обґрунтовано теоретичні і методологічні засади формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників в умовах професійної освіти, розроблено та експериментально перевірено ефективність впровадження структурно-функціональної моделі та педагогічних умов формування «soft skills» під час професійної підготовки соціальних працівників у закладах вищої освіти.

Одержані результати реалізованого дослідження свідчать про розв'язання поставлених завдань та досягнення мети, що слугує підставою для формування таких загальних висновків:

1. Проаналізовано стан теоретичного вивчення досліджуваної проблеми в науковій літературі, зокрема, аспект розвитку «soft skills» (м'які навички) у майбутніх фахівців соціальної роботи.

На основі результатів міждисциплінарного аналізу досліджуваної проблеми, теоретичного та практичного досвіду науковців запропоновано авторське трактування ключових понять дослідження. Вказано, що «soft skills» майбутніх соціальних працівників» розглядається нами як сукупність неспеціалізованих, взаємопов'язаних, набутих, важко відстежуваних, змінних, ситуативних, тісно пов'язаних з характером соціально-психологічних навичок фахівця, які сприяють здійсненню вискоелективної професійної соціальної роботи та успішному кар'єрному зростанню.

«Формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників» визначено нами як складний багатоетапний спеціально організований процес якісної фахової підготовки студентів-соціальних працівників, з метою набуття універсальних, не спеціалізованих, взаємопов'язаних, набутих, важко відстежуваних, змінних, ситуативних, тісно пов'язаних з характером соціально-психологічних навичок, які сприяють здійсненню вискоелективної професійної соціальної роботи та успішному кар'єрному зростанню.

Сутність поняття «педагогічні умови формування «soft skills»» розуміємо як сукупність факторів освітнього середовища, що забезпечують фахову підготовку

студентів та можливість ефективної реалізації відповідних блоків структурно-функціональної моделі формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників.

При цьому майбутні соціальні працівники – це студенти, здобувачі освіти з широкими життєвими поглядами та світосприйняттям, усталеними суспільними цінностями та переконаннями, чутливістю до соціальних змін, на основі чого викристалізуються їх нові якості, вміння та навички, зокрема «soft skills», що сприяють у плануванні власних дій, самостійному визначенню найоптимальнішого варіанту вирішення незвичної ситуації з урахуванням наслідків змін у суспільстві.

Враховуючи специфіку професійних обов'язків соціальних працівників, нами виокремлено наступні групи «soft skills»: навички комунікації, навички управління, навички особистої ефективності, навички опрацювання інформації та стратегічні навички.

У структурі «soft skills» нам визначено основні складові: орієнтація на зміни у сфері соціальної роботи; оперування знаннями та ресурсами соціальної роботи; забезпечення ефективності та результативності професійної діяльності; застосування комунікативного інструментарію у здійсненні професійних обов'язків; менеджержування задля ефективності соціальної роботи; комплексне вирішення проблемних ситуацій та визначення перспективи; неупереджене опрацювання інформації.

Краще розуміння змісту «soft skills» у теоретико-практичному контексті соціальної роботи стало підґрунтям для аналізу особливостей процесу їх формування та розвитку у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної освіти.

2. Здійснено порівняльний аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду формування «soft skills» у процесі професійної підготовки соціальних працівників.

Аналіз характерних особливостей професійної підготовки соціальних працівників та їхнього впливу на формування «soft skills» студентів здійснювалося нами на основі: визначення сутності процесу формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників з урахуванням та поєднанням у головну ідею принципів особистісного, діяльнісного та ресурсно-середовищного підходів; доповнення

вибірковим компонентом з орієнтацією на вдосконалення «soft skills» студентів освітньо-професійних програм з метою активізації практичної спрямованості підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної, соціально важливої діяльності; поєднання традиційних та інноваційних форм, методів та технологій навчання для збагачення формальної освіти у сфері соціальної роботи, актуалізації потенціалу формування «soft skills» здобувачів освіти, розширення можливостей застосування аудиторної та позааудиторної навчально-виховної діяльності майбутніх соціальних працівників.

У процесі дослідження проведено ґрунтовний аналіз не лише вітчизняного, а й зарубіжного досвіду формування «soft skills» у процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників на основі практики Сполучених Штатів Америки та Ізраїлю. Встановлено, що практика професійної підготовки соціальних працівників у Сполучених Штатах Америки та Ізраїлю ґрунтується на міцній мережі соціальних інститутів, закладів освіти та державних вимог. Особлива увага приділяється практичній підготовці студентів, як основному фактору формування професійно важливих навичок.

3. Визначено критерії, показники та рівні сформованості «soft skills» майбутніх соціальних працівників.

У ході експериментального дослідження нами було визначено та охарактеризовано структурні компоненти «soft skills» майбутніх соціальних працівників (мотиваційний, когнітивний, особистісний, комунікативний, управлінський, стратегічний, інформаційний компоненти). Також ми виокремили критерії та показники сформованості «soft skills» майбутніх соціальних працівників.

Основними критеріями формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників визначено наступні: ціннісно-мотиваційний (наявність бажання працювати у соціальній сфері та допомагати людям; усвідомлення себе агентом змін в громаді та налаштування на позитивний результат; прагнення досягати мету та вирішувати завдання професійної діяльності); знаннєвий (розуміння важливості розвитку «soft skills», здатність до їх набуття та умінь розвиватися впродовж життя; знання соціально-значущих проблем соціальної роботи; використання у професійній

діяльності сучасних технологій, інноваційних методів та ресурсів сфери соціальної роботи); особистісно-вольовий (здатність до емоційного інтелекту та емпатії; здатність до вирішення складних ситуацій та швидкого реагування та ефективності; впевненість у власних практичних навичках та компетентності); соціально-комунікативний (вміння вести переговори та керувати конфліктами; знання та дотримання ділової та професійної етики; вміння спілкуватися з представниками інших культур та національностей); діяльнісно-практичний (вміння будувати ефективну команду для досягнення єдиного результату; ефективне планування і впорядкування професійної діяльності; орієнтація на результат, здатність формувати та досягати цілі); аналітичний (вміння мислити в умовах дефіциту часу і психоемоційного напруження; вміння приймати рішення та знаходити альтернативні варіанти; застосування структурного та системного мислення); критичний (уважність та спостережливість; застосування аналітичного та логічного мислення; вміння встановлювати взаємозв'язки).

На основі визначених критеріїв нами охарактеризовано рівні сформованості «soft skills» майбутніх працівників соціальної сфери, які ми розглядаємо як ступінь вираження запропонованої системи показників, зокрема: низький рівень (мінімальний прояв визначених показників), середній (епізодичний й ситуативний прояв показників), високий рівень (постійний і стійкий прояв показників). Отримані дані констатувального етапу експериментального дослідження підтвердили сформованість «soft skills» більшості студентів на низькому та середньому рівні за всіма показниками.

4. Розроблено структурно-функціональну модель формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників.

Структурно-функціональну модель розроблено і обґрунтовано як орієнтир формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників в умовах професійної освіти та виокремлено такі структурні блоки: цільовий, змістовий, теоретико-методологічний, організаційно-методичний та контрольньо-результативний. У цільовому – окреслено мету (формування м'яких навичок у студентів – соціальних працівників під час професійної підготовки в умовах закладу вищої освіти) та

завдання (формування та розвиток мотиваційного, когнітивного, особистісного, комунікативного, управлінського, стратегічного, інформаційного компонентів). Змістовий - відображає основні характеристики напрямів формування м'яких навичок (орієнтація на зміни у сфері соціальної роботи, оперування знаннями та ресурсами соціальної роботи, забезпечення ефективності та результативності професійної діяльності, застосування комунікативного інструментарію у здійсненні професійних обов'язків, менеджержування задля ефективності соціальної роботи, комплексне вирішення проблемних ситуацій та визначення перспектив, неупереджене опрацювання інформації), реалізованих у доповненому змісті запропонованих навчальних нормативних та/або вибіркового програм, тренінгових освітніх програм, вебсайтів та програм саморозвитку. Теоретико-методологічний – сформовано, враховуючи науково-обґрунтовані (особистісний, діяльнісний та ресурсно-середовищний) підходи; загальнонаукові та специфічні принципи (єдності теорії та практики соціальної роботи, взаємодії та соціального партнерства, соціальної спрямованості освітнього процесу, соціальної активності, безперервного навчання та вдосконалення).

В організаційно-методичному блоці представлено низку педагогічних умов (змістовне наповнення навчальної дисципліни «Технології формування «soft skills» у професійній освіті» та впровадження до освітньо-професійної програми зі спеціальності «Соціальна робота» з метою здобуття студентами знань «soft skills» та засобів, форм і методів їх формування і розвитку; створення для студентів вебсайту з необхідними матеріалами для визначення рівня сформованості «soft skills», їх формування та вдосконалення; використання ефективних засобів, форм та методів професійної підготовки соціальних працівників задля підвищення рівня сформованості «soft skills» студентів в умовах аудиторної та позааудиторної діяльності). Даний компонент враховує впорядкованість системної аудиторної та позааудиторної навчальної, соціальної та виховної студентської діяльності; забезпечує доцільний вибір методів, форм та засобів навчальної, виховної та соціальної діяльності студентів. Контрольно-результативний блок передбачає оцінювання рівня сформованості «soft skills» майбутніх соціальних працівників.

5. Обґрунтовано педагогічні умови формування «soft skills» майбутніх фахівців соціальної сфери.

Успішність реалізації структурно-функціональної моделі формування «soft skills» визначається педагогічними умовами, що були теоретично обґрунтованими та експериментально перевіреними (змістовне наповнення навчальної дисципліни «Технології формування «soft skills» у професійній освіті» та впровадження до освітньо-професійної програми зі спеціальності «Соціальна робота» з метою здобуття студентами знань «soft skills» та засобів, форм і методів їх формування і розвитку; створення для студентів вебсайту з необхідними матеріалами для визначення рівня сформованості «soft skills», їх формування та вдосконалення; використання ефективних засобів, форм та методів професійної підготовки соціальних працівників задля підвищення рівня сформованості «soft skills» студентів в умовах аудиторної та позааудиторної діяльності).

6. Проведено експериментальну перевірку ефективності впровадження педагогічних умов формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників.

З метою перевірки гіпотези та контролю ефективності впровадження педагогічних умов здійснено моніторинг рівнів сформованості «soft skills» майбутніх соціальних працівників. Дані контрольного етапу експериментального дослідження показали, що показники рівнів сформованості «soft skills» за визначеними критеріями експериментальної групи зросли на високому та середньому рівнях (високий зріс за рахунок середнього; з низького рівня студенти перемістилися на середній), що підтвердило ефективність та результативність процесу формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників в умовах професійної освіти при впровадженні науково обґрунтованих педагогічних умов. Позитивна динаміка зростання показників «soft skills» експериментальної групи підтверджує виконання завдань та досягнення мети дослідження виконано. У контрольній групі така динаміка є не значною.

Матеріали дисертації не вичерпують актуальних аспектів порушеної проблеми. Подальшого вивчення потребують питання забезпечення умов вдосконалення «soft skills» у соціальних працівників державних та недержавних

установ та організацій на різних етапах професійної діяльності (з урахуванням досвіду зайнятості у сфері соціальної роботи); особливостей формування м'яких навичок в умовах закладів дошкільної, середньої, професійно-технічної та фахової передвищої освіти; механізмів формування «meta skills» як постійної здатності до розвитку конкретної навички особистості. Актуальність досліджуваної теми підтверджує перспективну необхідність створення та функціонування при закладах вищої освіти Школи «My soft» для розвитку м'яких навичок.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Academic Ranking of World Universities: website. URL: <http://www.shanghai-ranking.com/ARWU2018.html> (дата звернення 10.11.2021).
2. Almeida F., Morais J. Strategies for Developing Soft Skills Among Higher Engineering Courses. *Journal of Education*. 2023. Vol. 203, №1. P. 103-112. URL: <https://doi.org/10.1177/00220574211016417> (дата звернення 25.11.2023).
3. Almeida F., Zoltan Buzady Z. Development of soft skills competencies through the use of FLIGBY. *Technology, Pedagogy and Education*. 2022. Vol. 31, № 4 P. 417-430. URL: <https://doi.org/10.1080/1475939X.2022.2058600> (дата звернення 25.01.2023).
4. Altbach P., Knight J. The internationalization of higher education: Motivations and realities. *Journal of Studies in International Education*. 2007. Vol. 11, № 3-4. P. 290–305. URL: <https://doi.org/10.1177/1028315307303542> (дата звернення 10.11.2021).
5. Amran M., Kutty F., Surat S. Creative problem-solving (CPS) skills among university students. *Creative Education*. 2019. Vol. 10, № 12. P. 3049–3058. URL: <https://doi.org/10.4236/ce.2019.1012229> (дата звернення 10.11.2021).
6. Ananiadou K., Claro M. 21st Century Skills and Competences for the New Millennium Learners in OECD Countries. *OECD Education Working Papers*. 2009. № 41. 33 p. URL: <https://doi.org/10.1787/218525261154> (дата звернення 10.11.2021).
7. Barrera-Osorio F., Kugler A., Silliman M. Hard and Soft Skills in Vocational Training: Experimental Evidence from Colombia. *The World Bank Economic Review*. 2023. Vol. 37, № 3. P. 409–436. URL: <https://doi.org/10.1093/wber/lhad007> (дата звернення 12.12.2023)
8. Bass B. M. Transformational leadership: industrial, military, and educational impact. New-Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. 1998. 396 p. URL: <https://psycnet.apa.org/record/1997-36282-000> (дата звернення 10.11.2021).
9. Boonyaprapun B. Development of manual for Self-awareness of undergraduate students. *The Journal of Faculty of Applied Arts*. 2020. Vol. 13, № 1. P. 75–85. URL: <https://doi.org/10.14416/j.faa.2020.25.007>(дата звернення 10.11.2021).

10. Bowles M. DeakinCo. asked Deloitte Access Economics to assess the importance of obtaining and measuring soft skills to better understand areas that need to be improved in the Australian workforce and businesses. *The part of the wider capability and micro-credentials research project orchestrated by DeakinCo.* 2017. URL: <http://surl.li/oyodb> (дата звернення 20.12.2020).
11. Brennan A., Dempsey M., McAvoy J., O’Dea M., O’Leary Sh., Prendergast M. How COVID-19 impacted soft skills development: The views of software engineering students. *Cogent Education.* 2023. Vol. 10, № 1. URL: <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2171621> (дата звернення 25.11.2023).
12. Cimatti B. Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for quality research.* 2016. Vol. 10, № 1. P. 97-130. URL: <https://doi.org/10.18421/IJQR10.01-05> (дата звернення 17.01.2022).
13. Cinque M. MOOCs and Soft Skills: a comparison of different courses on Creativity. *Journal of E-Learning and Knowledge Society.* 2017. Vol. 13, № 3. URL: <https://doi.org/10.20368/1971-8829/1386> (дата звернення 17.01.2022).
14. Cinque M. Soft skills development in European countries. *Tuning Journal for Higher Education.* 2016. Vol. 3, №. 2. P. 397-398. URL: [https://doi.org/10.18543/tjhe-3\(2\)-2016pp389-427](https://doi.org/10.18543/tjhe-3(2)-2016pp389-427) (дата звернення 18.12.2020).
15. Clark K. A., Konrad M., Test D. W. The effects of UPGRADE your performance on employment soft skills of students with intellectual and developmental disabilities: A pilot study of generalization. *Journal of Intellectual Disabilities.* 2023. URL: <https://doi.org/10.1177/17446295231163263> (дата звернення 25.11.2023).
16. Collins M. E., Sook Hyun Kim, Clay C., Perlstein J. Addressing issues of globalization in the training of public child welfare workers: Lessons from a training program in the USA. *International Social Work.* 2009. Vol. 52, №1. P. 72-83. URL: <https://doi.org/10.1177/0020872808097752> (дата звернення 25.11.2023).
17. Council for Higher Education. Multiyear plan 2017–2022: website. URL: <https://che.org.il/en/the-new-multiannual-program/> (дата звернення 10.11.2021).

18. Coursera: вебсайт. URL: <https://mooc4ua.online/coursera> (дата звернення 10.11.2023).
19. Doherty O., Stephens S. Hard and soft skill needs: higher education and the Fintech sector. *Journal of Education and Work*. 2023. Vol. 36, № 3. P. 186-201. URL: <https://doi.org/10.1080/13639080.2023.2174954> (дата звернення 25.11.2023).
20. Education Era: вебсайт. URL: <https://ed-era.com/> (дата звернення 10.11.2023).
21. ESCO. European multilingual classification of Skills, Competences and Occupations. 2017. URL: <https://esco.ec.europa.eu/en/about-esco/what-esco>(дата звернення 10.11.2021).
22. Escolà-Gascón A., Gallifa J. How to measure soft skills in the educational context: psychometric properties of the SKILLS-in-ONE questionnaire. *Studies in Educational Evaluation*. 2022. Vol. 74. P. 101155. URL: <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2022.101155> (дата звернення 20.01.2023).
23. Eurich T. Insight: the Power of Self-Awareness in a Self-Deluded World. 2017. 368 p. URL: <https://cutt.ly/NXSvaCS> (дата звернення 10.11.2021).
24. Feraco T., Resnati D., Fregonese D., Spoto A., Meneghetti C. An integrated model of school students' academic achievement and life satisfaction. Linking soft skills, extracurricular activities, self-regulated learning, motivation, and emotions. *European Journal of Psychology of Education*. 2023. Vol. 38, № 1. P. 109–130. URL: <https://doi.org/10.1007/s10212-022-00601-4> (дата звернення 25.11.2023).
25. Fernández-Arias P, Antón-Sancho Á, Vergara D, Barrientos A. Soft Skills of American University Teachers: Self-Concept. Sustainability. 2021. Vol. 13, № 22. URL: <https://doi.org/10.3390/su132212397> (дата звернення 25.11.2023).
26. Fisher R., Sharp A. Lateral leadership: Getting things done when you are not the boss. *Profile books*. 2004. 230 p.
27. General A. Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development. *Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015*. 2015. 35 p. URL:

https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf (дата звернення 10.06.2021).

28. Global Agenda for Social Work and Social Development. Collaboration between IASSW, IFSW and ICSW. 2012. URL: <http://www.globalsocialagenda.org> (дата звернення 10.11.2021).

29. Global Definition of Social Work. IFSW, IASSW. 2014. URL: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work> (дата звернення 10.11.2021).

30. Google Digital Workshop: вебсайт. URL: <https://grow.google/intl/ua/courses-and-tools/> (дата звернення 10.11.2023).

31. Harvard Business Review Home: website. URL: <https://hbr.org/2019/01/does-higher-education-still-prepare-people-for-jobs> (дата звернення 10.09.2021).

32. Haselberger D., Oberhuemer P., Perez E., Cinque M., Capasso F. Mediating Soft Skills at Higher Education Institutions: Guidelines for the design of learning situations supporting soft skills achievement. *Education and Culture DG Lifelong Learning Programme, European Union*. 2012. P. 1-133. URL: <http://surl.li/oyolu> (дата звернення 20.12.2020).

33. Haworth S., Miller R., Schaub J. Leadership in social work:and can it learn from clinical healthcare? *University of Birmingham*. 2018.41 p. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/267315231.pdf> (дата звернення 10.09.2021).

34. Hebrew University of Jerusalem: website. URL: <http://surl.li/baeei> (дата звернення 10.09.2021).

35. Heerden A, Jelodar M. B, Chawynski G, Ellison S. A Study of the Soft Skills Possessed and Required in the Construction Sector. *Buildings*. 2023. Vol. 13, № 2. 522 p. URL: <https://doi.org/10.3390/buildings13020522> (дата звернення 25.11.2023)

36. Holosko M. J. Social work leadership: Identifying core attributes. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. 2009. Vol. 19, № 4. P. 448–459.

37. Impactorium: вебсайт. URL: <https://impactorium.org/uk/> (дата звернення 10.11.2023).

38. International Standard Classification of Occupations: ISCO-08. International Labour Office. 2012. Vol. 1. 433 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf (дата звернення 25.11.2023).
39. Ismail I. Utilizing Technologies in Teaching Soft skills: Issues and Challenges. *In The 2nd International Conference on Sustainable Development and Multi-Ethnic Society Redwhite Pres.* 2019. P. 6-11. URL: <https://doi.org/10.32698/gcs.0163> (дата звернення 17.01.2022).
40. Jardim J., Pereira A., Vagos P., Direito I., Galinha S. The Soft Skills Inventory: Developmental procedures and psychometric analysis. *Psychological Reports.* 2022. Vol. 125, №1. P. 620-648. URL: <https://doi.org/10.1177/0033294120979933> (дата звернення 20.01.2023).
41. Jones D. N., Truell R. The global agenda for social work and social development: A place to link together and be effective in a globalized world. *International Social Work.* 2012. Vol. 55, № 4. P. 454–472. URL: <https://doi.org/10.1177/0020872812440587>(датазвернення 10.10.2021).
42. Jones D., Sewpaul V. Global standards for the Education and Training of the Social Work Profession. *International Journal of Social Welfare.* 2005. Vol. 14, № 3. P. 218-230. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.2005.00362.x> (дата звернення 10.09.2021).
43. Jones D., Truell R. Global Agenda for Social Work and Social Development. *Encyclopedia of Social Work.* 2017. URL: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780199975839.013.1158> (дата звернення 10.09.2021).
44. Kline P. A handbook of test construction: introduction to psychometric design. London, New York : Methuen. 1986. 259 p.
45. Kourgiantakis T., Sewell K. M., Hu R., Logan J., Bogo M. Simulation in Social Work Education: A Scoping Review. *Research on Social Work Practice.* 2020. Vol. 30, № 4. P. 433-450. URL: <https://doi.org/10.1177/1049731519885015> (дата звернення 25.11.2023).

46. Kusdinar F. A., Mayuni I., Khumaeroh I. D. Employee's Soft Skills as A Successful Way to Achieve Personal Branding: Scientific Literature Review. *Journal of Social Science*. Vol. 04, № 04. 2023. URL: <https://www.jsss.co.id/index.php/jsss/article/view/612/756> (дата звернення 25.08.2023)
47. Livingstone S., Mascheroni G., Stoilova M. The out comes of gaining digital skills for young people's lives and wellbeing. Asystematic evidence review. *New Media & Society*. 2023. Vol. 25, № 5. P. 1176-1202. URL: <https://doi.org/10.1177/14614448211043189> (дата звернення 02.01.2023).
48. Mahasneh J. K., Thabet W. Developing a Normative Soft Skills Taxonomy for Construction Education. *Journal of Civil Engineering and Architecture Research*. 2016. Vol. 3, № 5. P. 1468-1486. URL: <http://surl.li/oyoyc> (дата звернення 17.01.2022).
49. Majid S., Liming Z., Tong S., Raihana S. Importance of soft skills for education and career success. *International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education*. 2012. Vol. 2, № 2. P. 1037-1042. URL: <https://doi.org/10.20533/ijcdse.2042.6364.2012.0147> (дата звернення 17.01.2022).
50. Mandro L. Model of soft skills formation of social workers in the conditions of an institution of higher education. *Baltic Journal of Legal and Social Sciences*. 2023. №3. P. 101-107. URL: <https://doi.org/10.30525/2592-8813-2023-3-13> (дата звернення 10.12.2023).
51. Mandro L., Mykhailyshyn H., Taran I., Kolubayev O., Zvarychuk Zh. Pedagogical aspects of «soft skills» formation in future social workers in the conditions of higher education institution. *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*. 2023. Vol. 13, № 2. P. 32-36. URL: https://www.magnanimitas.cz/ADALTA/130238/papers/A_04.pdf (Web of Science) (дата звернення 10.12.2023).
52. Marin-Zapata S.I., Román-Calderón J.P., Robledo-Ardila C., Jaramillo-Serna M. A. Soft skills, do we know what we are talking about? *Review of Managerial Science*. 2022. Vol. 16. P. 969–1000. URL: <https://doi.org/10.1007/s11846-021-00474-9> (дата звернення 20.01.2023).

53. Mitsea E., Drigas A., Mantas P. Soft Skills & Metacognition as Inclusion Amplifiers in the 21st Century. *International Journal of Online and Biomedical Engineering (iJOE)*. 2021. Vol. 17, № 04. P. 121–132. URL: <https://doi.org/10.3991/ijoe.v17i04.20567> (дата звернення 17.01.2022).
54. MySoft: вебсайт. URL: <http://surl.li/kuvwy> (дата звернення 25.12.2022).
55. OECD future of education and skills 2030: OECD learning compass 2030. *Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)*. 2019. 146 p. URL: <http://surl.li/otmhf> (дата звернення 10.12.2020).
56. Paajanen G. The EI Measures the Personality Characteristics behind Productive Job Behaviour. *Employment Inventory Reports, Technology Based Solutions. Personnel Decisions*. New Jersey. 1992. 95 p.
57. Prometheus: вебсайт. URL: <https://prometheus.org.ua/> (дата звернення 10.11.2023).
58. Putra A. S., Novitasari D., Asbari M., Purwanto A., Iskandar J., Hutagalung D., Suroso, Cahyono Y. Examine Relationship of Soft Skills, Hard Skills, Innovation and Performance: the Mediation Effect of Organizational Learning. *International Journal of Science and Management Studies*. 2020. Vol. 3, № 3. P. 27-43. URL: <https://www.ijmsjournal.org/2020/volume-3%20issue-3/ijms-v3i3p104.pdf> (дата звернення 20.01.2022).
59. Qizi K. N. U. Soft Skills Development in Higher Education. *Universal Journal of Educational Research*. 2020. Vol. 8, №. 5. P. 1916-1925. URL: <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080528> (дата звернення 17.12.2021).
60. Rana K. Persuasion, trust, and personal credibility. *Diplo*. 2012. URL: <https://www.diplomacy.edu/resources/general/persuasion-trust-and-personalcredibility> (дата звернення 10.05.2022).
61. Robles M. M. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*. 2016. Vol. 75, № 4. P. 453–465. URL: <https://doi.org/10.1177/1080569912460400> (дата звернення 10.05.2021).
62. Rukman W. Y., Urath S., Harini H., Almaududi Ausat A. M., Suherlan S. Philosophy Education as a Means of Developing Student Soft Skills. *Edumaspul: Jurnal*

Pendidikan. 2023. Vol. 7, №1. P. 281-286. URL: <https://ummaspul.e-journal.id/maspuljr/article/view/5458> (дата звернення 25.11.2023).

63. Rusandi N. A., Ahman, Saripah I., Khairun D. Y., Mutmainnah. No worries with ChatGPT: building bridges between artificial intelligence and education with critical thinking soft skills. *Journal of Public Health*. 2023. Vol. 45, № 3. P. 602-603. URL: <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdad049> (дата звернення 25.12.2023).

64. Schaberg K. Teaching Soft Skills in Workforce Programs: Findings from Work Advance Providers. American Enterprise Institute: IAE. 2019. Available online: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED602408.pdf> (дата звернення 25.12.2023).

65. Scheerens J., van der Werf G., de Boer H. Soft Skills in Education: Putting the evidence in perspective. *Springer Nature*. 2020. 239 p. URL: <https://doi.org/10.1007/978-3-030-54787-5> (дата звернення 17.12.2021).

66. Scholz C., Maroun M. The Bologna process and higher education reform in the Eastern and Southern Mediterranean: the case of Israel, Egypt and Lebanon. *IEMed Mediterranean Yearbook*. 2015. P. 297–302. URL: <http://surl.li/oywrn> (дата звернення 10.05.2021).

67. Siobhan E. Laird. Training Social Workers to Effectively Manage Aggressive Parental Behaviour in Child Protection in Australia, the United States and the United Kingdom, *The British Journal of Social Work*. 2014. Vol. 44, № 7. P. 1967–1983. URL: <https://doi.org/10.1093/bjsw/bct043> (дата звернення 25.12.2023).

68. Skills Academy: вебсайт. URL: <https://skillsacademy.com.ua/> (дата звернення 10.11.2023).

69. Succi Ch., Canovi M. Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*. 2020. Vol. 45, № 9. P. 1834-1847. URL: <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420> (дата звернення 20.01.2022).

70. Tarr R., Weeks J. Soft Skills: Demand and Challenges in the United States Workplace. In: *Human Centered Management in Executive Education. Humanism in Business Series*. 2016. URL: https://doi.org/10.1057/9781137555410_3 (дата звернення 25.12.2023).

71. University of Southern California: website. URL: <https://www.usc.edu/> (дата звернення 10.06.2021).
72. USC Suzanne Dworak-Peck School of Social Work: website. URL: <https://dworakpeck.usc.edu/academic-programs> (дата звернення 10.05.2021).
73. Warrner J. Integrating Soft Skills into an Academic Curriculum. American Association for Adult and Continuing Education. AAACE Conf. 2020. № 1. P. 247–250.
74. Wenjing L., Jin L. Soft skills, hard skills: What matters most? Evidence from job postings. *Applied Energy*. Vol. 300. 2021. URL: <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2021.117307> (дата звернення 17.01.2022).
75. Алексєєнко Т. Освітньо-профілактична робота соціального працівника у територіальній громаді: досвід та перспективи. *Social Work and Education*. 2018. Т. 5, № 4. С. 8–18. URL: <https://doi.org/10.25128/2520-6230.18.4.1> (дата звернення 31.12.2022).
76. Андрущенко В. Модернізація освіти: політика і практика. *Педагогіка і психологія*. 2002. № 3. С. 12-15.
77. Артемов В. Ю. Особистісно-орієнтований підхід та модель світу інформаційного аналітика. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2005. Вип. 2. 215 с.
78. Барановська І. Г., Демченко О. П., Граб О. Д. Підготовка майбутніх учителів початкових класів та мистецтва до формування soft skills дітей засобами театрального мистецтва. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. 2022. Вип. 63. С. 78–87. URL: <https://vspu.net/sit/index.php/sit/issue/view/189/186> (дата звернення 31.12.2022).
79. Безпалько О. В. Організація соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю у територіальній громаді: теоретико-методичні основи: монографія. Київ: Наук. світ, 2006. 363 с.
80. Бех В. Цілісність соціальної роботи: методологічні, теоретичні та праксеологічні аспекти. *Соціальна робота в Україні на початку XXI століття: проблеми теорії і практики*. 2002. С. 29-47.

81. Бибик Д. Д. Соціальне проектування в структурі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. *Актуальні дослідження в соціальній сфері: матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., м. Одеса, 17 листопада 2016 р. Одеса, 2016. С. 264-266.*
82. Бибик Д. Д. Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки: дис. ... докт. філос. Київ, 2021. 360 с.
83. Бородіна Н. А., Чеберячко С. І., Шевчук Н. А. Формування навичок softskills та принципів доброчесності у здобувачів вищої освіти при викладанні дисциплін зі спеціальності «Цивільна безпека». *Вісті Донецького гірничого інституту*. 2020. Вип. 47, № 2. С. 206-214. URL: <https://doi.org/10.31474/1999-981x-2020-2-206-214> (дата звернення 25.12.2021).
84. Бровко К. А. Формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету: дис. ... д-ра філ. Київ, 2020. 370 с.
85. Вайнола Р. Особливості професійної підготовки майбутнього педагога в контексті особистісного підходу. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 11: Соціологія. Соціальна робота. Соціальна педагогіка*. 2006. № 4. С. 61-71.
86. Вайнола Р. Х. Проблеми професійної підготовки майбутніх соціальних педагогів до роботи в закладах оздоровлення та відпочинку. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка*. 2016. № 22. С. 10-18.
87. Василенко О. В. Роль soft-skills у професійній діяльності сучасного фахівця. *Березневий науковий дискурс 2023 на тему: «Детермінанти посилення ролі освіти у повоєнному відновленні України»*: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. для освітян, 22 берез. 2023 р. Чернігів : ГО «Науково-освітній інноваційний центр суспільних трансформацій», 2023. С. 306-309. URL: <http://surl.li/hehow> (дата звернення 11.06.2023).
88. Васильєва М., Романова І., Шеплякова І. Гейміфікація в підготовці соціальних працівників. *Освітологічний дискурс*. 2020. № 31. С. 97-114.
89. Великий тлумачний словник сучасної української мови / за ред.: В. Т. Бусел. Київ-Ірпінь, 2003. 1440 с.

90. Віннікова Л. В. Система підготовки соціальних працівників у вищих навчальних закладах США: дис... канд. пед. наук: 13.00.05. Луганськ, 2003. 217 с.
91. Войцехівський О. Л. Організаційно-педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів-прикордонників до професійної діяльності за напрямом «Охорона та захист державного кордону». *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2011. № 4. С. 76-82.
92. Волківська Д. А. Розвиток лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Київ, 2016. 20 с.
93. ВУМ: вебсайт. URL: <https://vumonline.ua/> (дата звернення 10.11.2023).
94. Грищенко І. М. Поліаспектність сутності лідерства в органах місцевого самоврядування. *Інвестиції: практика та досвід*. 2016. № 4. С. 78-81.
95. Гук О. Ф., Чернуха Н. М. Пріоритетні вектори сучасної освіти. *Topical issues of social pedagogy: collective monograph*. Barbados: CARICOM, 2017. С. 30-55.
96. Гура Т. В., Ріпко І. В. Лідерський потенціал як вагома складова особистісно-значущих якостей студентської молоді. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*. 2014. С. 40-65.
97. Демченко О., Казьмірчук Н., Жовнич О., Стахова І. Підготовка студентів до використання театралізованої діяльності для розвитку у дітей soft skills: європейський контекст. *Modern Information Technologies and Innovation Methodologies of Education in Professional Training Methodology Theory Experience Problems*. 2022. Випуск 64. 181-192. URL: <https://vspu.net/sit/index.php/sit/article/view/5050/4453> (дата звернення 01.04.2023).
98. Демченко О., Казьмірчук Н., Стахова І. Розвиток soft skills майбутніх учителів початкових класів як засіб акмеологічного зростання. *Professional Pedagogics*. 2022. 1(24). Р. 91–101. URL: <https://jrnl.ivet.edu.ua/index.php/1/article/view/708/942> (дата звернення 01.04.2023).
99. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: навч. посіб. Київ: Академ. видав, 2004. 352 с.
100. Дітковська Л. А. Організаційно-педагогічні умови формування ікт-компетентності майбутніх соціальних працівників. *Вісник Луганського*

національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. 2013. № 21. С. 36-46. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vlup_2013_21_8 (дата звернення 31.12.2022).

101. Длугунович Н. А. Soft skills як необхідна складова підготовки ІТ-фахівців. Вісник Хмельницького національного університету. 2014. № 6. С. 239-242.

102. Дроздова Ю. В., Дубініна О. В. Концептуальні підходи до визначення «soft skills» у сучасних освітніх і професійних моделях. *Soft skills – невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті*: зб. тез доп. міжвузівського наук.-метод. семінару, 21 лют. 2020 р. Київ: КНТЕУ, 2020. С. 31-34.

103. Дубасенюк О. А. Теорія і практика професійної майстерності в умовах цілежиттєвого навчання: монографія. Житомир: Вид-во Рута, 2016. 400 с.

104. Дяків О. П., Прохоровська С. А. Методичні підходи щодо формування лідерських компетенцій менеджера. Вісник Донецького Національного університету. Серія В. Економіка і право. 2012. № 1. С. 74–78.

105. EdX: вебсайт. URL: <https://www.edx.org/> (дата звернення 10.11.2023).

106. Євтух М.Б., Кулик М.С., Лузік Е.В., Ільїна Т.В. Математичне моделювання в психологічних і соціологічних дослідженнях: Підручник. Київ: Інформаційні системи, 2012. 428 с. 164-172 с.

107. Загальна психологія : навч. посіб. / Максименко С. Д. , Соловієнко В. О. Київ : МАУП, 2000. 256 с. URL: <https://app.box.com/s/1i3pz577axg1z91uyfx0uzsf7u72fbn4> (дата звернення 31.12.2021).

108. Загальна психологія : підруч. для студентів вищ. навч. закл. / Скрипченко О. В., Долинська Л. В., Огороднійчук З. В. [та ін.]. Київ : Либідь, 2005 р. 464 с. URL: <https://djvu.online/file/eko3quldU2lM1> (дата звернення 27.10.2022).

109. Зверєва І. Д., Безпалько О. В. Соціальна робота в Україні: навч. посіб. Київ: Центр навч. л-ри, 2004. 256 с.

110. Зміст освіти у Вищій школі: вебсайт. URL: https://elib.lntu.edu.ua/sites/default/files/elib_upload/%D0%B5%D0%BD%D0%BF%20%D1%80%D1%83%D0%B4%D1%8C/page7.html (дата звернення 25.12.2020).

111. Казаннікова О. В. Особистісно-діяльнісний підхід як основа структури професійної компетентності майбутніх соціальних педагогів. Педагогічні науки. 2017. Вип. 79, № 2. С. 121-126.
112. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія. Київ, 2010. 380 с.
113. Капська А. Й. Соціальна робота: навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 328 с.
114. Карманенко В. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів економічних університетів: дис. ... канд. пед. наук. Полтава-Умань. 2019. 274 с.
115. Карпенко О. Г. Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти: науково-методичний та організаційно-технологічний аспекти : монографія. Дрогобич: Коло, 2007. 374 с.
116. Касярум Н. В. Освітній простір як характеристика сучасної системи освіти. *Педагогічна наука: історія, теорія, практика, тенденції розвитку*. 2008. № 1. URL: http://www.intellect-invest.org.ua/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical_science_arhiv_pn_n1_2008_st_2/ (дата звернення 25.12.2020).
117. Касярум Н. Освітній простір: становлення поняття. *Витоки педагогічної майстерності*. 2013. № 12. С. 107-113. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/2203/1/Kasjarum.pdf> (дата звернення 25.12.2020).
118. Класифікатор професій ДК 003:2010 : Наказ Держспоживстандарту України від 28.07.2010 р. № 327: станом на 27 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text> (дата звернення: 27.12.2023).
119. Коваль К. О. Розвиток «Soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2015. № 2. С. 162-167.
120. Козубовська І. В., Постолук М. І. Зарубіжний досвід впровадження нетрадиційних форм освіти. *Наукові публікації кафедри загальної педагогіки та педагогіки вищої школи*. 2018. URL:

<https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/20085?mode=full> (дата звернення 25.12.2020).

121. Коляда Н. М., Левченко Н. В. Розвиток молодіжної роботи в умовах вищого закладу освіти. *Соціальна робота і соціальна освіта*. 2019. № 2. С. 79–88. URL: <https://doi.org/10.31499/2618-0715.2.2019.158475> (дата звернення 25.04.2021).

122. Коляда Н.М., Кравченко О.О. Практичний досвід формування «soft-skills» в умовах закладу вищої освіти. Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. 2020. Том 3, № 27. С. 137–145. URL: http://www.apfn-journal.in.ua/archive/27_2020/part_3/26.pdf (дата звернення 28.12.2022)

123. Комар Т. В., Варгата О. В. Технологія case-study щодо розвитку «soft skills» магістрів-психологів. *Перспективи та інновації науки. Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»*. 2022. Вип. 6, № 1. С. 184-194. URL: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-1\(6\)-184-193](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-1(6)-184-193) (дата звернення 11.12.2022).

124. Коновалова М. В. Лідерство в державному управлінні як чинник формування інноваційної організаційної культури. *SWorld*. 2012. Вип. 16, № 4. С. 44-50.

125. Копилова С. В. Передумови удосконалення професійної підготовки фахівців із соціальної роботи. *Наукові записки. Серія «Психолого-педагогічні науки»*. 2012. № 4. С. 132-138.

126. Корнюш Г. В. Формування м'яких навичок у студентів закладів вищої освіти в контексті навчання іноземних мов. *Викладання мов у вищих навчальних закладах освіти на сучасному етапі. Міжпредметні зв'язки*. 2020. № 36. С. 99-110. URL: <https://doi.org/10.26565/2073-4379-2020-36-08> (дата звернення 11.02.2021).

127. Косенко Д. Новий освітній простір для Нової української школи: місія нездійснена: вебсайт. 2021. URL: <http://education-ua.org/ua/articles/1115-novij-osvitnij-prostir-dlya-novojiukrajinskoji-shkoli-misiya-nezdijsnena> (дата звернення 20.03.2022).

128. Кочубей Т., Ткачук Ю. Соціальні навички soft skills у системі компетентностей майбутніх соціальних працівників. *Соціальна робота та соціальна*

освіта. 2021. Вип. 7, № 2. С. 42–50. URL: [https://doi.org/10.31499/2618-0715.2\(7\).2021.244074](https://doi.org/10.31499/2618-0715.2(7).2021.244074) (дата звернення 11.08.2022).

129. Кремень В. Г. Освітнянський простір і соціальна робота в Україні: концептуальні засади взаємовпливу. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2003. № 4. С. 5–11.

130. Крутій К. Освітній простір дошкільного навчального закладу: монографія. у 2-х ч. Київ : Освіта, 2009. Ч. 1. 302 с.

131. Кулінченко О. С. Формування соціальної активності студентів в умовах діяльності органів самоврядування вищого навчального закладу: автореф. дис. ...канд. пед. наук. Київ, 2015. 24 с.

132. Кушмар Л., Колот Л., Дубініна О. Формування soft skills на основі Business Partner (Пірсон). *Сучасні дослідження з іноземної філології*. 2020. № 18. С. 309-320. URL: <https://doi.org/10.24144/2617-3921.2020.18.309-320> (дата звернення 11.12.2021).

133. Лаппо В. В. Теоретико-методичні засади формування духовних цінностей студентської молоді в навчально-виховному процесі вищого навчального закладу: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.07. Київ, 2018. 475 с.

134. Лісовець О. В. Теорія та практика формування соціально-правової компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах університетської освіти : автореф. дис. д-ра пед. наук. Слов'янськ, 2019. 42 с.

135. Лях Т. Л. Планування залучення волонтерів як важливий компонент волонтерської програми. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2013. Вип. 23, № 1. С. 206-213. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vlup_2013_23\(1\)_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vlup_2013_23(1)_26) (дата звернення 20.11.2021).

136. М'ясоїд П. А. Загальна психологія: навч. посіб. Київ: Вища школа, 2004. 487 с. URL: <http://surl.li/mqfsl> (дата звернення 20.11.2021).

137. Мандо Л. Стратегічні навички майбутніх соціальних працівників. *Гуманітарний корпус. Наукові пошуки: актуальні дослідження, теорія та практика*: матеріали X Міжнар. наук.-практ. конф., 27 серп. 2021 р. Вінниця, 2021. Вип.41, № 1. С. 121-124. URL: <http://surl.li/mpjqt> (дата звернення 20.11.2021).

138. Мандро Л. «Soft skills» та «meta skills» як основа фахового зростання соціальних працівників. *Наука і освіта*. 2022. № 3. С. 31-35. URL: <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2022-3-6> (дата звернення 28.12.2022).

139. Мандро Л. «Soft skills» у змісті освітніх програм закладів вищої освіти України. *Інноваційна педагогіка*. 2022. Т. 2, № 49. С. 149-155. URL: <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2022/49.2.30> (дата звернення 28.12.2022).

140. Мандро Л. Soft skills: розвиток за допомогою штучного інтелекту. *Формування професійної компетентності сучасного педагога засобами освіти: історико-методичний аспект*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 15 груд. 2023 р. Харків, 2023. С. 196-200. URL: https://drive.google.com/file/d/1eObdh8j_gU8chsiRNLQqXJ0BDK3mWD0F/view (дата звернення 20.12.2023).

141. Мандро Л. Визначення організаційно-педагогічних умов формування «softskills» майбутніх соціальних працівників. *Education and science of today: intersectoral issues and development of sciences*: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф., 18 серп. 2023 р. Кембридж-Вінниця, 2023. С. 199-201. URL: <https://doi.org/10.36074/logos-18.08.2023> (дата звернення 20.09.2023).

142. Мандро Л. Критичне мислення та інформаційна культура як складова «Soft skills» здобувача вищої освіти. *Цифрові трансформації в освіті, культурі та мистецтві: нові можливості й досвід*: матеріали Всеукр. наук.-пед. підвищ. кваліф., 12 верес. - 13 жовт. 2022 р. Одеса, 2022. С. 61-64. URL: <http://surl.li/otcqf> (дата звернення 20.11.2023).

143. Мандро Л. Медіаграмотність у системі «soft skills» майбутніх соціальних працівників. *The driving force of science and trends in its development*: матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф., 14 лип. 2023 р. Ковентрі, 2023. С. 152-154. URL: <https://doi.org/10.36074/scientia-14.07.2023> (дата звернення 20.09.2023).

144. Мандро Л. Методи, форми та засоби формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників. *Scientific researches and methods of their carrying out: world experience and domestic realities*: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф., 4 серп.

2023 р. Відень-Вінниця, 2023. С. 309-311. URL: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.04.08.2023> (дата звернення 20.09.2023).

145. Мандро Л. Навички управління соціальних працівників як ресурс підвищення ефективності соціальної роботи. *The role of psychology and pedagogy in the spiritual development of modern society*: матеріали Міжнар. наук. конф., 30-31 лип. 2022 р. Рига, 2022. С. 250-254. URL: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-228-9-68> (дата звернення 10.12.2023).

146. Мандро Л. Показники формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників. *Theory and Practice of Science: Key Aspects*: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф., 19-20 лип. 2023 р. Рим, 2023. С. 79-90. URL: <https://doi.org/10.51582/interconf.19-20.07.2023> (дата звернення 26.08.2023).

147. Мандро Л. Професійні навички соціальних працівників: методи управління часовим ресурсом. *Тайм-менеджмент – мистецтво управляти часом науково-педагогічного працівника*: матеріали Всеукр. наук.-пед. підвищ. кваліф., 29 трав. - 9 лип. 2023 р. Одеса, 2023. С. 123-125. URL: <http://surl.li/otcpf> (дата звернення 29.08.2023).

148. Мандро Л. Професійні навички соціального працівника: управління проектами. *Scientific Community: Interdisciplinary Research*: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф., 6-8 лип. 2023 р. Гамбург, 2023. С. 42-45. URL: <https://archive.interconf.center/index.php/conference-proceeding/issue/view/6-8.07.2023/171> (дата звернення 11.09.2023).

149. Мандро Л. Професійні навички соціального працівника: управління ресурсами. *Роль соціального та емоційного інтелекту як найважливіших soft-skills XXI століття в освітньому процесі* : матеріали Всеукр. наук.-педаг. підвищ. кваліф., 6 берез. – 16 квіт. 2023 р. Одеса, 2023. С. 258-261. URL: <http://surl.li/otcpw> (дата звернення 17.05.2023).

150. Мандро Л. Рівні сформованості «soft skills» майбутніх соціальних працівників. Мандро. *Débats scientifiques et orientations prospective du développement scientifique*: матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф., 21 лип. 2023 р. Париж-Вінниця,

2023. С. 150-155. URL: <https://doi.org/10.36074/logos-21.07.2023> (дата звернення 29.12.2023).

151. Мандро Л. Технології формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників. *An integrated approach to science modernization: methods, models and multidisciplinary*: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф., 7 лип. 2023 р. Відень-Вінниця, 2023. С. 303-306. URL: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.07.07.2023> (дата звернення 20.10.2023).

152. Маркозова О. О. Навчання впродовж життя-необхідна передумова досягнення життєвого успіху людини. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Серія: Політологія*. 2016. № 2. С. 198-205. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnuuaup_2016_2_19 (дата звернення 17.05.2021).

153. Марченко О. В. Категорія освітнього простору як предмет методологічної рефлексії. *Мультиверсум. Філософський альманах*. 2011. С. 179-191.

154. Марченко О. В. Категорія суб'єктності у філософсько-освітньому дискурсі Модерну. *Науковий вісник Чернівецького університету. Філософія*. 2010. Вип. 512-513. С. 197-204. URL: http://library.chnu.edu.ua/res/library/elib/visnyk_chnu/visnyk_chnu_2010_0512_0513.pdf#page=197 (дата звернення 17.05.2021).

155. Марченко О. В. Кореляція простору і часу в освітньо-філософській інтерпретації. *Мультиверсум. Філософський альманах*. 2011. №1. С. 212-225.

156. Марченко О. В. Методологічні стратегії дослідження освітнього простору: монографія. Дніпропетровськ: Інновація, 2012. 350 с. URL: <http://surl.li/fvwsz> (дата звернення 25.12.2020).

157. Махначова Н. М., Мідляр. А. К. «Soft skills» керівника підприємства. *Економіка та управління підприємствами*. 2017. № 17. С. 380-383.

158. Мельничук І. М. Теорія і методика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних технологій у вищих навчальних закладах: автореф. дис. д-ра пед. наук. Тернопіль, 2011. 42 с.

159. Методичні рекомендації щодо розроблення стандартів вищої освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 01.06.2017 № 600 (у редакції наказу Міністерства освіти і науки України від 21.12.2017 № 1648). URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/rekomendatsii-1648.pdf> (дата звернення 25.12.2022).

160. Мешко Г. М., Мешко О. І. Формування soft skills студентів непедагогічних спеціальностей у процесі вивчення курсу «Педагогіка». *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. соціальна робота»*. 2021. Випуск 48, № 1. С. 267-271. URL: <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2021.48.267-271> (дата звернення 11.12.2022).

161. Микитюк С. О. Ресурсний підхід у професійному становленні вчителя. *Теорія і практика управління соціальними системами*. №3. 2012. С.14-18.

162. Михайлишин Г., Довга М. Організаційно-педагогічні умови професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з молодими сім'ями: поняття та загальна характеристика. *Освітні обрії*. 2019. Т. 49, №2. С. 75-77.

163. Михайлишин Г., Мандро Л. «Soft skills» у системі освіти Ізраїлю: креативність, мотивація та лідерство. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2021. Т. 2, № 84. С. 11-14. URL: <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2021.84.2.02> (дата звернення 25.12.2022).

164. Михайлишин Г., Мандро Л. Soft skills: професійні навички майбутнього соціального працівника. *Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка*. 2021. Т.2, № 37. С. 261-266. URL: <https://doi.org/10.24919/2308-4863/37-2-38> (дата звернення 25.12.2022).

165. Михайлишин Г., Мандро Л. Місце «soft skills» у професійній підготовці соціальних працівників у Сполучених Штатах Америки. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 78. С. 216-221. URL: <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2021.78.38> (дата звернення 25.12.2022).

166. Михайлишин Г., Мандро Л. Навички особистої ефективності як складова професійної компетентності соціального працівника. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2021. Т.1, №19. С. 92-102. URL: [https://doi.org/10.35387/od.1\(19\).2021.92-102](https://doi.org/10.35387/od.1(19).2021.92-102) (дата звернення 25.12.2022).

167. Михайлишин Г., Мандро Л. Професійна підготовка соціальних працівників у Скандинавських країнах (Швеція, Данія, Норвегія): формування «softskills». *Академічні студії. Серія «Педагогіка»*. 2021. Вип. 4, ч. 2. С. 36-42. URL: <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2021.4.2.5> (дата звернення 25.12.2022).

168. Михайлишин Г., Прокопів Л., Протас О. Soft skills у професійному становленні майбутніх соціальних працівників. *Вісник науки та освіти*. 2023. № 12(18) 2023.С. 611-627. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/vno/article/view/8389/8434> (дата звернення 28.12.2023)

169. Міровська М. Інституційний підхід як теоретична основа вивчення підтримки студента в освітньому процесі закладу вищої освіти. *Adaptive Management: Theory and Practice. Series Pedagogics*. 2020. Vol. 10, №19. URL: [https://doi.org/10.33296/2707-0255-10\(19\)-18](https://doi.org/10.33296/2707-0255-10(19)-18) (дата звернення 25.12.2021).

170. Міхеєва О. Ю. Соціально-педагогічні умови підготовки соціальних педагогів до роботи з прийомними сім'ями: дис. ... канд. пед. наук. Київ, 2012. 190 с.

171. Москалець В. П. Загальна психологія: підручник. Київ: Ліра-К, 2020. 564 с. URL: <https://lira-k.com.ua/preview/12628.pdf> (дата звернення 27.10.2022).

172. Наход С. А. Значущість «Soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій. *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова. Сер. 5 Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2018. № 63. С. 131–135. URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/23921/Nakhod%20S.%20%20..pdf?sequence=1> (дата звернення 27.04.2022).

173. Національна стратегія державної молодіжної політики до 2030 року: вебсайт. 2020. URL: <http://surl.li/oyynv> (дата звернення 27.04.2022).

174. Нестуля С. І. Дидактичні засади формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету: дис. докт. пед. наук. Полтава, 2019. 700 с.

175. Ольхович О. В. Підготовка соціальних працівників до роботи з біженцями у вищих навчальних закладах США і Канади: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Тернопіль, 2008. 223 с.

176. Ортинський В. Л. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 472 с. URL: <https://www.subjectum.eu/pdf/254.pdf> (дата звернення 25.03.2021).

177. Освітні програми. Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/zagalna-serednya-osvita/navchalni-programi> (дата звернення: 01.07.2023).

178. Освітній Хаб міста Києва: територія нових можливостей для кожного: вебсайт. URL: <https://eduhub.in.ua/> (дата звернення 10.11.2023).

179. Освітньо-професійна програма «Соціальна робота». Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника. 2022. URL: <https://ksptsr.pnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/71/2023/01/231-OP-Socialna-robotak-2022.pdf> (дата звернення: 01.07.2023).

180. Отравенко О. В., Ганчева В. І. Виховання соціальної активності учнів на засадах «soft skills». *Формування життєвої успішності учнів: інструментально-методичні аспекти*: зб. матер. круглого столу. Київ, 2023. С. 60-66. URL: <http://surl.li/oyuza> (дата звернення 11.12.2023).

181. Павлик Н. В. Теорія і практика організації неформальної освіти майбутніх соціальних педагогів: монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2018. 350 с.

182. Пащенко М. І., Красноштан І. В. Педагогіка: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури. 2014. 228 с. URL: https://pidru4niki.com/1961040163288/pedagogika/ponyattya_pro_zmist_osviti (дата звернення: 01.07.2021).

183. Педагогічна майстерність сучасного вчителя: теорія і практика : підручник / Бельчева Т. Ф., Ізбаш С. С., Елькін М. В. [та ін.]. Мелітополь : Видавничий дім ММД, 2012. 364 с.

184. Підласий І. П. Практична педагогіка або три технології. Інтерактивний підручник для педагогів ринкової системи освіти. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2004. 616 с.

185. Повідайчик О. С. Формування готовності майбутніх соціальних працівників до науково-дослідницької діяльності в процесі професійної підготовки: монографія. Ужгород: ПП «АУТДОРШАРК», 2018. 477 с.

186. Поліщук В. А. Професійна підготовка соціальних працівників: досвід європейських країн. *Соціальна робота в Україні*. 2011. С. 21-27.

187. Поліщук В. Підготовка майбутніх соціальних працівників США до вивчення полікультурного середовища як складова формування міжкультурної компетентності. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2016. Вип. 2. С. 183-185. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped_2016_2_49 (дата звернення: 01.07.2021).

188. Полякова О. О., Поляков І. О. Розвиток soft skills сучасного тренера як шлях до лідерства. *Лідери XXI століття. Погляд у майбутнє*: матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. 26-27 жовт. 2023 р. Харків, 2023. С. 84-85. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/items/0103daf5-ae4a-4be4-a5fa-9058c686c742> (дата звернення 11.12.2023)

189. Пометун О.І. Діяльнісний підхід. *Енциклопедія освіти*. 2021. С. 250-251.

190. Приходченко Л. Феномен лідерства в держслужбі. *Актуальні проблеми державного управління*. 2001. № 5. С. 238-244.

191. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII : станом на 27 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 27.12.2023).

192. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти : Наказ МОН

України від 24.04.2019 р. № 557 : станом на 27 груд. 2023 р. URL: <http://surl.li/faysw> (дата звернення: 27.12.2023).

193. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота» для другого (магістерського) рівня вищої освіти : Наказ МОН України від 24.04.2019 р. № 556 : станом на 27 груд. 2023 р. URL: <http://surl.li/fzpm1> (дата звернення: 27.12.2023).

194. Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року : Указ Президента України від 12.03.2021 р. № 94/2021 : станом на 12 бер. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94/2021#Text> (дата звернення: 27.12.2023).

195. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 24.12.2023).

196. Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021-2025 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23.12.2020 р. №1669-р : станом на 08 бер. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1669-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 27.12.2023).

197. Психологія: підручник / Трофімов Ю. Л., Рибалка В. В., Гончарук П. А., Алексєєва М. І., Кириленко Т. С. Київ: Либідь, 2008. 560 с.

198. Рибалка В. В. Методологічні питання наукової психології. Київ: Ніка-Центр, 2003. 204 с.

199. Романовський О. Г., Гура Т. В., Резнік С. М., Панфілов Ю. І., Черкашин А.І., Костиця І.В., Бондаренко В.В. Формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти: навчальний посібник. Харків : НТУ «ХП», 2018. 195 с.

200. Ростальна М. Соціальна робота у США: ліцензування соціальних працівників. URL: [P4EC_Webinar_5_20191223_ukr.pdf](#) (дата звернення: 18.06.2021).

201. Руденко В. М. Математична статистика: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 304 с.

202. Савельчук І. Сутнісні й змістові характеристики становлення теорії та практики соціальної роботи. *Social Work and Education*. 2020. Vol. 7, № 4. P. 436-451. URL: <https://doi.org/10.25128/2520-6230.20.4.3> (дата звернення: 18.06.2021).

203. Садовська Е., Ярошенко А. Формування професійної компетентності соціального працівника в умовах вищого навчального закладу: монографія. Київ, 2018. 113 с. URL: https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/23427/Sadovska%20E._Yaroshenko%20A.pdf?sequence=1 (дата звернення: 18.06.2021).

204. Самолюк Н. М. Soft та hard skills на ринку праці: сутність та складові. *Bulletin national university of water and environmental engineering*. 2021. Vol. 4, № 96. P. 275-294. URL: <https://doi.org/10.31713/ve4202122> (дата звернення: 01.08.2023).

205. Сейко Н. А. Формування практико орієнтованих умінь майбутніх соціальних педагогів у процесі вивчення курсу «Соціальний фандрайзинг». *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Серія Педагогічні науки*. 2016. Вип. 4. С. 149-154. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VZhDUP_2016_4_32 (дата звернення: 18.04.2021).

206. Семигіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с. URL: <http://surl.li/qsye> (дата звернення: 18.04.2022).

207. Сидоренко В. В. Розвиток soft skills педагога в умовах безперервної освіти. *Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих в системі неперервної освіти*: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 26 лист. 2020 р. Біла Церква: БІНПО ДВНЗ УМО, 2020. 439 с.

208. Сидоренко В. В. Розвиток soft skills педагога професійної (професійно-технічної) освіти в умовах діджиталізації: компетенції, цінності, поведінкові індикатори, результати. *Підготовка майстра виробничого навчання, викладача професійного навчання до впровадження в освітній процес інноваційних технологій*: матеріали IV Всеук. наук.-метод. семінару, 5 лист. 2020 р. Глухів, 2020. С. 26-30.

209. Синиця А. Soft skills: сутність поняття, структура, види та їх місце в освітньому процесі. *The XXIV International Scientific and Practical Conference «Current scientific opinions on the development of current education»*, June 19 – 21.

Milan, 2023. P. 189-192. URL: <https://eu-conf.com/wp-content/uploads/2023/05/Current-scientific-opinions-on-the-development-of-current-education.pdf#page=190> (дата

звернення 11.12.2023).

210. Слозанська Г. І. Соціальна робота в територіальній громаді: теорії, моделі та методи: монографія. Тернопіль: Осадца Ю. В., 2018. 382 с.

211. Слозанська Г. І. Теорія і практика підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальних громадах : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.05. Тернопіль, 2019. 687 с.

212. Собчак Н. М. Зміст і форми професійної підготовки соціальних працівників у системі неперервної освіти США: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Тернопіль, 2004. 217 с.

213. Солодовник О. В. Формування готовності майбутніх молодших спеціалістів з медичною освітою до професійного самовдосконалення у процесі фахової підготовки: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Житомир, 2017. 279 с.

214. Сопівник Р. В. Теоретичні і методичні засади формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Луганськ, 2013. 40 с.

215. Стинська В., Прокопів Л., Серман Л. «Soft skills» у практиці підготовки майбутніх викладачів закладу вищої освіти. Гірська школа українських Карпат. 2021. № 24. С. 100–104. URL: <https://journals.pnu.edu.ua/index.php/msuc/article/view/5285/5658> (дата звернення 07.06.2023).

216. Стинська В., Протас О. «Soft skills» у формуванні професійної компетентності майбутніх соціальних працівників. Гірська школа українських Карпат. 2023. №29. С.27-30. URL: <https://scijournals.pnu.edu.ua/index.php/msuc/article/view/7855/8079> (дата звернення 28.12.2023).

217. Стратегія сталого розвитку України до 2030 року: вебсайт. 2017. URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/UNDP_Strategy_v06-optimized.pdf (дата звернення: 18.04.2023).

218. Ступак О. Ю. Формування управлінської культури майбутніх учителів у діяльності органів студентського самоврядування: автореф. дис. ...канд. пед. наук.: 13.00.06. Луганськ, 2014. 20 с.

219. Сурай, І. Г. Сучасне лідерство в державному управлінні: методологічні аспекти формування знань, умінь та навичок. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2015. № 1. С. 54-59. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2015_1_9 (дата звернення: 18.04.2023).

220. Тернопільська В. І. Сучасні тенденції мотивації навчально-професійної діяльності студентів. *Вісник національного університету оборони України*. 2012. Вип. 5, № 30. С. 141–144. URL: https://www.academia.edu/download/62137849/%D0%92%D1%96%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA_5_30_1220200218-38438-10vlusr.pdf#page=141 (дата звернення: 18.04.2023).

221. Тест на цілеспрямованість. Psychological tests for free. Complete the psychology test online. Testing: вебсайт. URL: https://psychotest.org/uk/test/purposefulness_test.html (дата звернення: 01.04.2022).

222. Тименко В.М. Професійна підготовка соціальних працівників у вищих навчальних закладах США і України: спільність і відмінності: автореферат. Київ, 2003. 64 с.

223. Тютя М. Сутність поняття «освітній простір» в психолого-педагогічній літературі. *Система неперервної освіти вчителів початкової школи*: вебсайт. URL: <http://surl.li/oyzca> (дата звернення: 01.04.2022).

224. Фетискін М. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Соціально-психологічна діагностика розвитку особистості та малих груп: вебсайт. 2002. URL: <http://weblib.pp.ua/sotsialno-psihologicheskaya-diagnostika.html> (дата звернення: 01.04.2022).

225. Хаїтов П. Індикатори лідерства в системі державної служби. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2017. Вип. 1. С. 152-157. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dums_2017_1_24 (дата звернення: 01.04.2022).

226. Хараджян Н., Закарлюка І., Кулінка Ю. Формування soft skills як основного складника конкурентоспроможного фахівця. *Наукові записки БДПУ*. 2021. Вип. 3. С. 223-232. URL: <https://doi.org/10.31494/2412-9208-2021-1-3-223-233> (дата звернення 11.12.2022).

227. Харченко С. Я., Кратінов М. С. Історія теорія і практика соціальної роботи: навч. посіб. Луганськ: Альма-матер, 2005. 575 с.

228. Химич І.Г. Soft skills як професійна необхідність в сучасному бізнес-середовищі. *Маркетинг в умовах розвитку цифрових технологій*: матеріали III Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 30 жовт. 2020 р. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2020. 268 с. URL: <https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/32947/1/%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8%D0%9B%D1%83%D1%86%D1%8C%D0%BA,%202020.pdf> (дата звернення 25.12.2021).

229. Хохліна О. П. Методологічні й теоретичні основи психології : навч. посіб. Київ: НАВС, 2014. 232 с.

230. Цимбалару А. Д. Компонентно-структурний аналіз поняття «освітній простір». 2007. URL: http://www.rusnauka.com/20_PRNiT_2007/Pedagogica/23997.doc.htm (дата звернення 20.07.2022).

231. Цимбалару А. Освітній простір: сутність, структура і механізми створення. *Український педагогічний журнал*. 2016. № 1. URL: <http://uej.undip.org.ua/upload/iblock/311/311c4a2491b1cdb734b792dca919716e.pdf> (дата звернення 25.03.2020).

232. Цілина М. Формування soft skills і компетенцій у здобувачів вищої освіти як підгрунтя адаптації майбутніх фахівців до професійної діяльності. *Український журнал з бібліотекознавства та інформаційних наук*. 2023. № 11. С. 156-166. URL: <https://doi.org/10.31866/2616-7654.11.2023.282675> (дата звернення 25.12.2023).

233. Червоненко К. С. Модель системи формування готовності майбутніх соціальних працівників до організації волонтерської діяльності учнівської молоді.

Науковий вісник Ужгородського національного університету серія: Педагогіка. Соціальна робота. 2019. Вип. 45, № 2. С. 233–237. URL: <https://doi.org/10.24144/2524-0609.2019.45.233-237> (дата звернення 25.03.2020).

234. Черушева Г. Б. Концептуальні підходи до визначення «soft skills» у сучасних моделях управлінської компетентності. *Організаційна психологія. Економічна психологія.* 2023. Вип. 28, № 1. С. 128-137. URL: <https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.13> (дата звернення 25.12.2023).

235. Чмиленко Ф. О. *Методологія та організація наукових досліджень: посібник до вивчення дисципліни.* Дніпропетровськ: РВВ ДНУ, 2014. 48 с.

236. Шеїна Л. О. *Студентське самоврядування як засіб соціалізації молоді: дис. ... канд. пед. наук.* Харків, 2010. 227 с.

237. Ярошинська О. *Проектування освітнього середовища професійної підготовки майбутніх учителів початкової школи: монографія.* Умань: Жовтий О. О, 2014. 456 с.

238. Ячменик М., Корнус О., Браславська О., Рожі І. Особливості формування «soft skills» у здобувачів вищої освіти в умовах педагогічного закладу вищої освіти. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету.* 2022. №2. С. 16–25. URL: <https://doi.org/10.31499/2307-4906.2.2022.262819> (дата звернення 25.12.2022).

ДОДАТКИ

Додаток А

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України (категорія Б)

1. Михайлишин Г., Мандро Л. Soft skills: професійні навички майбутнього соціального працівника. *Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка*. 2021. Т.2, № 37. С. 261-266.

DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4863/37-2-38>

URL: http://www.aphn-journal.in.ua/archive/37_2021/part_2/40.pdf

2. Михайлишин Г., Мандро Л. Навички особистої ефективності як складова професійної компетентності соціального працівника. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2021. Т.1, №19. С. 92-102.

DOI: [https://doi.org/10.35387/od.1\(19\).2021.92-102](https://doi.org/10.35387/od.1(19).2021.92-102)

URL: <http://adult-education-journal.com.ua/index.php/aej/article/view/166/128>

3. Михайлишин Г., Мандро Л. Місце «soft skills» у професійній підготовці соціальних працівників у Сполучених Штатах Америки. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 78. С. 216-221.

DOI: <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2021.78.38>

URL: <http://pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2021/78/40.pdf>

4. Михайлишин Г., Мандро Л. Професійна підготовка соціальних працівників у Скандинавських країнах (Швеція, Данія, Норвегія): формування «soft skills». *Академічні студії. Серія «Педагогіка»*. 2021. Вип. 4, ч. 2. С. 36-42.

DOI: <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2021.4.2.5>

URL: <http://academstudies.volyn.ua/index.php/pedagogy/article/view/191/181>

5. Михайлишин Г., Мандро Л. «Soft skills» у системі освіти Ізраїлю: креативність, мотивація та лідерство. *Науковий часопис Національного*

педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 Педагогічні науки: реалії та перспективи. 2021. Т. 2, № 84. С. 11-14.

DOI: <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2021.84.2.02>

URL: https://chasopys.ps.npu.kiev.ua/archive/84/part_2/2.pdf

6. Мандро Л. «Soft skills» у змісті освітніх програм закладів вищої освіти України. *Інноваційна педагогіка*. 2022. Т. 2, № 49. С. 149-155.

DOI: <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2022/49.2.30>

URL: http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2022/49/part_2/30.pdf

7. Мандро Л. «Soft skills» та «meta skills» як основа фахового зростання соціальних працівників. *Наука і освіта*. 2022. № 3. С. 31-35.

DOI: <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2022-3-6>

URL: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2022/3_2022/6.pdf

Статті у періодичному виданні, проіндексованому у базі даних

Web of Science Core Collection

8. MandroL., Mykhailyshyn H., Taran I., Kolubayev O., Zvarychuk Zh. Pedagogical aspects of «soft skills» formation in future social workers in the conditions of higher education institution. *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*. 2023. Vol. 13, № 2. P. 32-36.

Web of Science: <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:001143675300010>

URL: https://www.magnanimitas.cz/ADALTA/130238/papers/A_04.pdf

Статті у періодичному науковому виданні держави, яка входить до Організації економічного співробітництва та розвитку та Європейського Союзу

9. Mandro L. Model of soft skills formation of social workers in the conditions of an institution of higher education. *Baltic Journal of Legal and Social Sciences*. 2023. №3. P. 101-107.

DOI: <https://doi.org/10.30525/2592-8813-2023-3-13>

URL: <http://baltijapublishing.lv/index.php/bjls/article/view/2171/2173>

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

10. Мандо Л. Стратегічні навички майбутніх соціальних працівників. *Гуманітарний корпус: матеріали X Міжнародної наук.-практ. конф. «Наукові пошуки: актуальні дослідження, теорія та практика»* (м.Вінниця, 27 серпня 2021 р.). Вінниця, 2021. Вип.41, № 1. С. 121-124.

URL: <http://surl.li/mpjqct>

11. Mandro L. Навички управління соціальних працівників як ресурс підвищення ефективності соціальної роботи. *The role of psychology and pedagogy in the spiritual development of modern society: матеріали Міжнародної наук. конф.* (м. Рига, 30-31 липня 2022 р.). Рига, 2022. С. 250-254.

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-228-9-68>

URL: <http://baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/view/245/6894/14377-1>

12. Мандро Л. Медіаграмотність у системі «soft skills» майбутніх соціальних працівників. *The driving force of science and trends in its development: матеріали IV Міжнародної наук.-практ. конф.* (м. Ковентрі, 14 липня 2023 р.). Ковентрі, 2023. С. 152-154.

DOI: <https://doi.org/10.36074/scientia-14.07.2023>

URL: <https://previous.scientia.report/index.php/archive/issue/view/14.07.2023/55>

13. Мандро Л. Професійні навички соціального працівника: управління проектами. *Scientific Community: Interdisciplinary Research: матеріали VI Міжнародної наук.-практ. конф.* (м. Гамбург, 6-8 липня 2023 р.). Гамбург, 2023. С. 42-45.

URL: <https://archive.interconf.center/index.php/conference-proceeding/issue/view/6-8.07.2023/171>

14. Мандро Л. Рівні сформованості «soft skills» майбутніх соціальних працівників. Мандро. *Débats scientifiques et orientations prospectives du développement scientifique: матеріали V Міжнародної наук.-практ. конф.* (м.Париж, 21 липня 2023 р.). Париж-Вінниця, 2023. С. 150-155.

DOI: <https://doi.org/10.36074/logos-21.07.2023>

URL: <https://archive.logos-science.com/index.php/conference-proceedings/issue/view/13/13>

15. Мандро Л. Технології формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників. *An integrated approach to science modernization: methods, models and multidisciplinary*: матеріали VI Міжнародної наук.-практ. конф. (м.Відень, 7 липня 2023 р.). Відень-Вінниця, 2023. С. 303-306.

DOI: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.07.07.2023>

URL: <https://archive.journal-grail.science/index.php/2710-3056/issue/view/07.07.2023/17>

16. Мандро Л. Показники формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників. *Theory and Practice of Science: Key Aspects*: матеріали VIII Міжнародної наук.-практ. конф. (м.Рим, 19-20 липня 2023 р.). Рим, 2023. С. 79-90.

DOI: <https://doi.org/10.51582/interconf.19-20.07.2023>

URL: <https://archive.interconf.center/index.php/2709-4685/issue/view/19-20.07.2023/173>

17. Мандро Л. Методи, форми та засоби формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників. *Scientific researches and methods of their carrying out: world experience and domestic realities*: матеріали VI Міжнародної наук.-практ. конф. (м.Відень, 4 серпня 2023 р.). Відень-Вінниця, 2023. С. 309-311.

DOI: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.04.08.2023>

URL: <https://archive.journal-grail.science/index.php/2710-3056/issue/view/04.08.2023/18>

18. Мандро Л. Визначення організаційно-педагогічних умов формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників. *Education and science of today: intersectoral issues and development of sciences*: матеріали V Міжнар.наук.-практ. конф. (м. Кембридж, 18 серпня 2023 р.). Кембридж-Вінниця, 2023. С. 199-201.

DOI: <https://doi.org/10.36074/logos-18.08.2023>

URL: <https://archive.logos-science.com/index.php/conference-proceedings/issue/view/14/14>

19. Мандро Л. Soft skills: розвиток за допомогою штучного інтелекту. *Формування професійної компетентності сучасного педагога засобами освіти: історико-методичний аспект* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 15 грудня 2023 р.). Харків, 2023. С. 196-200.

URL: https://drive.google.com/file/d/1eObdh8j_gU8chsiRNLQqXJ0BDK3mWD0F/view

Опубліковані праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

20. Мандро Л. Критичне мислення та інформаційна культура як складова «Soft skills» здобувача вищої освіти. *Цифрові трансформації в освіті, культурі та мистецтві: нові можливості й досвід*: матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації. (м. Одеса, 12 вересня - 13 жовтня 2022 р.). Одеса, 2022. С. 61-64.

URL: <http://surl.li/otcqf>

21. Мандро Л. Професійні навички соціального працівника: управління ресурсами. *Роль соціального та емоційного інтелекту як найважливіших soft-skills XXI століття в освітньому процесі*: матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації. (м.Одеса, 6 березня – 16 квітня 2023 р.). Одеса, 2023. С. 258-261.

URL: <https://is.gd/EViJmO>

22. Мандро Л. Професійні навички соціальних працівників: методи управління часовим ресурсом. *Тайм-менеджмент – мистецтво управляти часом науково-педагогічного працівника*: матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації. (м.Одеса, 29 травня – 9 липня 2023 р.). Одеса, 2023. С. 123-125.

URL: <https://is.gd/6QCIOF>

Додаток Б

Визначення значущості педагогічних умов формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників (авторська розробка)

Шановні експерти! Просимо Вас прийняти участь в анкетуванні!

Інструкція. Оцініть за п'яти (від 1 до 5) бальною шкалою умови, які найбільш доцільно впливають на ефективність формування м'яких навичок.

№ п/п	Перелік педагогічних умов	Шкала оцінювання:				
		«ні» 1 бал	«скоріше ні» 2 бали	«так і ні» 3 бали	«скоріше так» 4 бали	«так» 5 балів
1.	Вдосконалення «soft skills» за допомогою застосування тренінгової технології.					
2.	Застосування особистісно-орієнтованого підходу в освітньому середовищі ЗВО.					
3.	Врахування суспільних та державних вимог та передового педагогічного досвіду при виборі змісту, форм і методів неформальної освіти.					
4.	Співвідношення теоретичного навчання та практичного досвіду.					
5.	Організація фахової підготовки соціальних працівників на основі науково-дослідницької					

	діяльності.					
6.	Застосування засобів, форм та методів неформальної освіти задля підвищення ефективності формування «soft skills» в умовах ЗВО.					
7.	Впровадження інноваційних підходів у освітній процес ЗВО.					
8.	Застосування різних видів позааудиторної діяльності.					
9.	Формування та розвиток комунікативної компетентності.					
10.	Міжпредметні зв'язки професійних дисциплін та дисциплін загального гуманітарного циклу.					
11.	Моделювання професійної діяльності фахівця соціальної сфери.					
12.	Забезпечення неперервності практичної підготовки студентів.					
13.	Організація неформального середовища для формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників.					
14.	Орієнтація на запити					

	учасників неформальної освіти.					
15.	Навчально-методичне забезпечення формування «soft skills».					
16.	Поглиблення знань майбутніх соціальних працівників про «soft skills» як професійно важливі навички.					
17.	Застосування засобів інформаційно- комунікативних технологій.					
18.	Виокремлення напрямів та способів інформальної освіти (самоосвіти) для вдосконалення «soft skills» майбутніх соціальних працівників.					
19.	Наповнення освітнього процесу новітніми технологіями.					
20.	Формування позитивної мотивації до формування та розвитку «soft skills».					
Дякуємо за співпрацю!						

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНІКА**



Педагогічний факультет
Кафедра соціальної педагогіки та соціальної роботи

СИЛАБУС ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ SOFT SKILLS У ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ

Освітня програма Соціальна робота
Спеціальність 231 Соціальна робота
Галузь знань 23 Соціальна робота

Затверджено на засіданні кафедри
соціальної педагогіки та соціальної роботи
Протокол №__ від «__»_____р.

ЗМІСТ

1. Загальна інформація
2. Опис дисципліни
3. Структура курсу
4. Система оцінювання курсу
5. Оцінювання відповідно до графіку навчального процесу
6. Ресурсне забезпечення
7. Контактна інформація
8. Політика навчальної дисципліни

1. Загальна інформація

Назва дисципліни	Технології формування soft skills у професійній освіті
Освітня програма	Соціальна робота
Спеціальність	231 Соціальна робота
Галузьзнань	23 Соціальна робота
Освітній рівень	бакалавр
Статус дисципліни	вибірковий
Курс/семестр	2 курс/1 семестр
Розподіл за видами занять та годинами навчання (якщо передбачені інші види, додати)	Лекції - 16 годин Практичні заняття -22 години Самостійна робота - 52 годин
Мова викладання	українська
Посилання на сайт дистанційного навчання	https://d-learn.pnu.edu.ua

2. Опис дисципліни

Мета та цілі курсу:

Розкрити теоретичні основи формування soft skills соціальних працівників, навчити застосовувати методи та прийоми їх формування, розвинути професійно важливі навички студентів, виховати відповідальне ставлення до професійної діяльності.

Сформувати у студентів знання про навички ефективного здійснення професійної діяльності; ознайомити здобувачів вищої освіти з роллю «hard skills» та «soft skills» у виконанні фахових обов'язків; виробити здатність до вирішення соціальних проблем України постковідного та воєнного часу; допомогти у формуванні та розвитку комунікативних, управлінських, стратегічних навичок, а також навичок особистої ефективності та опрацювання інформації; навчити методам діагностики та технологіям формування м'яких навичок; розкрити особливості застосування ІКТ у формуванні м'яких навичок.

Компетентності:*Інтегральна:*

Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у соціальній сфері або у процесі навчання, що передбачає застосування певних теорій та методів соціальної роботи і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.

Загальні:

ЗК-3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК-4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК-5. Здатність планувати та управляти часом.

ЗК-6. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

ЗК-9. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

ЗК-10. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.

ЗК-11. Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК-12. Здатність приймати обґрунтовані рішення.

ЗК-13. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК-14. Визначеність і наполегливість щодо поставлених завдань і взятих обов'язків.

ЗК-15. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

Спеціальні:

СК-2. Здатність прогнозувати перебіг різних соціальних процесів.

СК-5. Здатність до виявлення, соціального інспектування і оцінки потреб вразливих категорій громадян, у тому числі які опинилися в складних життєвих обставинах.

СК-7. Здатність до співпраці у міжнародному середовищі та розпізнавання міжкультурних проблем у професійній практиці.

СК-9. Здатність оцінювати соціальні проблеми, потреби, особливості та ресурси клієнтів.

СК-10. Здатність розробляти шляхи подолання соціальних проблем і знаходити ефективні методи їх вирішення.

СК-12. Здатність ініціювати соціальні зміни, спрямовані на піднесення соціального

добробуту.

СК-13. Здатність до розробки та реалізації соціальних проектів і програм.

СК-14. Здатність до застосування методів менеджменту для організації власної професійної діяльності та управління діяльністю соціальних робітників і волонтерів, іншого персоналу.

СК-15. Здатність взаємодіяти з клієнтами, представниками різних професійних груп та громад.

СК-17. Здатність виявляти і залучати ресурси організацій партнерів з соціальної роботи для виконання завдань професійної діяльності.

СК-18. Здатність до генерування нових ідей та креативності у професійній сфері.

СК-19. Здатність оцінювати результати та якість професійної діяльності у сфері соціальної роботи.

СК-20. Здатність до сприяння підвищенню добробуту і соціального захисту осіб, здійснення соціальної допомоги та надання підтримки тим, хто перебуває у складних життєвих обставинах.

Програмні результати навчання:

РН 1. Здійснювати пошук, аналіз і синтез інформації з різних джерел для розв'язування професійних і встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між соціальними подіями та явищами.

РН 3. Ідентифікувати, формулювати і розв'язувати завдання у сфері соціальної роботи, інтегрувати теоретичні знання та практичний досвід.

РН 4. Формулювати власні обґрунтовані судження на основі аналізу соціальної проблеми.

РН 5. Теоретично аргументувати шляхи подолання проблем та складних життєвих обставин, обирати ефективні методи їх вирішення, передбачати наслідки.

РН 6. Розробляти перспективні та поточні плани, програми проведення заходів, оперативно приймати ефективні рішення у складних ситуаціях.

РН 8. Критично аналізувати й оцінювати чинну соціальну політику країни, соціальнополітичні процеси на загальнодержавному, регіональному та місцевому

рівнях.

РН 10. Аналізувати соціально-психологічні процеси в малих та великих групах.

РН 12. Визначати зміст співпраці з організаціями-партнерами з соціальної роботи для виконання завдань професійної діяльності.

РН 14. Самостійно визначати ті обставини, у з'ясуванні яких потрібна соціальна допомога.

РН 15. Приймати практичні рішення для покращення соціального добробуту та підвищення соціальної безпеки.

РН 16. Застосовувати методи менеджменту для організації власної професійної діяльності та управління діяльністю соціальних робітників і волонтерів, іншого персоналу.

РН 18. Налагоджувати співпрацю з представникам різних професійних груп та громад; використовувати стратегії індивідуального та колективного представництва інтересів клієнтів.

РН 19. Виявляти сильні сторони та залучати особистісні ресурси клієнтів, ресурси соціальної групи і громади для розв'язання їх проблем, виходу із складних життєвих обставин.

РН 21. Демонструвати толерантну поведінку, виявляти повагу до культурних, релігійних, етнічних відмінностей, розрізняти вплив стереотипів та упереджень.

РН 22. Демонструвати уміння креативно вирішувати проблеми та приймати інноваційні рішення, мислити та застосовувати творчі здібності до формування принципово нових ідей.

РН 23. Конструювати процес та результат соціальної роботи в межах поставлених завдань, використовувати кількісні та якісні показники, коригувати план роботи відповідно до результатів оцінки.

3. Структура курсу

№	Тема	Результати навчання	Завдання
1	Модуль 1. Професійні вміння та навички	Розуміти призначення, сферу діяльності та функції	Опрацювання лекційного

	<p>соціального працівника</p> <p>Тема 1. Соціальні виклики в Україні у постковідний та воєнний час. Професійна модель працівника соціальної сфери.</p>	<p>соціального працівника.</p> <p>Аналізувати сучасні соціальні виклики в Україні. Знати професійні вимоги, цінності, характеристики, показники, ролі та функції, що лежать в основі професійної підготовки працівників соціальної сфери.</p>	<p>матеріалу, підготовка до практичного заняття.</p>
2	<p>Тема 2. Місце «hard skills» та «soft skills» у професійній структурі особистості соціального працівника.</p>	<p>Розглянути професійно цінні якості та навички соціальних працівників. Знати професійну структуру особистості соціального працівника. Визначати зміст основних понять, що застосовуються в межах вивчення навчальної дисципліни.</p>	<p>Опрацювання лекційного матеріалу, підготовка до практичного заняття. Словникова робота.</p>
3	<p>Модуль 2. М'які навички як основа організації якісного освітнього простору ЗВО.</p> <p>Тема 3. Комунікативні навички соціального працівника. Навички управління у соціальній роботі.</p>	<p>Розуміти місце «soft skills» у сучасному освітньому просторі. Вміти розвивати та застосовувати навички ефективного спілкування у професійному та повсякденному житті. Взаємодіяти з іншими людьми, інтерпретувати та передавати інформацію.</p>	<p>Опрацювання теоретичних питань, підготовка до практичного заняття, вибір та створення презентації за темою завдання.</p>

		<p>Розуміти основні компоненти навичок управління у соціальній роботі: лідерство, мотивація, організація та організованість, командоутворення, цілепокладання, орієнтація на результат, планування, тайм-менеджмент та управління ресурсами, громадська активність, наставництво та фасилітація, контроль.</p>	
4	<p>Тема 4. Навички особистої ефективності як запорука високої результативності професійної діяльності.</p> <p>Навички опрацювання інформації.</p>	<p>Розуміти основні компоненти навичок особистої ефективності у соціальній роботі, а саме: емоційний інтелект, емпатія, вирішення складних ситуацій, розвиток впродовж життя, стресостійкість, швидке реагування, ефективність в умовах ризику, клієнтоорієнтованість, креативність, рефреймінг, ініціативність, інноваційність. Розуміти основні компоненти навичок опрацювання інформації у соціальній роботі, а саме:</p>	<p>Опрацювання теоретичних питань, підготовка до практичного заняття.</p>

		<p>гнучкість мислення, критичне мислення, пошук, аналіз та синтез даних, медіа грамотність, спостереження, розсудливість, аналітичне мислення, логічність міркувань, моніторинг, тенденції у професійній сфері, опрацювання великого обсягу інформації, встановлення взаємозв'язків.</p>	
5	<p>Тема 5. Значення стратегічних навичок у вирішенні соціальних проблем.</p>	<p>Розуміти основні компоненти стратегічних навичок ефективності у соціальній роботі, а саме: тактичне мислення, стратегічне мислення, прийняття рішень, винахідливість, імідж, альтернативні варіанти, пріоритет, системне мислення, структурне мислення, науково-дослідне мислення, проблемно-орієнтоване мислення.</p>	<p>Опрацювання теоретичних питань, підготовка до практичного заняття. Підготовка до тестового контролю.</p>
6	<p>Модуль 3. Технології формування навичок працівників. Тема 6. Технології</p>	<p>Розуміння основних аспектів технології формування м'яких навичок соціальних працівників. Дослідження проблем та ситуації,</p>	<p>Опрацювання лекційного матеріалу, підготовка до практичних</p>

	формування критичного та креативного мислення.	використовуючи методи самостійного вибору, оцінки та визначення міри корисності інформації для особистих потреб і цілей. Знання прийомів та методів формування креативного мислення. Розуміння основних аспектів технології формування м'яких навичок соціальних працівників.	занять, вибір завдання та створення індивідуального плану розвитку м'яких навичок.
7	Тема 7. Технології тайм-менеджменту у соціальній роботі. Технології формування лідерства та нетвогкінгу в умовах ЗВО.	Розуміння основних аспектів технології формування м'яких навичок соціальних працівників. Знання інструментів та методів формування навичок тайм-менеджменту у соціальній роботі. Розуміння основних аспектів технології формування м'яких навичок соціальних працівників. Знання інструментів та методів формування лідерства та нетвогкінгу в умовах ЗВО.	Опрацювання лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять.
8	Тема 8. Технології формування навичок публічних виступів та	Розуміння основних аспектів технології формування м'яких навичок соціальних	Опрацювання лекційного матеріалу,

	презентації, планування та цілепокладання.	працівників. Знання інструментів та методів формування навичок публічних виступів та презентації. Розуміння основних аспектів технології формування м'яких навичок соціальних працівників. Знання інструментів та методів формування навичок планування та цілепокладання.	виконання завдань практичного заняття. Підготовка до тестового контролю.
9	Модуль 4. Система діагностики та оцінки рівня сформованості м'яких навичок. Тема 9. Методи діагностики м'яких навичок. Діагностика лідерських та комунікативних навичок.	Знання інструментів діагностики та механізмів оцінки рівня сформованості м'яких навичок особистості. Знання класифікації методів діагностики м'яких навичок. Здатність до пошуку та застосування необхідних діагностичних методик.	Опрацювати теоретичний матеріал, літературні джерела, підготуватися до практичного заняття, розробити діагностичну карту soft skills соціальних працівників.
10	Тема 10. Діагностика стресостійкості. Профілактика емоційного та професійного вигорання.	Знання інструментів діагностики та механізмів оцінки рівня сформованості стресостійкості особистості.	Опрацювати відповідні літературні джерела,

		Здатність до профілактики емоційного та професійного вигорання.	підготуватися до практичного заняття.
11	Модуль 5. Розвиток м'яких навичок засобами ІКТ. Тема 11. Особливості застосування ІКТ у формуванні м'яких навичок. Інтернет-платформи з розвитку м'яких навичок.	Знання ролі ІКТ у формуванні та розвитку м'яких навичок соціального працівника. Здатність до безперервного навчання та розвитку. Вміння застосовувати Інтернет-платформи для розвитку м'яких навичок. Здатність до безперервного навчання та розвитку.	Опрацювати необхідні Інтернет-джерела, підготуватися до практичного заняття, вибір завдання та створення тренінгової програми з розвитку м'яких навичок.
12	Тема 12. Перспектива розвитку meta skills соціальних працівників.	Розуміння поняття «meta skills». Здатність до навчання та розвитку впродовж життя.	Опрацювання теоретичного матеріалу.

4. Система оцінювання навчальної дисципліни

Накопичування балів під час вивчення дисципліни	
Види навчальної роботи	Максимальна кількість балів
Семінарське заняття	(5-бальна шкала оцінювання) Загальна кількість балів - 25
Самостійна робота	5
Контрольна робота	20 (дві контрольні роботи за курс у двох семестрах по 10 балів кожна)
Екзамен	50

Максимальна кількість балів	100
7.Оцінювання курсу	
Загальна система оцінювання курсу	<p>Вид контролю – іспит.</p> <p>Максимальна оцінка – 100 балів, з них:</p> <p>50 балів за екзамен (комбінована форма здачі);</p> <p>30 балів за поточне оцінювання;</p> <p>20 балів – самостійну роботу (тестування та створення тренінгової програми з розвитку м'яких навичок).</p> <p>По завершенні теоретичного навчання середнє арифметичне усіх отриманих оцінок на практичних заняттях 5-бальній шкалі множиться на ваговий коефіцієнт 6, відповідно – максимальний бал за усі отриманні заняття у підсумку може скласти 30 балів.</p>
Вимоги до письмової роботи	Концептуально конкретне й емпірично верифіковане висвітлення питань і завдань.
Семінарські заняття	Максимальна оцінка – 50 балів (25+20+5)
Умови допуску до підсумкового контролю	Виконання 50 % завдань
6.Ресурсне забезпечення	
Матеріально-технічне забезпечення	Мультимедіа, лабораторії, комп'ютери та інше
<p>Література:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ресурси у системі дистанційного навчання. 2. Силабус дисципліни для студентів. 3. Altbach P., Knight J. The internationalization of higher education: Motivations and realities. <i>Journal of Studies in International Education</i>. 2007. Vol. 11, № 3-4. P. 290–305. URL: https://doi.org/10.1177/1028315307303542 	

4. Amran M., Kutty F., Surat S. Creative problem-solving (CPS) skills among university students. *Creative Education*. 2019. Vol. 10, № 12. P. 3049–3058. URL: <https://doi.org/10.4236/ce.2019.1012229>
5. Boonyaprapun B. Development of manual for Self-awareness of undergraduate students. *The Journal of Faculty of Applied Arts*. 2020. Vol. 13, № 1. P. 75–85. URL: <https://doi.org/10.14416/j.faa.2020.25.007>
6. General A. Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development. *Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015*. 2015. 35 p. URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf
7. Global Agenda for Social Work and Social Development. Collaboration between IASSW, IFSW and ICSW. 2012. URL: <http://www.globalsocialagenda.org>
8. Global Definition of Social Work. IFSW, IASSW. 2014. URL: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work>
9. Robles M. M. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*. 2016. Vol. 75, № 4. P. 453–465. URL: <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
10. Scholz C., Maroun M. The Bologna process and higher education reform in the Eastern and Southern Mediterranean: the case of Israel, Egypt and Lebanon. *IEMed Mediterranean Yearbook*. 2015. P. 297–302. URL: <http://surl.li/oywrn>
11. Васильєва М., Романова І., Шеплякова І. Гейміфікація в підготовці соціальних працівників. *Освітологічний дискурс*. 2020. № 31. С. 97-114.
12. Гук О. Ф., Чернуха Н. М. Пріоритетні вектори сучасної освіти. *Topical issues of social pedagogy: collective monograph*. Barbados: CARICOM, 2017. С. 30-55.
13. Гура Т. В., Ріпко І. В. Лідерський потенціал як вагома складова особистісно-значущих якостей студентської молоді. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*. 2014. С. 40-65.
14. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: навч. посіб. Київ: Академ. видав, 2004. 352 с.

15. Казаннікова О. В. Особистісно-діяльнісний підхід як основа структури професійної компетентності майбутніх соціальних педагогів. Педагогічні науки. 2017. Вип. 79, № 2. С. 121-126.
16. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія. Київ, 2010. 380 с.
17. Карманенко В. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів економічних університетів: дис. ... канд. пед. наук. Полтава-Умань, 2019. 274 с.
18. Карпенко О. Г. Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти: науково-методичний та організаційно-технологічний аспекти : монографія. Дрогобич: Коло, 2007. 374 с.
19. Касярум Н. В. Освітній простір як характеристика сучасної системи освіти. *Педагогічна наука: історія, теорія, практика, тенденції розвитку*. 2008. № 1. URL: http://www.intellect-invest.org.ua/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical_science_arhiv_pn_n1_2008_st_2/
20. Касярум Н. Освітній простір: становлення поняття. *Витоки педагогічної майстерності*. 2013. № 12. С. 107-113. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/2203/1/Kasjarum.pdf>
21. Козубовська І. В., Постолук М. І. Зарубіжний досвід впровадження нетрадиційних форм освіти. *Наукові публікації кафедри загальної педагогіки та педагогіки вищої школи*. 2018. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/20085?mode=full>
22. Коляда Н. М., Левченко Н. В. Розвиток молодіжної роботи в умовах вищого закладу освіти. *Соціальна робота і соціальна освіта*. 2019. № 2. С. 79–88. URL: <https://doi.org/10.31499/2618-0715.2.2019.158475>
23. Копилова С. В. Передумови удосконалення професійної підготовки фахівців із соціальної роботи. *Наукові записки. Серія «Психолого-педагогічні науки»*. 2012. № 4. С. 132-138.
24. Корнюш Г. В. Формування м'яких навичок у студентів закладів вищої освіти в контексті навчання іноземних мов. *Викладання мов у вищих навчальних закладах*

освіти на сучасному етапі. *Міжпредметні зв'язки*. 2020. № 36. С. 99-110. URL: <https://doi.org/10.26565/2073-4379-2020-36-08>

25. Косенко Д. Новий освітній простір для Нової української школи: місія нездійснена: вебсайт. 2021. URL: <http://education-ua.org/ua/articles/1115-novij-osvitnij-prostir-dlya-novojiukrajinskoji-shkoli-misiya-nezdijsnena>
26. Кремень В. Г. Освітнянський простір і соціальна робота в Україні: концептуальні засади взаємовпливу. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2003. № 4. С. 5-11.
27. Крутій К. Освітній простір дошкільного навчального закладу: монографія. у 2-х ч. Київ : Освіта, 2009. Ч. 1. 302 с
28. Кулінченко О. С. Формування соціальної активності студентів в умовах діяльності органів самоврядування вищого навчального закладу: автореф. дис. ...канд. пед. наук. Київ, 2015. 24 с.
29. Лаппо В. В. Теоретико-методичні засади формування духовних цінностей студентської молоді в навчально-виховному процесі вищого навчального закладу: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.07. Київ, 2018. 475 с.
30. Лісовець О. В. Теорія та практика формування соціально-правової компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах університетської освіти : автореф. дис. д-ра пед. наук. Слов'янськ, 2019. 42 с.
31. Лях Т. Л. Планування залучення волонтерів як важливий компонент волонтерської програми. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2013. Вип. 23, № 1. С. 206-213. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vlup_2013_23\(1\)_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vlup_2013_23(1)_26)
32. Мандо Л. Стратегічні навички майбутніх соціальних працівників. *Гуманітарний корпус. Наукові пошуки: актуальні дослідження, теорія та практика: матеріали X Міжнар. наук.-практ. конф., 27 серп. 2021 р. Вінниця, 2021. Вип.41, № 1. С. 121-124. URL: <http://surl.li/mpjq7>*
33. Мандро Л. «Soft skills» та «meta skills» як основа фахового зростання соціальних працівників. *Наука і освіта*. 2022. № 3. С. 31-35. URL:

<https://doi.org/10.24195/2414-4665-2022-3-6>

- 34.Мандро Л. «Soft skills» у змісті освітніх програм закладів вищої освіти України. *Інноваційна педагогіка*. 2022. Т. 2, № 49. С. 149-155. URL: <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2022/49.2.30>
- 35.Мандро Л. Критичне мислення та інформаційна культура як складова «Soft skills» здобувача вищої освіти. *Цифрові трансформації в освіті, культурі та мистецтві: нові можливості й досвід*: матеріали Всеукр. наук.-пед. підвищ. кваліф., 12 верес. - 13 жовт. 2022 р. Одеса, 2022. С. 61-64. URL: <http://surl.li/otcqf>
- 36.Маркозова О. О. Навчання впродовж життя-необхідна передумова досягнення життєвого успіху людини. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. Серія: Політологія. 2016. № 2. С. 198-205. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnuuaup_2016_2_19
- 37.Марченко О. В. Категорія освітнього простору як предмет методологічної рефлексії. *Мультиверсум. Філософський альманах*. 2011. С. 179-191.
- 38.Марченко О. В. Категорія суб'єктності у філософсько-освітньому дискурсі Модерну. *Науковий вісник Чернівецького університету. Філософія*. 2010. Вип. 512-513. С. 197-204. URL: http://library.chnu.edu.ua/res/library/elib/visnyk_chnu/visnyk_chnu_2010_0512_0513.pdf#page=197
- 39.Марченко О. В. Кореляція простору і часу в освітньо-філософській інтерпретації. *Мультиверсум. Філософський альманах*. 2011. №1. С. 212-225.
- 40.Марченко О. В. Методологічні стратегії дослідження освітнього простору: монографія. Дніпропетровськ: Інновація, 2012. 350 с. URL: <http://surl.li/fvwsz>
- 41.Мельничук І. М. Теорія і методика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних технологій у вищих навчальних закладах: автореф. дис. д-ра пед. наук. Тернопіль, 2011. 42 с.
- 42.Методичні рекомендації щодо розроблення стандартів вищої освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 01.06.2017 № 600 (у редакції наказу Міністерства освіти і науки України від 21.12.2017 № 1648). URL:

<https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/rekomendatsii-1648.pdf>

43. Михайлишин Г., Мандро Л. «Soft skills» у системі освіти Ізраїлю: креативність, мотивація та лідерство. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2021. Т. 2, № 84. С. 11-14. URL: <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2021.84.2.02>
44. Михайлишин Г., Мандро Л. Soft skills: професійні навички майбутнього соціального працівника. *Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка*. 2021. Т.2, № 37. С. 261-266. URL: <https://doi.org/10.24919/2308-4863/37-2-38>
45. Михайлишин Г., Мандро Л. Місце «soft skills» у професійній підготовці соціальних працівників у Сполучених Штатах Америки. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 78. С. 216-221. URL: <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2021.78.38>
46. Михайлишин Г., Мандро Л. Навички особистої ефективності як складова професійної компетентності соціального працівника. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2021. Т.1, №19. С. 92-102. URL: [https://doi.org/10.35387/od.1\(19\).2021.92-102](https://doi.org/10.35387/od.1(19).2021.92-102)
47. Михайлишин Г., Мандро Л. Професійна підготовка соціальних працівників у Скандинавських країнах (Швеція, Данія, Норвегія): формування «soft skills». *Академічні студії. Серія «Педагогіка»*. 2021. Вип. 4, ч. 2. С. 36-42. URL: <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2021.4.2.5>
48. Наход С. А. Значущість «Soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій. *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова. Сер. 5 Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2018. № 63. С. 131–135. URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/23921/Nakhod%20S.%20%20..pdf?sequence=1>

49. Національна стратегія державної молодіжної політики до 2030 року: вебсайт. 2020. URL: <http://surl.li/oyynv>
50. Нестуля С. І. Дидактичні засади формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету: дис. докт. пед. наук. Полтава, 2019. 700 с.
51. Ортинський В. Л. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 472 с. URL: <https://www.subjectum.eu/pdf/254.pdf>
52. Освітні програми. Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/zagalna-serednya-osvita/navchalni-programi>
53. Освітньо-професійна програма «Соціальна робота». Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника. 2022. URL: <https://ksptsr.pnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/71/2023/01/231-OP-Socialna-robota-bak-2022.pdf>
54. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII : станом на 27 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>
55. Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року : Указ Президента України від 12.03.2021 р. № 94/2021 : станом на 12 бер. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94/2021#Text>
56. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
57. Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021-2025 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23.12.2020 р. №1669-р : станом на 08 бер. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1669-2020-%D1%80#Text>
58. Савельчук І. Сутнісні й змістові характеристики становлення теорії та практики соціальної роботи. *Social Work and Education*. 2020. Vol. 7, № 4. P. 436-451. URL: <https://doi.org/10.25128/2520-6230.20.4.3>
59. Садовська Е., Ярошенко А. Формування професійної компетентності соціального працівника в умовах вищого навчального закладу: монографія. Київ, 2018. 113 с.

URL:https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/23427/Sadovska%20E._Y_aroшенко%20A.pdf?sequence=1

60. Самолюк Н. М. Soft та hard skills на ринку праці: сутність та складові. *Bulletin national university of water and environmental engineering*. 2021. Vol. 4, № 96. P. 275-294. URL: <https://doi.org/10.31713/ve4202122>
61. Сейко Н. А. Формування практикоорієнтованих умінь майбутніх соціальних педагогів у процесі вивчення курсу «Соціальний фандрайзинг». *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Серія Педагогічні науки*. 2016. Вип. 4. С. 149-154. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VZhDUP_2016_4_32
62. Семигіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с. URL: <http://surl.li/qsye>
63. Стратегія сталого розвитку України до 2030 року: вебсайт. 2017. URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/UNDP_Strategy_v06-optimized.pdf

7. Контактна інформація

Кафедра	Кафедра соціальної педагогіки та соціальної роботи м. Івано-Франківськ, вул. Бандери, 1 каб. 802 тел. (0342) 57-00-05 kspsr@pnu.edu.ua
Викладач	Мандро Леся Олегівна
Контактна інформація викладача	+380951011442 lesya.mandro@pnu.edu.ua

8. Політика навчальної дисципліни

Академічна доброчесність	Дотримання академічної доброчесності засновується на ряді положень та принципів академічної доброчесності, що регламентують діяльність здобувачів вищої освіти та викладачів університету: -Кодекс честі Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника
--------------------------	---

	<p>-Положення про запобігання академічному плагіату та іншим порушенням академічної доброчесності у навчальній та науково-дослідній роботі студентів Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника</p> <p>-Положення про Комісію з питань етики та академічної доброчесності Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника</p> <p>-Положення про запобігання академічному плагіату у Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника</p> <p>-Склад комісії з питань етики та академічної доброчесності Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника</p> <p>-Лист МОН України «До питання уникнення проблем і помилок у практиках забезпечення академічної доброчесності». Ознайомитися з даними положеннями та документами можна за посиланням: https://pnu.edu.ua/положення-прозапобігання-плагіату/</p>
Пропуски занять (відпрацювання)	<p>Можливість і порядок відпрацювання пропущених студентом занять регламентує «Положення про порядок організації та проведення оцінювання успішності студентів» Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника (введено в дію наказом ректора №799 від 26.11.2019) (див. ст. 4.). Ознайомитися з положенням можна за посиланням: https://nmv.pnu.edu.ua/нормативнідокументи/polozhenja/</p>
Виконання завдань пізніше встановленого	<p>Можливість і порядок відпрацювання пропущених студентом занять регламентує «Положення про порядок організації та проведення оцінювання успішності студентів»</p>

терміну	Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника (введено в дію наказом ректора №799 від 26.11.2019) (див. ст. 4.). Ознайомитися з положенням можна за посиланням: https://nmv.pnu.edu.ua/нормативнідокументи/polozhenja/
Невідповідна поведінка під час занять	Невідповідна поведінка під час заняття регламентується рядом положень про академічну доброчесність (див. вище) та може призвести до відрахування здобувача вищої освіти (студента) «за порушення навчальної дисципліни і правил внутрішнього розпорядку вищого закладу освіти», відповідно до п.14 «Відрахування студентів» «Положення про порядок переведення, відрахування та поновлення студентів вищих закладів освіти» - ознайомитися із положенням можна з посиланням: https://nmv.pnu.edu.ua/нормативнідокументи/polozhenja/
Додаткові бали	Отримання додаткових балів за дисципліною можливе в разі виконання індивідуальних завдань, попередньо узгоджених з викладачем. Перелік індивідуальних завдань міститься у навчальній програмі до курсу.
Неформальна освіта	Можливість зарахування результатів неформальної освіти регламентується «Положенням про порядок зарахування результатів неформальної освіти у Прикарпатському національному університеті імені Василя Стефаника (введено в дію наказом ректора №819 від 29.11.2019) https://nmv.pnu.edu.ua/нормативнідокументи/polozhenja/

Викладач

Мандро Л.О.

Додаток Г

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Кафедра соціальної педагогіки та соціальної роботи

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Проректор _____

« ___ » _____ 2022 р.

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ SOFT SKILLS У ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ**

Спеціальність 231 Соціальна робота

Галузь знань 23 Соціальна робота

Педагогічний факультет

м.Івано-Франківськ – 2022

Робоча програма «Технології формування soft skills у професійній освіті» для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота». 23 С.

Розробники:

Мандро Л.О. – аспірантка кафедри початкової освіти.

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи

Протокол від _____ 2022 року № ____

Завідувач кафедри соціальної

педагогіки та соціальної роботи _____ Кулик І.В.

(підпис)

ЗМІСТ

1. Опис навчальної дисципліни.
2. Мета та завдання навчальної дисципліни.
3. Програма навчальної дисципліни.
4. Структура навчальної дисципліни.
5. Зміст лекційного матеріалу.
6. Перелік семінарських, практичних та лабораторних занять.
7. Самостійна робота.
8. Індивідуальна робота.
9. Система поточного та підсумкового контролю результатів навчання.
10. Рекомендована література.

1. Опис навчальної дисципліни			
Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, освітній рівень	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 3	Галузь знань 23 «Соціальна робота»	вибірковий	
	Спеціальність 231 «Соціальна робота»		
Змістових модулів - 5	Освітня програма Соціальна робота	Рік підготовки:	
Індивідуальне завдання: виконується в межах самостійної роботи		2-й	2-й
Загальна кількість годин - 90		Семестр	
		1-й	1-й
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 38	Освітній рівень: бакалавр	Лекції	
		16	8
		Практичні заняття	
		22	10
		Самостійна робота	

самостійної роботи студента – 53		53	72
	Вид контролю		
	Іспит		
<p>Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить:</p> <p>для денної форми навчання – 41,11% : 58,89%</p> <p>для заочної форми навчання – 20% : 80%</p>			

2. Мета та завдання навчальної дисципліни.

<p>Мета вивчення навчальної дисципліни – розкрити теоретичні основи формування soft skills соціальних працівників, навчити застосовувати методи та прийоми їх формування, розвинути професійно важливі навички студентів, виховати відповідальне ставлення до професійної діяльності.</p>
<p>Основні цілі вивчення дисципліни:</p> <ul style="list-style-type: none"> -сформувати у студентів знання про навички ефективного здійснення професійної діяльності; -ознайомити здобувачів вищої освіти з роллю «hard skills» та «soft skills» у виконанні фахових обов’язків; -виробити здатність до вирішення соціальних проблем України постковідного та воєнного часу; -допомогти у формуванні та розвитку комунікативних, управлінських, стратегічних навичок, а також навичок особистої ефективності та опрацювання інформації; -навчити методам діагностики та технологіям формування м’яких навичок; -розкрити особливості застосування ІКТ у формуванні м’яких навичок.
<p>Компетентності.</p> <p><u>Інтегральна компетентність:</u></p> <p>Здатність розв’язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у</p>

соціальної сфері або у процесі навчання, що передбачає застосування певних теорій та методів соціальної роботи і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.

Загальні компетентності:

ЗК-3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК-4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК-5. Здатність планувати та управляти часом.

ЗК-6. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

ЗК-9. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

ЗК-10. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.

ЗК-11. Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК-12. Здатність приймати обґрунтовані рішення.

ЗК-13. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК-14. Визначеність і наполегливість щодо поставлених завдань і взятих обов'язків.

ЗК-15. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

Спеціальні компетентності:

СК-2. Здатність прогнозувати перебіг різних соціальних процесів.

СК-5. Здатність до виявлення, соціального інспектування і оцінки потреб вразливих категорій громадян, у тому числі які опинилися в складних життєвих обставинах.

СК-7. Здатність до співпраці у міжнародному середовищі та розпізнавання міжкультурних проблем у професійній практиці.

СК-9. Здатність оцінювати соціальні проблеми, потреби, особливості та ресурси клієнтів.

СК-10. Здатність розробляти шляхи подолання соціальних проблем і знаходити ефективні методи їх вирішення.

СК-12. Здатність ініціювати соціальні зміни, спрямовані на піднесення соціального добробуту.

СК-13. Здатність до розробки та реалізації соціальних проектів і програм.

СК-14. Здатність до застосування методів менеджменту для організації власної

професійної діяльності та управління діяльністю соціальних робітників і волонтерів, іншого персоналу.

СК-15. Здатність взаємодіяти з клієнтами, представниками різних професійних груп та громад.

СК-17. Здатність виявляти і залучати ресурси організацій партнерів з соціальної роботи для виконання завдань професійної діяльності.

СК-18. Здатність до генерування нових ідей та креативності у професійній сфері.

СК-19. Здатність оцінювати результати та якість професійної діяльності у сфері соціальної роботи.

СК-20. Здатність до сприяння підвищенню добробуту і соціального захисту осіб, здійснення соціальної допомоги та надання підтримки тим, хто перебуває у складних життєвих обставинах.

Програмні результати навчання:

РН 1. Здійснювати пошук, аналіз і синтез інформації з різних джерел для розв'язування професійних і встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між соціальними подіями та явищами.

РН 3. Ідентифікувати, формулювати і розв'язувати завдання у сфері соціальної роботи, інтегрувати теоретичні знання та практичний досвід.

РН 4. Формулювати власні обґрунтовані судження на основі аналізу соціальної проблеми.

РН 5. Теоретично аргументувати шляхи подолання проблем та складних життєвих обставин, обирати ефективні методи їх вирішення, передбачати наслідки.

РН 6. Розробляти перспективні та поточні плани, програми проведення заходів, оперативно приймати ефективні рішення у складних ситуаціях.

РН 8. Критично аналізувати й оцінювати чинну соціальну політику країни, соціальнополітичні процеси на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях.

РН 10. Аналізувати соціально-психологічні процеси в малих та великих групах.

РН 12. Визначати зміст співпраці з організаціями-партнерами з соціальної роботи

для виконання завдань професійної діяльності.

РН 14. Самостійно визначати ті обставини, у з'ясуванні яких потрібна соціальна допомога.

РН 15. Приймати практичні рішення для покращення соціального добробуту та підвищення соціальної безпеки.

РН 16. Застосовувати методи менеджменту для організації власної професійної діяльності та управління діяльністю соціальних робітників і волонтерів, іншого персоналу.

РН 18. Налагоджувати співпрацю з представникам різних професійних груп та громад; використовувати стратегії індивідуального та колективного представництва інтересів клієнтів.

РН 19. Виявляти сильні сторони та залучати особистісні ресурси клієнтів, ресурси соціальної групи і громади для розв'язання їх проблем, виходу із складних життєвих обставин.

РН 21. Демонструвати толерантну поведінку, виявляти повагу до культурних, релігійних, етнічних відмінностей, розрізняти вплив стереотипів та упереджень.

РН 22. Демонструвати уміння креативно вирішувати проблеми та приймати інноваційні рішення, мислити та застосовувати творчі здібності до формування принципово нових ідей.

РН 23. Конструювати процес та результат соціальної роботи в межах поставлених завдань, використовувати кількісні та якісні показники, коригувати план роботи відповідно до результатів оцінки.

3. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1. Професійні вміння та навички соціального працівника

Тема 1. Соціальні виклики в Україні у постковідний та воєнний час. Професійна модель працівника соціальної сфери.

Сучасний стан соціальної роботи в Україні. Соціальні виклики у постковідний та воєнний час. Соціальна незахищеність як одна із головних проблем сучасного

соціуму. Соціальна робота як професія: актуальність та затребуваність в сучасному суспільстві. Професійно важливі знання, уміння та навички соціального працівника. Вимоги до соціального працівника та стереотипи. Професійно важливі якості працівника соціальної сфери. Вмотивованість до вирішення соціальних проблем. Професійне становлення та розвиток соціальних працівників.

Тема 2. Місце «hard skills» та «soft skills» у професійній структурі особистості соціального працівника.

Професійна структура особистості соціального працівника. Ретроспективний аналіз розвитку понять «hard skills» та «soft skills». Класифікація м'яких навичок. Досвід ЗВО України щодо формування м'яких навичок майбутніх соціальних працівників. Зарубіжний досвід формування м'яких навичок майбутніх соціальних працівників.

Змістовий модуль 2. М'які навички як основа організації якісного освітнього простору ЗВО.

Тема 3. Комунікативні навички соціального працівника. Навички управління у соціальній роботі.

Навички комунікації як запорука ефективного здійснення професійної діяльності. Комунікативна професіограма соціального працівника. Комунікативна функція соціального працівника та умови її ефективності. Види спілкування. Особливості ділового спілкування. Комунікативні засоби. Форми соціальної комунікації. Вимоги до соціального працівника як суб'єкта комунікативної діяльності. Етика комунікативної діяльності. Налагодження партнерських взаємин у громаді. Особливості роботи з бізнесом. Інструменти співпраці з органами місцевого самоврядування. Співпраця з мешканцями та громадськими організаціями. Комунікація про соціальні послуги. Публічні виступи, презентація, особистий бренд, самопрезентація, ведення переговорів, управління конфліктами, сторітеллінг, міжособистісне спілкування, ділова етика, професійна етика, міжкультурна компетентність, нетворкінг.

Лідерство, командоутворення, мотивація, управління проектами, організація та

організованість, ціле покладання, орієнтація на результат, планування, тайм-менеджмент та управління ресурсами, громадська активність, наставництво та фасилітація, контроль.

Тема 4. Навички особистої ефективності як запорука високої результативності професійної діяльності. Навички опрацювання інформації.

Емоційний інтелект, емпатія, вирішення складних ситуацій, розвиток впродовж життя, стресостійкість, швидке реагування, ефективність в умовах ризику, клієнтоорієнтованість, креативність, рефреймінг, ініціативність, інноваційність. Гнучкість мислення, критичне мислення, пошук/аналіз/синтез даних, медіа грамотність, спостереження, розсудливість, аналітичне мислення, логічність міркувань, моніторинг, тенденції у професійній сфері, опрацювання великого обсягу інформації, встановлення взаємозв'язків.

Тема 5. Значення стратегічних навичок у вирішенні соціальних проблем.

Тактичне мислення, стратегічне мислення, прийняття рішень, винахідливість, імідж, альтернативні варіанти, пріоритет, системне мислення, структурне мислення, науково-дослідне мислення, проблемно-орієнтоване мислення.

Змістовий модуль 3. Технології формування м'яких навичок соціальних працівників.

Тема 6. Технології формування критичного та креативного мислення.

Технологія формування критичного мислення. Методична модель пізнавального процесу в контексті технології критичного мислення. Прийоми розвитку критичного мислення. Стратегії розвитку критичного мислення.

Технологія формування креативного мислення. Прийоми розвитку креативного мислення. Стратегії розвитку креативного мислення. Методи для генерації креативних ідей.

Тема 7. Технології тайм-менеджменту у соціальній роботі. Технології формування лідерства та нетвогкінгу в умовах ЗВО.

Тайм-менеджмент – технологія підвищення ефективності використання часу. Технологія формування навичок тайм-менеджменту. Інструменти та стратегії розвитку навичок тайм-менеджменту у соціальній роботі.

Лідерство та нетворкінг. Технології формування соціального працівника-лідера в умовах ЗВО. Формування лідерських якостей здобувачів освіти. Нетворкінг як діяльність, спрямована на обмін інформацією між людьми, об'єднаними спільними професійними чи особистими інтересами, що зазвичай відбувається в неформальній обстановці. Побудова довгострокових довірчих відносин за принципом соціальної мережі.

Тема 8. Технології формування навичок публічних виступів та презентації. Технологія формування навичок планування та цілепокладання.

Структура публічного виступу: зміст, організація, техніка. Етапи підготовки до публічного виступу. Побудова промови. Головна ідея промови. Зовнішній вигляд. Технологія публічних виступів та презентації. Правила успішної самопрезентації. Базові навички планування та самоменеджменту. Планування як заздалегідь визначений порядок дій та оптимальний розподіл ресурсів для досягнення поставленої мети. Зміст, принципи та етапи. Технології формування навичок ефективного планування та самоорганізації. Визначення цілей і завдань, складання плану дій, виявлення необхідних ресурсів та їх джерел, розподілення завдань.

Змістовий модуль 4. Система діагностики та оцінки рівня сформованості м'яких навичок.

Тема 9. Методи діагностики м'яких навичок. Діагностика лідерських та комунікативних навичок.

Діагностика професійних навичок соціального працівника. Система діагностики та оцінки рівня сформованості м'яких навичок. Класифікація діагностичних методик.

Надійність та валідність психодіагностичних методик. Методики комплексної діагностики м'яких навичок соціальних працівників. Методики діагностики окремих компонентів м'яких навичок соціальних працівників.

Методики комплексної діагностики лідерських навичок соціальних працівників. Методики діагностики окремих компонентів лідерських навичок соціальних працівників.

Методики комплексної діагностики комунікативних навичок соціальних працівників. Методики діагностики окремих компонентів комунікативних навичок соціальних працівників.

Тема 10. Діагностика стресостійкості. Профілактика емоційного та професійного вигорання.

Методики комплексної діагностики стресостійкості соціальних працівників.

Методики діагностики окремих компонентів стресостійкості соціальних працівників.

Емоційне та професійне вигорання працівників соціальної сфери. Профілактика емоційного та професійного вигорання.

Змістовий модуль 5. Розвиток м'яких навичок засобами ІКТ.

Тема 11. Особливості застосування ІКТ у формуванні м'яких навичок. Інтернет-платформи з розвитку м'яких навичок.

Цифрова трансформація у сфері освіти та науки. Використання ІКТ в освітньому процесі. Переваги використання ІКТ. Формування м'яких навичок засобами інформаційно-комунікаційних технологій. Соціальне проектування.

Платформи для вдосконалення навичок і саморозвитку. Онлайн-курси з розвитку м'яких навичок. Платформи профорієнтації та розвитку кар'єри. Центри дистанційного навчання. Онлайн-курси для розвитку професійних навичок соціальних працівників.

Тема 12. Перспектива розвитку «meta skills» соціальних працівників.

Поняття «meta skills». Місце «meta skills» у професійній структурі особистості соціального працівника. Класифікація та перелік «meta skills». Інструменти розвитку «meta skills» соціальних працівників.

4. Структура навчальної дисципліни.								
Назви змістовних модулів і тем	Кількість годин							
	Денна форма				Заочна форма			
	усього	у тому числі			усього	у тому числі		
		лекції	практичні	самостійна робота		лекції	практичні	самостійна робота
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Змістовий модуль 1. Професійні вміння та навички соціального працівника								
Тема 1. Соціальні виклики в Україні постковідний та воєнний час. Професійна модель працівника соціальної сфери.	8	2	2	4	6	2	2	2
Тема 2. Місце «hard skills» та «soft skills» у	8	2	2	4	6	2	2	2

професійній структурі особистості соціального працівника.								
Разом за змістовим модулем 1.	16	4	4	8	12	4	4	4
Змістовий модуль 2. М'які навички як основа організації якісного освітнього простору ЗВО.								
Тема 3. Комунікативні навички соціального працівника. Навички управління у соціальній роботі.	9	2	2	5	8	2	2	4
Тема 4. Навички особистої ефективності як запорука високої результативності професійної діяльності. Навички опрацювання інформації.	9	2	2	5	8	2	2	4

Тема 5. Значення стратегічних навичок у вирішенні соціальних проблем.	6	2	2	2	6	-	2	4
Разом за змістовим модулем 2.	24	6	6	12	22	4	6	12
Змістовий модуль 3. Технології формування м'яких навичок соціальних працівників.								
Тема 6. Технології формування критичного та креативного мислення.	8	2	2	4	8	-	-	8
Тема 7. Технології тайм-менеджменту у соціальній роботі. Технології формування лідерства та нетвогкінгу в умовах ЗВО.	10	2	2	6	8	-	-	8
Тема 8.								

Технології формування навичок публічних виступів та презентації. Технологія формування навичок планування та цілепокладання.	9	2	2	5	8	-	-	8
Разом за змістовим модулем 3.	27	6	6	15	24	-	-	24
Змістовий модуль 4. Система діагностики та оцінки рівня сформованості м'яких навичок.								
Тема 9. Методи діагностики м'яких навичок. Діагностика лідерських та комунікативних навичок.	7	-	2	5	8	-	-	8
Тема 10. Діагностика стресостійкості. Профілактика емоційного та професійного	6	-	2	4	8	-	-	8

вигорання.								
Разом за змістовим модулем 4.	13	-	4	9	16	-	-	16
Змістовий модуль 5. Розвиток м'яких навичок засобами ІКТ.								
Тема 11. Особливості застосування ІКТ у формуванні м'яких навичок. Інтернет-платформи з розвитку м'яких навичок.	6	-	2	4	8	-	-	8
Тема 12. Перспектива розвитку meta skills соціальних працівників.	4	-	-	4	8	-	-	8
Разом за змістовим модулем 5.	10	-	2	8	16	-	-	16
Усього годин	90	16	22	52	90	8	10	72

5. Зміст лекційного матеріалу.

№	Назва теми	Кількість годин
---	------------	-----------------

1	Тема 1. Соціальні виклики в Україні у постковідний та воєнний час. Професійна модель працівника соціальної сфери.	2
2	Тема 2. Місце «hard skills» та «soft skills» у професійній структурі особистості соціального працівника.	2
3	Тема 3. Комунікативні навички соціального працівника. Навички управління у соціальній роботі.	2
4	Тема 4. Навички особистої ефективності як запорука високої результативності професійної діяльності. Навички опрацювання інформації.	2
5	Тема 5. Значення стратегічних навичок у вирішенні соціальних проблем.	2
6	Тема 6. Технології формування критичного та креативного мислення.	2
7	Тема 7. Технології тайм-менеджменту у соціальній роботі. Технології формування лідерства та нетвогкінгу в умовах ЗВО.	2
8	Тема 8. Технології формування навичок публічних виступів та презентації. Технологія формування навичок планування та цілепокладання.	2
Разом:		16

6. Перелік практичних занять.

№	Назва теми	Кількість годин
1	Тема 1. Соціальні виклики в Україні у постковідний та воєнний час. Професійна модель працівника соціальної сфери.	2
2	Тема 2. Місце «hard skills» та «soft skills» у професійній структурі особистості соціального працівника.	2

3	Тема 3. Комунікативні навички соціального працівника. Навички управління у соціальній роботі.	2
4	Тема 4. Навички особистої ефективності як запорука високої результативності професійної діяльності. Навички опрацювання інформації.	2
5	Тема 5. Значення стратегічних навичок у вирішенні соціальних проблем.	2
6	Тема 6. Технології формування критичного мислення. Технології формування креативного мислення.	2
7	Тема 7. Технології тайм-менеджменту у соціальній роботі. Технології формування лідерства та нетвогкінгу в умовах ЗВО.	2
8	Тема 8. Технології формування навичок публічних виступів та презентації. Технологія формування навичок планування та цілепокладання.	2
9	Тема 9. Методи діагностики м'яких навичок. Діагностика лідерських та комунікативних навичок.	2
10	Тема 10. Діагностика стресостійкості. Профілактика емоційного та професійного вигорання.	2
11	Тема 11. Особливості застосування ІКТ у формуванні м'яких навичок. Інтернет-платформи з розвитку м'яких навичок.	2
12	Тема 12. Перспектива розвитку meta skills соціальних працівників.	2
Разом:		22

7. Самостійна робота.

Самостійна робота студентів при вивченні дисципліни складається з різних її видів, зокрема: підготовка до аудиторних занять (лекцій, практичних занять); самостійне

поглиблене опрацювання тем навчальної дисципліни згідно з навчально-тематичним планом та проходження тестування за результатами опрацювання; виконання індивідуальних завдань.		
№	Назва теми	Кількість годин
1	Тема 1. Соціальні виклики в Україні у постковідний та воєнний час. Професійна модель працівника соціальної сфери.	4
2	Тема 2. Місце «hard skills» та «soft skills» у професійній структурі особистості соціального працівника.	4
3	Тема 3. Комунікативні навички соціального працівника. Навички управління у соціальній роботі.	5
4	Тема 4. Навички особистої ефективності як запорука високої результативності професійної діяльності. Навички опрацювання інформації.	5
5	Тема 5. Значення стратегічних навичок у вирішенні соціальних проблем.	2
6	Тема 6. Технології формування критичного мислення. Технології формування креативного мислення.	4
7	Тема 7. Технології тайм-менеджменту у соціальній роботі. Технології формування лідерства та нетвогкінгу в умовах ЗВО.	6
8	Тема 8. Технології формування навичок публічних виступів та презентації. Технологія формування навичок планування та цілепокладання.	5
9	Тема 9. Методи діагностики м'яких навичок. Діагностика лідерських та комунікативних навичок.	5
10	Тема 10. Діагностика стресостійкості. Профілактика емоційного та професійного вигорання.	4

11	Тема 11. Особливості застосування ІКТ у формуванні м'яких навичок. Інтернет-платформи з розвитку м'яких навичок.	4
12	Тема 12. Перспектива розвитку meta skills соціальних працівників.	4
Разом:		52

8. Індивідуальна робота

Індивідуальна робота студентів при вивченні дисципліни складається з різних її видів, зокрема: створення презентації за темою завдання; створення індивідуального плану розвитку м'яких навичок; розробка діагностичної карти «soft skills» соціальних працівників; створення тренінгової програми з розвитку м'яких навичок та проходження тестування. Зміст індивідуальних завдань висвітлено на сайті дистанційного навчання.

9. Система поточного та підсумкового контролю результатів навчання

Накопичування балів під час вивчення дисципліни здобувачем вищої освіти здійснюється у такому співвідношенні (підсумковий контроль у формі іспиту):

- 1) обсяг балів за практичні заняття та самостійну роботу - 50 %
- 2) обсяг балів за залік/іспит - 50 %

Поточний контроль проводиться на кожному практичному занятті за виступ та виконання індивідуальних завдань студентом (створення презентації за темою завдання; розробка діагностичної карти «soft skills» соціальних працівників; створення індивідуального плану розвитку м'яких навичок). Передбачає оцінювання теоретичної підготовки здобувачів вищої освіти із зазначеної теми під час роботи на практичних заняттях та набутих професійних навичок під час виконання практичних завдань.

Оцінювання відповідей здобувачів освіти на практичних заняттях відбувається згідно навчального розкладу за 100 бальною шкалою.

Критерії поточного оцінювання:

- «90-100 балів» – здобувач вищої освіти в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей (в тому числі у вигляді мультимедійних презентацій), глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу.

- «70-89 балів» – здобувач вищої освіти достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей (в тому числі у вигляді мультимедійних презентацій), в основному розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу. Але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки.

- «50-69 балів» – здобувач вищої освіти в цілому володіє навчальним матеріалом викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових відповідей (в т. ч. у вигляді мультимедійних презентацій), але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, без використання необхідної літератури, допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки.

- «Менше 50 балів» – здобувач вищої освіти не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових відповідей, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності.

Додаткові бали до поточного контролю здобувач освіти може отримати, пройшовши навчальний курс у вигляді неформальної освіти з отриманням сертифікату в межах предмету вивчення дисципліни протягом навчального семестру, взявши участь у науковому, освітньому чи прикладному проєкті, який відповідає предмету дисципліни чи підготувавши дайджест (добір уривків з різних джерел на певну тематику).

У форматі дайджестів можна зробити системний аналіз будь-якого теоретичного положення, розкрити різні точки зору на будь-яку проблему, тему, питання та зробити узагальнюючі висновки:

2 бали – нараховується здобувачам освіти, які пройшли навчальний курс у вигляді неформальної освіти з отриманням сертифікату в межах предмету вивчення дисципліни протягом навчального семестру.

2 бали – нараховується здобувачам освіти, які взяли участь у науковому, освітньому чи прикладному проєкті, який відповідає предмету дисципліни.

1 бал – нараховується здобувачам освіти, які підготували дайджест на певну тематику в межах вивчення дисципліни.

Також за рішенням кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи здобувачам освіти, які брали участь у науково-дослідній роботі (роботі конференцій, студентських наукових гуртків та проблемних груп, підготовці публікацій), а також були учасниками олімпіад, конкурсів, можуть присуджуватися додаткові бали.

Контроль за самостійну роботу.

Самостійна робота здобувачів освіти передбачає:

- проходження тестування;
- створення тренінгової програми з розвитку м'яких навичок.

Тестовий контроль. Студент опрацьовує питання, що призначені для самостійного вивчення і для контролю проходить тестування в системі дистанційного навчання (d-learn.pnu.edu.ua) (дві спроби – кращий результат).

Оцінювання за кожен тестовий контроль здійснюється за 100 бальною шкалою. Максимальна кількість балів, яку здобувач освіти може отримати за тестовий контроль складає 10 балів.

Підготовка тренінгової програми з розвитку м'яких навичок.

Вивчення дисципліни передбачає обов'язкову підготовку тренінгової програми з розвитку м'яких навичок. Оцінювання здійснюється за 100 бальною шкалою. Максимальна кількість балів за індивідуальний проєкт складає 10 балів. Сума балів

розраховується за наступною формулою: $y = (x \times 10) : 100$, де x – кількість балів, яку отримав здобувач вищої освіти (за 100-бальною шкалою),

Метою підготовки тренінгової програми з розвитку м'яких навичок є закріплення теоретичних знань і практичних навичок з дисципліни.

Критерії оцінювання тренінгової програми з розвитку м'яких навичок:

«90-100 балів» – тренінгова програма виконана на високому рівні, вирішено усі поставлені завдання. Під час презентації програми з розвитку м'яких навичок здобувач освіти проявив повне володіння матеріалом та свій виступ супроводжував мультимедійною презентацією.

«70-89 балів» – тренінгова програма містить деякі незначні помилки та суперечні питання, які можуть бути виправлені письмово, або захищені усно. Під час презентації програми з розвитку м'яких навичок здобувач освіти проявив повне володіння матеріалом та свій виступ супроводжував мультимедійною презентацією.

«50-69 балів» – тренінгова програма містить незначні помилки та суперечні питання, які можуть бути виправлені письмово, або захищені усно, проте сама програма не містить достатнього змістовного наповнення, а поставлені завдання вирішені не повністю. Під час презентації здобувач освіти проявив загальне володіння матеріалом та свій виступ супроводжував мультимедійною презентацією.

«Менше 50 балів» – тренінгова програма не відповідає поставленим завданням, допущені суттєві помилки та неточності.

Підсумковий семестровий контроль являє собою підсумкове оцінювання результатів навчання здобувача вищої освіти за семестр, що з даної дисципліни здійснюється у формі заліку (1-й семестр) та іспиту (2-й семестр). Перелік програмових питань висвітлено на сайті дистанційного навчання.

Семестровий контроль у формі заліку/іспиту передбачає, що підсумкова оцінка (у стобальній шкалі) з навчальної дисципліни визначається як сума оцінок за

- контрольну/екзамен - 50 балів (комбінована форма здачі);
- за поточне оцінювання - 30 балів;

- самостійну роботу (тестування та створення тренінгової програми з розвитку м'яких навичок) - 20 балів.

По завершенні теоретичного навчання середнє арифметичне усіх отриманих оцінок на практичних заняттях 5-бальній шкалі множиться на ваговий коефіцієнт 6, відповідно – максимальний бал за усі отриманні заняття у підсумку може скласти 30 балів.

Повторне складання допускається не більше двох разів з кожної дисципліни: один раз викладачеві (талон №2) тестування в системі дистанційного навчання + усне опитування відповідно до програмових вимог, другий – комісії (талон №3) реалізується виключно у тестовій формі з використанням організаційно-технологічних процесів. Якщо студент не склав навчальну дисципліну за талоном 3, дозволяється повторне вивчення навчальної дисципліни впродовж наступного семестру (планується за рахунок власного часу студента і не фінансується з бюджетних коштів). Здобувачі вищої освіти, які одержали під час екзаменаційної сесії більше трьох підсумкових незадовільних оцінок (F, FX) незалежно від виду контролю (екзамен, залік), відраховуються з університету за академічну неуспішність. Здобувачам вищої освіти, які одержали під час екзаменаційної сесії одну-три незадовільні оцінки (F, FX), дозволяється ліквідувати академічну заборгованість у встановлені графіком навчального процесу терміни. Здобувача вищої освіти, який не ліквідував академічну заборгованість у встановлені терміни без поважної причини, відраховують з університету за академічну неуспішність або за його згодою направляють на повторне вивчення навчальної дисципліни, яке регламентується Положенням про порядок повторного вивчення дисциплін (кредитів ECTS) в умовах ECTS.

Шкала оцінювання

Університетська	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою
90-100	A	Зараховано
80-89	B	

70-79	C	незараховано
60-69	D	
50-59	E	
25-49	FX	
0-24	F	

10.Рекомендована література

1. Altbach P., Knight J. The internationalization of higher education: Motivations and realities. *Journal of Studies in International Education*. 2007. Vol. 11, № 3-4. P. 290–305. URL: <https://doi.org/10.1177/1028315307303542>
2. Amran M., Kutty F., Surat S. Creative problem-solving (CPS) skills among university students. *Creative Education*. 2019. Vol. 10, № 12. P. 3049–3058. URL: <https://doi.org/10.4236/ce.2019.1012229>
3. Boonyaprapun B. Development of manual for Self-awareness of undergraduate students. *The Journal of Faculty of Applied Arts*. 2020. Vol. 13, № 1. P. 75–85. URL: <https://doi.org/10.14416/j.faa.2020.25.007>
4. General A. Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development. *Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015*. 2015. 35 p. URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf
5. Global Agenda for Social Work and Social Development. Collaboration between IASSW, IFSW and ICSW. 2012. URL: <http://www.globalsocialagenda.org>
6. Global Definition of Social Work. IFSW, IASSW. 2014. URL: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work>
7. Robles M. M. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*. 2016. Vol. 75, № 4. P. 453–465. URL: <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
8. Scholz C., Maroun M. The Bologna process and higher education reform in the Eastern and Southern Mediterranean: the case of Israel, Egypt and Lebanon. *IEMed*

Mediterranean Yearbook. 2015. P. 297–302. URL: <http://surl.li/oywrn>

9. Васильєва М., Романова І., Шеплякова І. Гейміфікація в підготовці соціальних працівників. *Освітологічний дискурс*. 2020. № 31. С. 97-114.
10. Гук О. Ф., Чернуха Н. М. Пріоритетні вектори сучасної освіти. *Topical issues of social pedagogy: collective monograph*. Barbados: CARICOM, 2017. С. 30-55.
11. Гура Т. В., Ріпко І. В. Лідерський потенціал як вагома складова особистісно-значущих якостей студентської молоді. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*. 2014. С. 40-65.
12. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: навч. посіб. Київ: Академ. видав, 2004. 352 с.
13. Казаннікова О. В. Особистісно-діяльнісний підхід як основа структури професійної компетентності майбутніх соціальних педагогів. *Педагогічні науки*. 2017. Вип. 79, № 2. С. 121-126.
14. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія. Київ, 2010. 380 с.
15. Карманенко В. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів економічних університетів: дис. ... канд. пед. наук. Полтава-Умань. 2019. 274 с.
16. Карпенко О. Г. Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти: науково-методичний та організаційно-технологічний аспекти : монографія. Дрогобич: Коло, 2007. 374 с.
17. Касярум Н. В. Освітній простір як характеристика сучасної системи освіти. *Педагогічна наука: історія, теорія, практика, тенденції розвитку*. 2008. № 1. URL: http://www.intellect-invest.org.ua/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical_science_arhiv_pn_n1_2008_st_2/
18. Касярум Н. Освітній простір: становлення поняття. *Витоки педагогічної майстерності*. 2013. № 12. С. 107-113. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/2203/1/Kasjarum.pdf>
19. Козубовська І. В., Постолук М. І. Зарубіжний досвід впровадження нетрадиційних форм освіти. *Наукові публікації кафедри загальної педагогіки та*

педагогіки вищої школи. 2018. URL:

<https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/20085?mode=full>

20. Коляда Н. М., Левченко Н. В. Розвиток молодіжної роботи в умовах вищого закладу освіти. *Соціальна робота і соціальна освіта*. 2019. № 2. С. 79–88. URL: <https://doi.org/10.31499/2618-0715.2.2019.158475>
21. Копилова С. В. Передумови удосконалення професійної підготовки фахівців із соціальної роботи. *Наукові записки. Серія «Психолого-педагогічні науки»*. 2012. № 4. С. 132-138.
22. Корнюш Г. В. Формування м'яких навичок у студентів закладів вищої освіти в контексті навчання іноземних мов. *Викладання мов у вищих навчальних закладах освіти на сучасному етапі. Міжпредметні зв'язки*. 2020. № 36. С. 99-110. URL: <https://doi.org/10.26565/2073-4379-2020-36-08>
23. Косенко Д. Новий освітній простір для Нової української школи: місія нездійснена: вебсайт. 2021. URL: <http://education-ua.org/ua/articles/1115-novij-osvitnij-prostir-dlya-novojiukrajinskoji-shkoli-misiya-nezdijsnena>
24. Кремень В. Г. Освітнянський простір і соціальна робота в Україні: концептуальні засади взаємовпливу. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2003. № 4. С. 5-11.
25. Крутій К. Освітній простір дошкільного навчального закладу: монографія. у 2-х ч. Київ : Освіта, 2009. Ч. 1. 302 с
26. Кулінченко О. С. Формування соціальної активності студентів в умовах діяльності органів самоврядування вищого навчального закладу: автореф. дис. ...канд. пед. наук. Київ, 2015. 24 с.
27. Лаппо В. В. Теоретико-методичні засади формування духовних цінностей студентської молоді в навчально-виховному процесі вищого навчального закладу: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.07. Київ, 2018. 475 с.
28. Лісовець О. В. Теорія та практика формування соціально-правової компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах університетської освіти : автореф. дис. д-ра пед. наук. Слов'янськ, 2019. 42 с.

- 29.Лях Т. Л. Планування залучення волонтерів як важливий компонент волонтерської програми. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2013. Вип. 23, № 1. С. 206-213. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vlup_2013_23\(1\)_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vlup_2013_23(1)_26)
- 30.Мандо Л. Стратегічні навички майбутніх соціальних працівників. *Гуманітарний корпус. Наукові пошуки: актуальні дослідження, теорія та практика*: матеріали Х Міжнар. наук.-практ. конф., 27 серп. 2021 р. Вінниця, 2021. Вип.41, № 1. С. 121-124. URL: <http://surl.li/mpjqqt>
- 31.Мандро Л. «Soft skills» та «meta skills» як основа фахового зростання соціальних працівників. *Наука і освіта*. 2022. № 3. С. 31-35. URL: <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2022-3-6>
- 32.Мандро Л. «Soft skills» у змісті освітніх програм закладів вищої освіти України. *Інноваційна педагогіка*. 2022. Т. 2, № 49. С. 149-155. URL: <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2022/49.2.30>
- 33.Мандро Л. Критичне мислення та інформаційна культура як складова «Soft skills» здобувача вищої освіти. *Цифрові трансформації в освіті, культурі та мистецтві: нові можливості й досвід*: матеріали Всеукр. наук.-пед. підвищ. кваліф., 12 верес. - 13 жовт. 2022 р. Одеса, 2022. С. 61-64. URL: <http://surl.li/otcqf>
- 34.Маркозова О. О. Навчання впродовж життя-необхідна передумова досягнення життєвого успіху людини. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. Серія: Політологія. 2016. № 2. С. 198-205. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnuuaup_2016_2_19
- 35.Марченко О. В. Категорія освітнього простору як предмет методологічної рефлексії. *Мультиверсум. Філософський альманах*. 2011. С. 179-191.
- 36.Марченко О. В. Категорія суб'єктності у філософсько-освітньому дискурсі Модерну. *Науковий вісник Чернівецького університету. Філософія*. 2010. Вип. 512-513. С. 197-204. URL: http://library.chnu.edu.ua/res/library/elib/visnyk_chnu/visnyk_chnu_2010_0512_0513.pdf#page=197

- 37.Марченко О. В. Кореляція простору і часу в освітньо-філософській інтерпретації. *Мультиверсум. Філософський альманах*. 2011. №1. С. 212-225.
- 38.Марченко О. В. *Методологічні стратегії дослідження освітнього простору: монографія*. Дніпропетровськ: Інновація, 2012. 350 с. URL: <http://surl.li/fvwsz>
- 39.Мельничук І. М. *Теорія і методика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних технологій у вищих навчальних закладах: автореф. дис. д-ра пед. наук*. Тернопіль, 2011. 42 с.
- 40.Методичні рекомендації щодо розроблення стандартів вищої освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України від 01.06.2017 № 600 (у редакції наказу Міністерства освіти і науки України від 21.12.2017 № 1648). URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/rekomendatsii-1648.pdf>
- 41.Михайлишин Г., Мандро Л. «Soft skills» у системі освіти Ізраїлю: креативність, мотивація та лідерство. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2021. Т. 2, № 84. С. 11-14. URL: <https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series5.2021.84.2.02>
- 42.Михайлишин Г., Мандро Л. Soft skills: професійні навички майбутнього соціального працівника. *Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка*. 2021. Т.2, № 37. С. 261-266. URL: <https://doi.org/10.24919/2308-4863/37-2-38>
- 43.Михайлишин Г., Мандро Л. Місце «soft skills» у професійній підготовці соціальних працівників у Сполучених Штатах Америки. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 78. С. 216-221. URL: <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2021.78.38>
- 44.Михайлишин Г., Мандро Л. Навички особистої ефективності як складова професійної компетентності соціального працівника. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2021. Т.1, №19. С. 92-102. URL: [https://doi.org/10.35387/od.1\(19\).2021.92-102](https://doi.org/10.35387/od.1(19).2021.92-102)

45. Михайлишин Г., Мандро Л. Професійна підготовка соціальних працівників у Скандинавських країнах (Швеція, Данія, Норвегія): формування «soft skills». *Академічні студії. Серія «Педагогіка»*. 2021. Вип. 4, ч. 2. С. 36-42. URL: <https://doi.org/10.52726/as.pedagogy/2021.4.2.5>
46. Наход С. А. Значущість «Soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій. *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова. Сер. 5 Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2018. № 63. С. 131–135. URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/23921/Nakhod%20S.%20%20..pdf?sequence=1>
47. Національна стратегія державної молодіжної політики до 2030 року: вебсайт. 2020. URL: <http://surl.li/oyynv>
48. Нестуля С. І. Дидактичні засади формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету: дис. докт. пед. наук. Полтава, 2019. 700 с.
49. Ортинський В. Л. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 472 с. URL: <https://www.subjectum.eu/pdf/254.pdf>
50. Освітні програми. Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/zagalna-serednya-osvita/navchalni-programi>
51. Освітньо-професійна програма «Соціальна робота». Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника. 2022. URL: <https://ksptsr.pnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/71/2023/01/231-OP-Socialna-robota-bak-2022.pdf>
52. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII : станом на 27 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>
53. Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року : Указ Президента України від 12.03.2021 р. № 94/2021 : станом на 12 бер. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94/2021#Text>
54. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII : станом на 24 груд.

- 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
55. Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021-2025 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23.12.2020 р. №1669-р : станом на 08 бер. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1669-2020-%D1%80#Text>
56. Савельчук І. Сутнісні й змістові характеристики становлення теорії та практики соціальної роботи. *Social Work and Education*. 2020. Vol. 7, № 4. Р. 436-451. URL: <https://doi.org/10.25128/2520-6230.20.4.3>
57. Садовська Е., Ярошенко А. Формування професійної компетентності соціального працівника в умовах вищого навчального закладу: монографія. Київ, 2018. 113 с. URL: https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/23427/Sadovska%20E._Y_aroшенко%20A.pdf?sequence=1
58. Самолюк Н. М. Soft та hard skills на ринку праці: сутність та складові. *Bulletin national university of water and environmental engineering*. 2021. Vol. 4, № 96. Р. 275-294. URL: <https://doi.org/10.31713/ve4202122>
59. Сейко Н. А. Формування практико орієнтованих умінь майбутніх соціальних педагогів у процесі вивчення курсу «Соціальний фандрайзинг». *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Серія Педагогічні науки*. 2016. Вип. 4. С. 149-154. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VZhDUP_2016_4_32
60. Семигіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275 с. URL: <http://surl.li/qsye>
61. Стратегія сталого розвитку України до 2030 року: вебсайт. 2017. URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/UNDP_Strategy_v06-optimized.pdf

Викладач

Мандро Леся

Експертне визначення структури «soft skills»

(розроблено автором дослідження)

Шановні експерти, просимо Вас прийняти участь в оцінюванні!

Мета оцінювання: виявлення найбільш значущих показників, які забезпечують формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки.

Інструкція. Оцініть за 5-ти бальною шкалою показники, які забезпечують формування «soft skills». На свій розсуд Ви можете доповнити, у пустих графах інші показники для розширеного оцінювання їх значення.

Показники, що впливають на формування «soft skills» у професійній діяльності майбутніх соціальних працівників	ні «1»	скоріше ні «2»	так і ні «3»	скоріше так «4»	так «5»
Блок А. Орієнтація на зміни у сфері соціальної роботи					
наявність бажання працювати у соціальній сфері					
усвідомлення значущості цінностей «soft skills» для соціальної роботи					
потреба збагачення професійного досвіду					
готовність до впровадження соціальних змін під час майбутньої професійної діяльності					
налаштування на позитивний результат					
прагнення досягнення мети та завдань професійної діяльності					
прагнення до творчих успіхів у майбутній діяльності					

Блок Б. Оперування знаннями та ресурсами соціальної роботи					
знання про «soft skills» та ефективного керування ними					
здатність до набуття «soft skills» та умінь розвиватися впродовж життя					
обізнаність щодо використання у професійній діяльності сучасних технологій, інноваційних методів та ресурсів сфери соціальної роботи					
знання соціально-значущих проблем соціальної роботи					
розуміння важливості розвитку «soft skills»					
Блок В. Забезпечення ефективності та результативності професійної діяльності					
здатність до емоційного інтелекту та емпатії					
здатність до вирішення складних ситуацій					
здатність переносити стресові ситуації без неприємних наслідків для особистої діяльності і оточення					
здатність до швидкого реагування та ефективності					
здатність своєчасно визначити потреби клієнтів					
здатність втілювати принципово нові ідеї					
здатність до перебудови					

деструктивного сприйняття, поведінки, мислення					
уміння самостійно розпочинати яку-небудь справу					
Блок Г. Застосування комунікативного інструментарію у здійсненні професійних обов'язків					
уміння публічно виступати та презентувати					
здатність до створення особистого бренду та самопрезентації					
вміння вести переговори та керувати конфліктами					
вміння створювати історії для передачі необхідної інформації з метою впливу на емоційну, мотиваційну, когнітивну сфери слухача					
знання ділової та професійної етики					
вміння спілкуватися з представниками інших культур та національностей					
здатність залучати людей до вирішення тих чи інших завдань за допомогою знайомств					
Блок Г. Менеджерування задля ефективності соціальної роботи					
Здатність розвивати лідерські якості					
вміння будувати ефективну команду для досягнення єдиного результату					
здатність до планування, організації та управління ресурсами з метою успішного досягнення цілей та					

завершення завдань проєкту					
здатність розумно планувати і впорядковувати свою діяльність					
здатність формувати цілі, її досягнення і втілення у результаті діяльності					
орієнтація на результат					
здатність до оптимальної організації часу для виконання поточних задач, проєктів та подій					
активність та направленість на розв'язання громадських проблем					
Блок Д. Комплексне вирішення проблемних ситуацій та визначення перспективи					
здатність мислити в умовах дефіциту часу і психічного напруження, для вирішення тактичних задач					
здатність до стратегічного мислення					
вміння приймати рішення та знаходити альтернативні варіанти					
здатність структурно та системно мислити					
здатність до науково-дослідного мислення					
здатність до проблемно-орієнтованого мислення					
Блок Е. Неупереджене опрацювання інформації					
здатність до ухвалення ретельно обміркованих та незалежних рішень					
медіаграмотність					

здатність до пошуку, аналізу, синтезу даних					
здатність до спостереження					
здатність до аналітичного та логічного мислення					
здатність до опрацювання великого обсягу інформації					
вміння встановлення взаємозв'язків					

Експерт _____

Зазначте будь ласка вид професійної (навчальної) діяльності

Назва ЗВО, соціальної установи чи та організації

Досвід _____

Щиро вдячні за співпрацю!

Додаток Е

Вивчення мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі і П. Мартін). Вивчення мотивації.

Інструкція. Оцініть варіанти наведених нижче тверджень. Для цього розподіліть між ними 11 балів наступним чином: якщо ж вам здається, що один з них найбільш важливий для вас, віддайте йому найвищий бал (можна навіть всі 11); якщо ж ви вважаєте його зовсім не істотним, віддайте йому найнижчий бал (можна 0). Абсолютно неважливо, яким чином ви будете розподіляти 11 балів між чотирма варіантами, найголовніше, щоб оцінки важливості кожного варіанта затвердження в сумі становили б 11 балів.

№ п/п	Перелік тверджень	Оцінка (бал)
1.	<p><i>Я вважаю, що міг би зробити великий внесок на такій роботі, де</i></p> <p>хороша заробітна плата та інші види винагород</p> <p>є можливість встановити хороші взаємини з колегами по роботі</p> <p>я міг би вплинути на прийняття рішень і демонструвати свої переваги як працівника</p> <p>у мене була б можливість удосконалюватися і рости як особистість</p>	
2.	<p><i>Я не хотів би працювати там, де</i></p> <p>відсутні чіткі вказівки, що від мене вимагають</p> <p>практично відсутній зворотний зв'язок і оцінка ефективності моєї роботи</p> <p>те, чим я займаюся, виглядає мало корисним і малоцінним</p> <p>погані умови роботи, занадто шумно або брудно</p>	
3.	<p><i>Для мене важливо, щоб моя робота</i></p> <p>була пов'язана зі значною різноманітністю і змінами</p> <p>давала мені можливість працювати з широким колом людей</p> <p>забезпечувала мені чіткі вказівки, щоб я знав, що від мене</p>	

	потрібно	
	дозволяла мені добре пізнати тих людей, з якими я працюю	
4.	<i>Я вважаю, що я не був би дуже зацікавлений роботою, яка</i>	
	забезпечувала б мені мало контактів з іншими людьми	
	навряд чи була б помічена іншими людьми	
	не мала б конкретних обрисів, так що я не був би впевнений в тому, що від мене потрібно	
	була б пов'язана з певним обсягом рутинних операцій	
5.	<i>Робота мені подобається, якщо</i>	
	я чітко уявляю собі, що від мене потрібно	
	у мене зручне робоче місце і мене мало відволікають	
	у мене хороші винагороди і заробітна плата	
	вона дозволяє мені вдосконалювати свої професійні якості	
6.	<i>Вважаю, що мені б сподобалося, якщо</i>	
	були б хороші умови роботи і було відсутнє б тиск на мене	
	у мене був би хороший оклад	
	робота в дійсності була б корисна і приносила мені задоволення	
	мої досягнення і робота оцінювалися б гідно	
7.	<i>Я не вважаю, що робота повинна</i>	
	бути слабо структурованою, так що незрозуміло, що ж слід робити	
	надавати занадто мало можливостей добре пізнати інших людей	
	бути малозначимою і малокорисною для суспільства або нецікавою для виконання	
	залишатися невизнаною або її виконання має сприйматися як само собою зрозуміле	
8.	<i>Робота, що приносить задоволення</i>	
	пов'язана зі значною різноманітністю, змінами і стимуляцією ентузіазму	

	дає можливість удосконалювати свої професійні якості і розвиватися як особистість	
	є корисною і значущою для суспільства	
	дозволяє мені бути креативним (проявляти творчий підхід) і експериментувати з новими ідеями	
9.	<i>Важливо, щоб робота</i>	
	визнавалася і цінувалася організацією, в якій я працюю	
	давала б можливості для персонального розвитку і вдосконалення	
	була пов'язана з великою різноманітністю і змінами	
	дозволяла б працівнику впливати на інших	
10.	<i>Я не вважаю, що робота буде приносити задоволення, якщо</i>	
	в процесі її виконання мало можливостей здійснювати контакти з різними людьми	
	оклад і винагорода не дуже хороші	
	я не можу встановлювати і підтримувати добрі відносини з колегами по роботі	
	у мене дуже мало самостійності або можливостей для прояву гнучкості	
11.	<i>Найкращою є така робота, яка</i>	
	забезпечує хороші робочі умови	
	дає чіткі інструкції і роз'яснення з приводу змісту роботи	
	передбачає виконання цікавих і корисних завдань	
	дозволяє отримати визнання особистих досягнень і якості роботи	
12.	<i>Ймовірно, я не буду добре працювати, якщо</i>	
	є мало можливостей ставити перед собою цілі і досягати їх	
	я не маю можливості вдосконалювати свої особисті якості	
	важка робота не отримує визнання і відповідної винагороди	

	на робочому місці пильно, брудно або шумно	
13.	<i>При визначенні службових обов'язків важливо</i>	
	дати людям можливість краще пізнати один одного	
	надати працівникові можливість ставити цілі і досягати їх	
	забезпечити умови для прояву працівниками творчого начала	
	забезпечити комфортність і чистоту місця роботи	
14.	<i>Ймовірно, я не захочу працювати там, де</i>	
	у мене буде мало самостійності і можливостей для вдосконалення своєї особистості	
	не заохочуються дослідження і прояви наукової цікавості	
	дуже мало контактів з широким колом людей	
	відсутні гідні надбавки і додаткові пільги	
15.	<i>Я був би задоволений, якщо</i>	
	була б можливість впливати на прийняття рішень іншими працівниками	
	робота надавала б широке розмаїття і зміни	
	мої досягнення були б оцінені іншими людьми	
	я точно знав би, що від мене потрібно і як я повинен це виконувати	
16.	<i>Робота менше задовольняла б мене, якщо</i>	
	не дозволяла б ставити і домагатися складних цілей	
	чітко не знав би правил і процедур виконання роботи	
	рівень оплати моєї праці не відповідав би рівню складності виконуваної роботи	
	я практично не міг би впливати на рішення, що приймаються і на те, що роблять інші	
17.	<i>Я вважаю, що посада повинна надавати</i>	
	чіткі посадові інструкції і вказівки на те, що від мене вимагається	

	можливість краще пізнати своїх колег по роботі	
	можливості виконувати складні виробничі завдання, що вимагають напруження всіх сил	
	різноманітність, зміни і заохочення	
18.	<i>Робота приносила б менше задоволення, якщо</i>	
	не допускала б можливості хоча б невеликого творчого вкладу	
	здійснювалася б ізольовано, працювати на самоті	
	був би відсутній сприятливий внутрішній клімат, в якому я міг би професійно зростати	
	не давала б можливості впливати на прийняття рішень	
19.	<i>Я хотів би працювати там, де</i>	
	інші люди визнають і цінують виконувану мною роботу	
	у мене буде можливість впливати на те, що роблять інші	
	є гідна система надбавок і додаткових пільг	
	можна висувати і апробувати нові ідеї та проявляти креативність	
20.	<i>Навряд чи я захотів би працювати там, де</i>	
	не існує різноманіття або змін в роботі	
	у мене буде мало можливостей впливати на рішення, що приймаються	
	заробітна плата не дуже висока	
	умови роботи недостатньо хороші	
21.	<i>Я вважаю, що приносить задоволення робота повинна передбачати</i>	
	наявність чітких вказівок, щоб працівники знали, що від них вимагається	
	можливість виявляти креативність (творчий підхід)	
	можливість зустрічатися з цікавими людьми	
	почуття задоволення і дійсно цікаві завдання	
22.	<i>Робота не буде приносити задоволення, якщо</i>	

	передбачені незначні надбавки і додаткові пільги	
	умови роботи некомфортні або в приміщенні дуже шумно	
	не буде можливості порівнювати свою роботу з роботою інших	
	не заохочуються дослідження, творчий підхід і нові ідеї	
23.	<i>Я вважаю важливим, щоб робота забезпечувала мені</i>	
	безліч контактів з широким колом цікавих мені людей	
	можливість встановлення і досягнення цілей	
	можливість впливати на прийняття рішень	
	високий рівень заробітної плати	
24.	<i>Я не думаю, що мені подобалася б робота, якщо</i>	
	умови роботи некомфортні, на робочому місці брудно або шумно	
	мало шансів впливати на інших людей	
	мало можливостей для досягнення поставлених цілей	
	я не міг би виявляти креативність (творчість) і пропонувати нові ідеї	
25.	<i>У процесі організації роботи важливо</i>	
	забезпечити чистоту і комфортність робочого місця	
	створити умови для прояву самостійності	
	передбачити можливість різноманітності і змін	
	забезпечити широкі можливості контактів з іншими людьми	
26.	<i>Швидше за все, я не захотів би працювати там, де</i>	
	умови роботи некомфортні, шумно, брудно, тощо	
	мало можливостей здійснювати контакти з іншими людьми	
	робота не є цікавою або корисною	
	робота рутинна і завдання рідко змінюються	
27.	<i>Робота приносить задоволення, ймовірно, коли</i>	
	люди визнають і цінують добре виконану роботу	
	існують широкі можливості для маневру і прояву гнучкості	

	можна ставити перед собою складні і сміливі цілі	
	існує можливість краще пізнати своїх колег	
28.	<i>Мені б не сподобалася робота, яка</i>	
	не була б корисною і не приносила б почуття задоволення	
	не містила б в собі стимулу до змін	
	не дозволяла б мені встановлювати дружні відносини з іншими	
	була б неконкретної і не ставила б складних завдань	
29.	<i>Я б виявив прагнення працювати там, де</i>	
	робота цікава і корисна	
	люди можуть встановлювати тривалі дружні взаємини	
	мене оточували б цікаві люди	
	я міг би впливати на прийняття рішень	
30.	<i>Я не вважаю, що робота повинна</i>	
	передбачати, щоб людина більшу частину часу працював в поодинці	
	давати мало шансів на визнання особистих досягнень працівника	
	перешкоджати встановленню взаємовідносин з колегами	
	перебувати в основному з рутинних обов'язків	
31.	<i>Добре спланована робота обов'язково</i>	
	передбачає достатній набір пільг і безліч надбавок	
	має чіткі рекомендації щодо виконання та посадові обов'язки	
	передбачає можливість ставити цілі і досягати їх	
	стимулює і заохочує висунення нових ідей	
32.	<i>Я вважав би, що робота не приносить задоволення, якщо</i>	
	не міг би виконувати складну перспективну роботу	
	було б мало можливостей для прояву креативності	
	допускалася б лише мала частка самостійності	
	сама суть роботи не видавалася б корисною або потрібною	

33.	<i>Найбільш важливими характеристиками посади є</i>	
	можливість для творчого підходу і оригінального нестандартного мислення	
	важливі обов'язки, виконання яких приносить задоволення	
	можливість встановлювати гарні взаємини з колегами	
	наявність значущих цілей, яких покликаний досягти працівник	

Обробка результатів. Бали, що присуджуються кожному фактору, слід внести в таблицю відповідей. Сума балів по стовпцях показує підсумковий результат по кожному з 12 мотиваційних чинників відповідно. Далі слід оцінити рівень важливості для співробітника кожного фактора.

1. Потреба у високій заробітній платі і матеріальну винагороду: Низький рівень - 0-31 бал. Середній рівень - 32-40 балів. Високий рівень - 41-121 бал.
2. Потреба в хороших умовах роботи: Низький рівень - 0-20 балів. Середній рівень - 21-29 балів. Високий рівень - 30-121 бал.
3. Потреба в чіткому структуруванні роботи: Низький рівень - 0-20 балів. Середній рівень - 21-30 балів. Високий рівень - 31-121 бал.
4. Потреба в соціальних контактах: Низький рівень - 0-22 бала. Середній рівень - 23-28 балів. Високий рівень - 29-121 бал.
5. Потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні взаємини: Низький рівень - 0-17 балів. Середній рівень - 18-24 балів. Високий рівень - 25-121 бал.
6. Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей: Низький рівень - 0-30 балів. Середній рівень - 31-37 балів. Високий рівень - 38-121 бал.
7. Потреба ставити для себе сміливі складні цілі і досягати їх: Низький рівень - 0-27 балів. Середній рівень - 28-33 балів. Високий рівень - 34-121 бал.
8. Потреба у впливовості і влади: Низький рівень - 0-17 балів. Середній рівень - 18-25 балів. Високий рівень - 26-121 бал.
9. Потреба в різноманітності, перервах і стимуляції: Низький рівень - 0-27 балів. Середній рівень - 28-33 балів. Високий рівень - 34-121 бал.

10. Потреба бути креативним: Низький рівень - 0-26 балів. Середній рівень - 27-33 балів. Високий рівень - 34-121 бал.

11. Потреба в удосконаленні, зростанні і розвитку як особистості: Низький рівень - 0-31 бал. Середній рівень - 32-36 балів. Високий рівень - 37-121 бал.

12. Потреба у відчутті затребуваності і в цікавій роботі: Низький рівень - 0-31 бал. Середній рівень - 32-38 балів. Високий рівень - 39-121 бал.

Короткий опис шкал для інтерпретації результатів

1. Потреба у високій заробітній платі і матеріальну винагороду. Бажання мати роботу з хорошим набором пільг і надбавок.

2. Потреба в хороших умовах роботи. Бажання працювати в хороших умовах і комфортною навколишнього оточення.

3. Потреба в чіткому структуруванні роботи. Бажання отримувати інформацію, що дозволяє судити про результати своєї роботи, мати чітко встановлені правила і директиви для виконання роботи.

4. Потреба в соціальних контактах. Бажання спілкуватися з широким колом людей, легка ступінь довіри у відносинах з колегами. Цей фактор не слід плутати з тим, наскільки добре людина ставиться до своїх колег. Він може мати дуже низьке значення, проте людина може бути досить соціально адаптованою.

5. Потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні взаємини. Прагнення встановлювати більш тісні контакти з колегами по роботі, значний ступінь близькості взаємин, довірливості. Низьке значення цього фактора не свідчить про слабкої соціальної адаптації та відсутності соціальних навичок.

6. Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей. Прагнення до встановлення хороших соціальних взаємин, до того, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення і успіхи індивідуума, потреба особистості в увазі з боку інших людей, бажання відчувати власну значимість.

7. Потреба ставити для себе сміливі складні цілі і досягати їх. Прагнення слідувати поставленим цілям і бути самовмотивований, намічати і завойовувати складні, багатообіцяючі рубежі.

Додаток Е.1

Мотивація професійної діяльності
(методика К. Замфір у модифікації А. Реана)

Методика використовується для діагностики мотивації професійної діяльності. В основу покладена концепція внутрішньої та зовнішньої мотивації.

Інструкція: «Прочитайте нижче приведені мотиви професійної діяльності в реєстраційному бланку та дайте оцінку їх значущості для Вас за п'ятибальною шкалою».

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

Дата обстеження _____

Вік _____

Посада _____

Спеціальність _____

Мотиви професійної діяльності	1	2	3	4	5
1. Грошовий заробіток					
2. Прагнення до просування по службі					
3. Прагнення уникнути критики з боку керівника або колег					
4. Прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей					
5. Потреба в досягненні соціального престижу й поваги з боку інших					
6. Задоволення від самого процесу та результату роботи					
7. Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності					

Обробка результатів. Підраховуються показники внутрішньої (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) і зовнішньої негативної (ЗНМ) мотивації згідно з

такими «ключами»: $BM=(\text{оцінка п.6} + \text{оцінка п.7})/2$; $ЗПМ=(\text{оцінка п.1} + \text{оцінка п. 2} + \text{оцінка п.5})/3$; $ЗНМ=(\text{оцінка п.3} + \text{оцінка п. 4})/2$.

Показником вираженості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться в межах від 1 до 5 (в тому числі можливо й дробове).

Інтерпретація результатів. На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: BM , $ЗПМ$ і $ЗНМ$. До найкращих, оптимальних, мотиваційних комплексів слід відносити такі два типи сполучень: $BM > ЗПМ > ЗНМ$ і $BM = ЗПМ > ЗНМ$. Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $ЗНМ > ЗПМ > BM$. Між цими комплексами укладені проміжні (з точки зору їх ефективності) мотиваційні комплекси. Під час інтерпретації слід враховувати не лише тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості.

Додаток Е.2

Діагностика соціальної емпатії

Інструкція. Тест містить 33 твердження. Прочитайте їх і дайте відповідь, згадуючи або припускаючи, які почуття в подібній ситуації виникали або могли б виникнути особисто у вас. Якщо ваші переживання, думки, реакції відповідають тим, що запропоновані у твердженні, то в бланку відповідей проти відповідного номера, що збігається з номером твердження, підкресліть відповідь «так», а якщо вони інші, тобто не відповідають твердженням, то підкресліть відповідь «ні». Пам'ятайте, що в тесті немає хороших чи поганих відповідей. Не старайтесь своїми відповідями справити сприятливе враження. Свою думку висловлюйте вільно і щиро, тільки в цьому випадку ви отримаєте дійсне уявлення про свої психологічні особливості. Краще давати ту відповідь, яка першою спала на думку. Кожне наступне твердження читайте після того, як відповісте на попереднє, намагайтеся також не залишати дані питання-твердження без відповіді. Якщо у вас виникнуть будь-які питання, пов'язані із заповненням бланка, задайте їх досліднику, перш ніж почнете роботу по тесту.

Опитувальник

Запитання	Варіанти відповіді	
	Так	Ні
1.Меня засмучує, коли я бачу, що незнайома людина почуває себе серед людей самотньо.		
2.Люді перебільшують здатність тварин розуміти і переживати.		
3.Мне неприємно, коли люди не вміють стримуватися і відкрито проявляють свої почуття.		
4.Мене дратує в нещасних людях те, що вони самі себе жаліють.		
5.Когда хтось поруч зі мною нервує, я теж починаю нервувати.		

6.Я вважаю, що плакати від щастя нерозумно.		
7.Я приймаю близько до серця проблеми моїх друзів.		
8.Часом пісні про кохання викликають у мене сильні переживання.		
9.Я сильно хвилююся, якщо доводиться повідомляти людям неприємні для них звістки.		
10.На мій настрій сильно впливають оточуючі люди.		
11.Я вважаю іноземців холодними й байдужими.		
12.Мне хотілося б отримати професію, пов'язану зі спілкуванням з людьми.		
13.Я не засмучуюсь, коли мої друзі роблять нерозважно.		
14.Мне дуже подобається спостерігати, як люди приймають подарунки.		
15.По мою думку, самотні літні люди недобррозичливі.		
16.Когда я бачу плаче людини, то і сам (сама) засмучуюсь.		
17.Слушая деякі пісні, я часом відчуваю себе щасливою людиною.		
18.Чітая книгу (роман, повість), я так переживаю, начебто все, про що читаю, відбувається насправді.		
19.Когда я бачу, що з кимось погано поведяться, то завжди серджуся або переживаю, гніваюся.		
20.Я можу не хвилюватися, навіть якщо всі навколо хвилюються.		
21.Якщо мій друг або подруга починають обговорювати зі мною мої проблеми, я намагаюся перевести розмову на іншу тему.		
22.Мне неприємно, якщо люди зітхають і плачуть, коли дивляться кінофільм.		

23. Чужой сміх мене не заражає.		
24. Когда я приймаю рішення, почуття інших людей на нього, як правило, не впливають.		
25. Я втрачаю душевний спокій, якщо навколишні чимсь пригноблені.		
26. Я переживаю, якщо бачу людей, що легко розчулюються через дрібницю.		
27. Я дуже засмучуюсь, коли бачу страждання тварин.		
28. Глупо переживати те, що відбувається в кіно або про що читаєш у книзі.		
29. Я дуже засмучуюсь, коли бачу безпорадних старих людей.		
30. Чужі сльози викликають у мене роздратування, а не співчуття.		
31. Я дуже переживаю, коли дивлюся фільми.		
32. Я можу залишатися байдужим (байдужою) до будь-якого хвилювання навколо.		
33. Маленькі діти плачуть без причин.		

Обробка результатів. Мета обробки результатів - отримання індексу емпатійності (або емпатичних тенденцій) випробуваного.

Для цього потрібно підрахувати кількість відповідей, що співпадають з наступним ключем:

Так 1, 5, 7, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 18, 19, 25, 26, 27, 29, 31

Ні 2, 3, 4, 6, 11, 13, 15, 20, 21, 22, 23, 24, 28, 30, 32, 33

Індекс емпатійності (Ie) є сумою збігів відповідей по питань-тверджень, що передбачає відповідь «так», і з питань-тверджень, передбачає відповідь «ні». Для визначення рівня емпатійних тенденцій пропонується таблиця інтерпретації індексу Ie з урахуванням віку та статі респондента.

Стать	Рівні емпатійності	Тенденції
-------	--------------------	-----------

чоловіча	високий	33-25
	середній	24-17
	низький	16-8
жіноча	високий	33-29
	середній	28 - 22
	низький	21-12

Аналіз результатів. Емоційна чуйність на переживання інших, звана в психології емпатією, відноситься до вищих моральним почуттям. Емпатія у формі співчуття або співпереживання (незалежно від того, радості чи смутку) пов'язана з умінням людини «проникати» у світ почуттів інших людей. У різноманітних життєвих ситуаціях емоційний відгук залежить від адекватності сприйняття переживань людей та емоцій тварин, а також від уявлення про викликали їх причинах. Така чуйність стає спонукальною силою, спрямованої на надання допомоги.

Додаток Е.3

Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса

На кожен з нижчезазначених питань відповідайте «Так» або «Ні».

Запитання	Варіанти відповідей	
	так	ні
1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.		
2. Я легко дратуюся, коли помічаю, що не можу па всі 100% виконати завдання.		
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все ставлю на карту.		
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним з останніх.		
5. Коли в мене два дні поспіль немає діла, я втрачаю спокій.		
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.		
7. Але відношенню до себе я більш строгий, ніж по відношенню до інших.		
8. Я більш доброзичливий, ніж інші.		
9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, то йотом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.		
10. У процесі роботи я потребую невеликих паузах для відпочинку.		
11. Старанність - це не основна моя риса.		
12. Мої досягнення в праці не завжди однакові.		
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.		
14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.		

15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.		
16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.		
17. У мене легко викликати честолюбство.		
18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.		
19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.		
20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.		
21. Треба покладатися тільки на самого себе.		
22. У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.		
23. Завжди, коли мені треба буде виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.		
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.		
25. У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.		
26. Коли я розташований до роботи, я роблю це краще і кваліфікованішими, ніж інші.		
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.		
28. Коли у мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.		
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.		
30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще.		
31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.		
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.		
33. Безглуздо протидіяти волі керівника.		
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.		

35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.		
36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.		
37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає великі результати, ніж роботи інших.		
38. Багато чого, за що я беруся, що не доводжу до кінця.		
39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.		
40. Я не заздрю тим, хто прагне до влади і положенню.		
41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти я йду аж до крайніх заходів.		

Ключ. Ви отримали по 1 балу за відповіді «Так» на наступні питання: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9,10, 14,15, 16,17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41. Ви також отримали по 1 балу за відповіді «Ні» на питання 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39. Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються. Підрахуйте суму набраних балів.

Результат:

- Від 1 до 10 балів: низька мотивація до успіху;
- Від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації до успіху;
- Від 17 до 20 балів: помірковано високий рівень мотивації;
- Понад 21 бали: занадто високий рівень мотивації до успіху.

Додаток Е.4

Анкета «Самооцінка здатності до самоосвіти і саморозвитку особистості»

(О.П.Сергєєнкова).

Методика дозволяє здобути точні уявлення про рівень здібностей майбутніх працівників до самоосвіти й саморозвитку.

Інструкція: «Уважно ознайомтеся з питаннями тесту-анкети. Виберіть один із запропонованих варіантів відповіді: «ні», «частково, періодично», «так». Визначте кількість балів за кожну відповідь, відповідно до ціни обраного варіанта: «ні» — 1 бал; «частково, періодично» — 2 бали; «так» — 3 бали. Додайте набрану вами кількість балів за усі відповіді і співвіднесіть цю суму балів зі шкалою визначення рівнів розвитку здібностей до самоосвіти і саморозвитку».

Запитання	Варіанти відповідей			
	«ні»	«частково»	«періодично»	«так»
1. Чи читали ви і чи знаєте щось про принципи, методи, правила самоосвіти, самовиховання, саморозвитку особистості?				
2. Чи маєте ви серйозні і глибокі прагнення до самоосвіти, самовиховання, саморозвитку своїх особистісних якостей, здібностей?				
3. Чи відмічають ваші друзі, знайомі ваші успіхи в самоосвіті, самовихованні, саморозвитку?				
4. Чи відчуваєте ви прагнення глибше пізнати себе, свої творчі здібності?				
5. Чи маєте ви свій ідеал і чи спонукає він вас до самоосвіти, самовиховання,				

саморозвитку?				
6. Чи часто ви задумуєтесь про причини своїх промахів, невдач?				
7. Чи здатні ви до швидкого самостійного оволодіння новими видами діяльності, наприклад, до самостійного вивчення проблем, пов'язаних з профорієнтацією?				
8. Чи здатні ви і далі вирішувати складну задачу, якщо перші дві години не дали очікуваних результатів?				
9. Чи ведете ви щоденник, де записуєте свої ідеї, плануєте своє життя (на рік, на найближчий місяць, тиждень, день), і чи аналізуєте, що із запланованого виконати не вийшло і чому?				
10. Чи ваші друзі вважають вас людиною, здатною до переборення труднощів?				
11. Чи знаєте ви свої сильні і слабкі сторони?				
12. Чи хвилює вас майбутнє?				
13. Чи прагнете ви до того, щоб вас поважали ваші найближчі друзі, батьки?				
14. Чи здатні ви керувати собою, стримувати себе у конфліктних				

ситуаціях?				
15. Чи здатні ви до ризику?				
16. Чи прагнете ви виховувати в собі силу волі або інші якості?				
17. Чи досягаєте ви того, щоб до вашої думки прислуховувались?				
18. Чи вважаєте ви себе цілеспрямованою людиною?				
19. Чи вважають (вважали) вас батьки людиною, яка здібна до самоосвіти, саморозвитку?				
20. Чи вважають (вважали) вас людиною, яка здібна до самоосвіти, саморозвитку вчителі?				
21. Чи вважають (вважали) вас людиною, яка здібна до самоосвіти, саморозвитку друзі?				

Опрацювання результатів. Опрацювання результатів здійснюється за допомогою шкали, яка наводиться нижче.

Рівень розвитку	Сума балів
Дуже низький	21-28
Низький	29-32
Трохи нижче середнього	37-40
Середній	41-44
Трохи вище середнього	45-48
Вище за середній	49-52
Високий	53-56
Дуже високий	57-63

Авторська методика**Знання соціально-значущих проблем соціальної роботи**

Інструкція. Просимо Вас надати відповідь (конкретну, лаконічну) та щиро відповідати на нижче наведені запитання.

1.Що на вашу думку є соціальною проблемою?

➤ _____

2.Наведіть приклади актуальних соціальних проблем.

➤ _____

3.Як ви розумієте поняття «соціальне благополуччя»?

➤ _____

4.Яка роль держави у вирішенні соціальних проблем?

➤ _____

5.Чи доцільно розвивати галузь соціальної роботи для забезпечення цілей Сталого розвитку? Вкажіть, що саме.

➤ _____

6.Яка роль соціального працівника у вирішенні соціальних проблем?

➤ _____

7. Чи співпрацюєте Ви з представниками громадських, волонтерських, благодійних організацій чи інших соціальних суб'єктів з метою розвитку соціальної роботи? Як саме?

➤ _____

8. Чи була у вас практика ініціювання та проведення спільних громадських, волонтерських, благодійних чи соціально-виховних заходів для вразливих категорій населення?

➤ _____

9. У чому вбачаєте перспективу розвитку соціальної сфери?

➤ _____

10. Яка ваша роль у подоланні соціальних проблем у майбутньому?

➤ _____

Дякуємо за співпрацю!

Додаток Е.6

Методика для визначення рівня інноваційної діяльності майбутніх соціальних працівників (адаптована за опитувальником О. В. Максименко (2011))

Інструкція. Просимо Вас уважно прочитати усі групи стверджень та поставити відмітку + у клітинці, яка буде відповідати вашій правильній відповіді: так, скоріше так ніж ні, не знаю, скоріше ні ніж так, ні. Просимо Вас щиро висловити свою думку.

Запитання	Варіанти відповіді				
	так	скоріше так ніж ні	не знаю	скоріше ні ніж так	ні
1.Я готовий(а) застосовувати в реальній професійній діяльності інноваційні соціальні технології і програми					
2.Я хочу використовувати в реальній соціальній роботі інноваційні соціальні технології і програми					
3.Я хочу розробляти і впроваджувати інноваційні соціальні технології і програми в соціальній роботі з різними категоріями клієнтів					
4.Я хочу обговорювати з колегами проблеми інноваційних соціальних технологій і програм					
5.Я здатний (на) критично оцінювати літературу з проблем соціальної роботи					
6.Я здатний (на) критично оцінювати професійний досвід майбутніх колег,					

знаходити в нього переваги і недоліки					
7.Я хочу вести власну інноваційну діяльність і оцінювати всі результати					
8.Мені подобається вирішувати складні завдання своєї професійної діяльності					
9.Мені подобається знайомитися з новітніми технологіями соціальної роботи з різними категоріями клієнтів					
10. Я постійно читаю літературні новинки з проблем соціальної роботи					
11.Люблю слухати лекції (розповіді) про професійну діяльність фахівців із соціальної роботи					
12.Чекаю з нетерпінням виробничої практики, ситуацій спілкування з клієнтами та майбутніми колегами, коли можна активно вчитися, працювати в умовах майбутньої професійної діяльності					
13.Вважаю, що лекції з соціальної роботи містять досить простий матеріал, вони не потребують конспектування					
14.Читаю матеріал з соціальної роботи, представлений в періодичних виданнях, тільки тоді, коли отримую завдання від викладача, особливого інтересу матеріал у мене не викликає					

15.По можливості купляю книги і брошури з соціальної роботи					
16.Звертаю увагу на професійні ситуації тільки тоді, коли в них є цікаві конфлікти, інтригуючі факти					
17.Створюю архів з виписок журналів і газет про роботу фахівців із соціальної роботи, про їхні проблеми в професійній діяльності					
18.Читаю журнали, книги; збираю власну бібліотечку з них					
19.Читаю тільки уривки (вибірково) з статей професійному досвіді фахівців із соціальної роботи; на придбання літератури час і кошти не витрачаю					
20.Спостерігаю за досвідом роботи фахівців із соціальної роботи тільки в години, відведені на практику					
21.Охоче приймаю участь в аналізі ситуацій, що виникають у професійній діяльності фахівців із соціальної роботи; намагаюся при цьому дещо записати					
22.Шукаю матеріал, що висвітлює інноваційні процеси в соціальній сфері					
23.Люблю працювати з соціально-психологічної літературою в читальному залі, в бібліотеці, брукхту у вільний час, люблю вирішувати					

професійні завдання					
24.До семінарських і практичних занять роблю, перш за все, те, за що треба відзвітувати (що перевірятимуть)					
25.Беру участь у всіх заходах, присвячених проблемам соціальної роботи (тренінгах, конференціях і т.д.)					
26.Погоджуюся виступати на конференції					
27.Проявляю цікавість в роботі з клієнтами, соціальна робота з якими моїх одногрупників викликає професійні труднощі					
<i>Дякуємо за співпрацю!</i>					

Додаток Е.7

Діагностика «емоційного інтелекту» (Н. Холл)

Методика призначена для виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентується в емоціях, і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень. Вона складається з 30 тверджень і містить п'ять шкал: шкала 1 – «Емоційна обізнаність»; шкала 2 – «Управління своїми емоціями»; шкала 3 – «Самомотивація»; шкала 4 – «Емпатія»; шкала 5 – «Розпізнавання емоцій інших людей».

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

Твердження	Варіанти відповіді					
	повністю не згоден (-3 бали)	в основному не згоден (-2 бали)	частково не згоден (-1 бал)	частково згоден (+1 бал)	в основному згоден (+2 бали)	повністю згоден (+3 бали)
1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.						
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.						
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку.						
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.						

5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.						
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.						
7. Я стежу за тим, як я себе почуваю.						
8. Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.						
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.						
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.						
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.						
12. Я можу діяти на інших людей заспокійливо.						
13. Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди.						
14. Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.						
15. Я адекватно реауюю на настрої, спонукання і бажання інших людей.						
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.						
17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативним почуттям і						

розбираюся, в чому проблема.						
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.						
19. Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки «хорошої форми».						
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.						
21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.						
22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.						
23. Я добре вловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, в чому інші потребують.						
24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших.						
25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям.						
26. Я здатний поліпшити настрій інших людей.						
27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.						
28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.						
29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для						

досягнення особистих цілей.						
30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.						

Ключ. Шкала 1 - пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25. Шкала 2 - пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30. Шкала 3 - пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22. Шкала 4 - пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28. Шкала 5 - пункт 12, 15, 24, 26, 27, 29.

Обробка та інтерпретація результатів. Рівні парціального емоційного інтелекту у відповідності зі знаком результатів: 14 і більше - високий; 8-13 - середній; 7 і менш - низький. Інтегративний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знака визначається за такими кількісними показниками: 70 і більше - високий; 40-69 - середній; 39 і менше - низький.

Опитувальник методики «Шкала емоційного відгуку»

А. Меграбяна і Н. Епштейна

Інструкція. Прочитайте наведені нижче твердження і оцініть ступінь своєї згоди або незгоди з кожним із них (поставте позначку у відповідній графі бланка для відповідей), орієнтуючись на те, як ви зазвичай поведетеся в подібних ситуаціях.

Бланк для відповідей до методики «Шкала емоційного відгуку»

Прізвище, ім'я, по батькові _____

Стать _____ Вік _____ Дата _____

№ п/п	Твердження	Відповідь			
		завжди	часто	рідко	ніколи
1	Мене засмучує, коли я бачу, що незнайома людина почувається серед інших людей самотньо				
2	Мені неприємно, коли люди не вміють стримуватися і відкрито проявляють свої почуття				
3	Коли хтось поруч зі мною нервує, я теж починаю нервувати				
4	Я вважаю, що плакати від щастя нерозумно				
5	Я близько до серця приймаю проблеми своїх друзів				
6	Іноді пісні про кохання викликають у мене багато почуттів				
7	Я б сильно хвилювався (хвилювалася), якби мав (мала) повідомити людині неприємне для нього звістка				
8	На мій настрій сильно впливають				

	оточуючі люди				
9	Мені хотілося б отримати професію, пов'язану з спілкуванням з людьми				
10	Мені дуже подобається спостерігати, як люди приймають подарунки				
11	Коли я бачу, як плаче людини, то й сам (сама) засмучуюсь				
12	Слухаючи деякі пісні, я часом відчуваю себе щасливою (щасливим)				
13	Коли я читаю книгу (роман, повість тощо), то так переживаю, ніби все, про що я читаю, відбувається насправді				
14	Коли я бачу, що з кимось погано поводяться, то завжди серджуся				
15	Я можу залишатися спокійним (спокійного), навіть якщо всі навколо хвилюються				
16	Мені неприємно, коли люди при перегляді кінофільму зітхають і плачуть				
17	Коли я приймаю рішення, ставлення інших людей до нього, як правило, ролі не грає				
18	Я втрачаю душевний спокій, коли оточуючі чимось пригнічені				
19	Я переживаю, коли бачу людей, які легко засмучуються через дрібниці				
20	Я дуже засмучуюсь, коли бачу страждання тварин				
21	Нерозумно переживати з приводу того,				

	що відбувається в кіно або про що читаєш в книжці				
22	Я дуже засмучуюсь, коли бачу безпорадних старих людей				
23	Я дуже переживаю, коли дивлюся фільм				
24	Я можу залишитися байдужим (байдужою) до будь-якого хвилювання навколо				
25	Маленькі діти плачуть без причини				

Обробка результатів. Для обробки відповідей зручно скористатися Бланком підрахунку результатів. Обробка проводиться у відповідності з ключем. За кожен відповідь нараховується від 1 до 4 балів.

Бланк підрахунку результатів

Номер твердження	Відповідь в балах			
	завжди	часто	рідко	ніколи
1	4	3	2	1
2	1	2	3	4
3	4	3	2	1
4	1	2	3	4
5	4	3	2	1
6	4	3	2	1
7	4	3	2	1
8	4	3	2	1
9	4	3	2	1
10	4	3	2	1
11	4	3	2	1
12	4	3	2	1
13	4	3	2	1

14	4	3	2	1
15	1	2	3	4
16	1	2	3	4
17	1	2	3	4
18	4	3	2	1
19	4	3	2	1
20	4	3	2	1
21	1	2	3	4
22	4	3	2	1
23	4	3	2	1
24	1	2	3	4
25	1	2	3	4
Σ				

Загальна оцінка підраховується шляхом підсумовування балів. Ступінь вираженості здібності особистості до емоційного відгуку на переживання інших людей (емпатії) визначається за таблицею перерахунку «сирих» балів у стандартні оцінки шкали стенив.

Таблиця перерахунку «сирих» балів у стени

Стени	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Стандартний відсоток	2,28	4,40	9,19	14,98	19,15	19,15	14,98	9,19	4,40	2,28
чоловіки	<=45	46- 51	52- 56	57- 60	61- 65	66- 69	70-74	75-77	79-83	>=84
жінки	<=57	58- 63	64- 67	68- 71	72- 75	76- 79	80-83	84-86	87-90	>=91

Аналіз і інтерпретація результатів. 82-90 балів - дуже високий рівень; 63-81 бал - високий рівень; 37-62 балів - нормальний рівень; 36-12 балів - низький рівень; 11 балів і менше - дуже низький рівень.

Додаток Е.9

«Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема»

Методика застосовується для вивчення самоефективності – впевненості (переконань) людини щодо її потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети. Також самоефективність розуміється і як продуктивний процес інтеграції когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів задля здійснення оптимальної стратегії в різноманітних ситуаціях.

Інструкція: «Прочитайте, будь ласка, кожне твердження та вкажіть в реєстраційному бланку одну найбільш слушну відповідь стосовно ефективності Вашої професійної діяльності при виконанні завдань (позначивши знаком «+» відповідну клітину)».

Реєстраційний бланк

П.І.Б. (повністю) _____

Дата обстеження ____ . ____ . ____ Вік _____ Посада _____

Спеціальність _____

№ п/п	Твердження	Абсолютно не вірно	Скоріш не вірно	Скоріш вірно	Абсолютно вірно
1	Якщо я добре постараюсь, то завжди знайду вирішення навіть складних проблем				
2	Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи досягнення своєї мети				
3	Мені достатньо легко досягати своїх цілей				
4	В несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитись				
5	Я вірю, що можу упоратися з				

	непередбаченими труднощами				
6	Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу упоратися з більшістю проблем				
7	Я готовий(а) до будь-яких труднощів, оскільки покла- даюся на власні здібності				
8	Якщо переді мною постає якась проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення				
9	Я можу щось вигадати навіть у безвихідній, на перший погляд, ситуації				
10	Я звичайно здатен(а) тримати ситуацію під контролем				

Обробка результатів. Шкала самоефективності складається з 10-ти тверджень, які респонденту пропонується співвіднести з ефективністю своєї діяльності. Позначення респондентом клітини «абсолютно невірно» дає 1 бал; «скоріш невірно» дає 2 бали; «скоріш вірно» – 3 бали; «абсолютно вірно» – 4 бали. Отримання підсумкового результату здійснюється шляхом складання балів за всіма 10-ма твердженнями.

Інтерпретація результатів. Отримані результати інтерпретуються таким чином: 36-40 балів – висока самоефективність; 30-35 балів – вища за середню; 25-29 балів – середня; 20-24 бали – нижча за середню; 19 і менше балів – низька.

Додаток Е.10

Рівень впевненості в собі (Ф. Зімбардо)
(старший підлітковий та юнацький вік)

Методика включає 30 тверджень. Потрібно відзначити ті з них, з якими респондент згоден.

Перелік тверджень	Варіанти відповіді	
	так	ні
1.Більшість людей, мабуть, наполегливіші, ніж я.		
2.Я не наважуюся призначати побачення і приймати запрошення на побачення через соромливість.		
3.Якщо в їдальні подадуть несвіжу їду, я скаржитимуся адміністрації.		
4.Я уникаю зачіпати почуття інших людей, навіть якщо мене образили.		
5.Якщо продавцеві коштувало великих зусиль показати мені товар, який не зовсім мені личить, мені важко сказати йому «ні».		
6.Коли від мене вимагають що-небудь зробити, а я не розумію, навіщо це треба, то прошу, аби мені пояснили це.		
7.У спорах я прагну знайти такі аргументи, аби остаточно і безповоротно переконати оточуючих в своїй правоті.		
8. Я прагну вирватися вперед, як і більшість людей.		
9. Чесно кажучи, люди часто використовують мене в своїх інтересах.		
10. Я отримую задоволення, зав'язуючи розмову з новими людьми.		
11. Я часто не знаю, що сказати людям іншого кола, які здаються мені привабливими.		
12. Думаю, що пройти співбесіду при влаштуванні на роботу мені виявиться куди складніше, ніж зібрати необхідні документи.		
13.Я переживаю нерішучість, коли треба зателефонувати малознайомій людині.		

14. Я соромлюся повернути покупку в магазин, навіть якщо виявляю, що вона неякісна.		
15. Якщо родич або близький друг дратує мене, я швидше приховую свої відчуття, чим проявлю незадоволеність.		
16. Буває, що я уникаю ставити питання через страх здатися безглуздим.		
17. У сварці я інколи боюся, що хвилюватимуся і мене почне трясти.		
18. Якщо хто-небудь висловлює точку зору, яку я вважаю невірною, я не соромлюся висловити і свою точку зору.		
19. Роблячи покупки на ринку, я уникаю сперечатися з продавцями про ціну.		
20. Коли я роблю що-небудь важливе, я стараюся, аби про це дізналися інші.		
21. Я відвертий і щирий у вираженні своїх почуттів.		
22. Якщо хтось розповсюджує про мене плітки, я прагну при першій же нагоді поговорити з ним про це.		
23. Частенько мені важко сказати «ні».		
24. При необхідності я умію узяти під контроль навіть сильні свої емоції.		
25. Якщо мене де-небудь погано обслужили, я не соромлюся поскаржитися адміністрації.		
26. Коли мені роблять комплімент, я часто не знаю, що сказати у відповідь.		
27. Якщо в театрі або на заняттях сусіди заважають мені розмовами, я прошу їх говорити тихше або розмовляти де-небудь у іншому місці.		
28. Той, хто намагається пролізти в черги попереду мене, може бути впевнений, що отримає від мене відсіч.		
29. Я швидко і рішуче висловлюю свою думку.		
30. Бувають випадки, коли я розгублений настільки, що просто не		

можу нічого сказати.		
----------------------	--	--

Обробка та аналіз результатів. Виставляється по одному балу за твердження 3, 6, 7, 8,10, 18, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 28, 29 при відповідях «так». Виставляється також по одному балу за твердження 1, 2,4, 5, 9, 11,12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 23, 26, 30 при відповідях «ні». Підраховується загальна сума балів.

Менше 11 балів. Така людина соромлива і недостатньо упевнена в собі. Їй важко висловити свої почуття і бажання, і тому інші можуть нав'язати їй своє суспільство, відтіснити при здобутті, наприклад, яких-небудь благ, часом навіть не помічаючи цього, ущемити в чомусь її права. В той же час цій людині можуть бути властиві спалахи агресивної поведінки по відношенню до тих, хто від неї залежний.

11-21 балів. Цим людям властива середня міра впевненості в собі. Вони можуть дати відсіч тим, хто намагається ущемити їх інтереси або не дотримує зобов'язання, але для цього їм все ж треба відчувати себе декілька «заведеними». Інакше вони вважають за краще терпіти і мовчки злитися, уникаючи вступу до конфлікту. За бажання вони легко можуть навчитися і поводитися відповідно до манер вихованої людини, і жорстко досягати своїх цілей в спілкуванні з оточуючими.

Більше 21 балів. У таких людей високий рівень впевненості в собі. Для них характерні спокій, уміння володіти собою в різних ситуаціях, уміння виражати свої відчуття і бажання, не ображаючи оточуючих і не вступаючи з ними в конфлікти. Вони відстоюють свої права, відновлюючи їх у разі потреби не вибухами неконтрольованої агресії, не скаргами і проханнями, а, як правило, рішучими і в той же час коректними, прийнятними в суспільстві способами.

Додаток Е.11

**Тест за методикою К. Томаса «Визначення стилю поведінки в
конфліктній ситуації»**

В опитувальнику наведено 5 можливих варіантів поведінки в конфліктній ситуації, які згруповані у 30 пар. З кожної пари оберіть те судження, яке Ви вважаєте найхарактернішим для своєї поведінки.

№ п/п	Твердження
1.	а) Іноді я надаю можливість іншим узяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання. б) Перш ніж обговорювати те, у чому ми не дійшли згоди, я намагаюся звернути увагу на те, із чим ми обидва погоджуємося.
2.	а) Я намагаюся знайти компромісне рішення. б) Я намагаюся владнати справу з урахуванням інтересів іншого і власних.
3.	а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого. б) Я намагаюся заспокоїти іншого і здебільшого зберегти наші стосунки.
4.	а) Я намагаюся знайти компромісне рішення. б) Іноді я жертвую власними інтересами заради інтересів іншої людини.
5.	а) Налагоджуючи спірну ситуацію, я повсякчас намагаюся знайти підтримку в іншого. б) Я намагаюся зробити все, щоб уникнути напруження.
6.	а) Я намагаюся уникнути прикрощів. б) Я намагаюся досягти свого.
7.	а) Я намагаюся відкласти розв'язання спірного питання, щоб згодом зробити це остаточно. б) Я вважаю за можливе поступитися одним, щоб досягти іншого.
8.	а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого. б) Я насамперед намагаюся чітко з'ясувати те, у чому полягають усі порушені інтереси й питання.

9.	а) Вважаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають. б) Я докладую всіх зусиль, щоб досягти свого.
10.	а) Я наполегливо прагну досягти свого. б) Я намагаюся знайти компромісне рішення.
11.	а) Насамперед я намагаюся чітко з'ясувати те, у чому полягають усі порушені інтереси й питання. б) Я намагаюся заспокоїти іншого й здебільшого зберегти наші стосунки.
12.	а) Я завжди уникаю позиції, що може викликати суперечки. б) Я даю можливість іншому мати свою думку, якщо він також іде мені назустріч.
13.	а) Я пропоную серединну позицію. б) Я наполягаю, щоб усе було зроблено по-моєму.
14.	а) Я повідомляю іншому свою думку й запитую про його погляди. б) Я намагаюся довести іншому логіку й переваги моїх поглядів.
15.	а) Я намагаюся заспокоїти іншого й здебільшого зберегти наші стосунки. б) Я намагаюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.
16.	а) Я намагаюся не зачепити почуттів іншого. б) Я намагаюся переконати іншого в перевазі моєї позиції.
17.	а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого. б) Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.
18.	а) Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму. б) Я даю можливість іншому мати свою думку, якщо він також іде мені назустріч.
19.	а) Передусім я намагаюся чітко з'ясувати те, у чому полягають усі порушені інтереси й спірні питання. б) Я намагаюся відкласти рішення спірного питання, щоб згодом розв'язати його остаточно.

20.	а) Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності. б) Я намагаюся знайти найкраще поєднання вигод і втрат для нас обох.
21.	а) Під час переговорів я намагаюся бути уважним до бажань іншого. б) Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.
22.	а) Я намагаюся знайти серединну позицію між моєю думкою та думкою іншої людини. б) Я відстоюю свої бажання.
23.	а) Як правило, я турбуюся про те, щоб задовольнити бажання кожного з нас. б) Іноді я надаю можливість іншим узяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.
24.	а) Якщо позиція іншого видається мені важливою, я намагатимуся йти назустріч його бажанням. б) Я намагаюся переконати іншого дійти компромісу.
25.	а) Я намагаюся довести іншому логіку й переваги моїх поглядів. б) Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.
26.	а) Я пропоную серединну позицію. б) Я майже завжди стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.
27.	а) Зазвичай я уникаю позиції, що може викликати суперечки. б) Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.
28.	а) Зазвичай я наполегливо намагаюся досягти свого. б) Налагоджуючи ситуацію, я намагаюся знайти підтримку в іншого.
29.	а) Я пропоную серединну позицію. б) Вважаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.
30.	а) Я намагаюся не зачіпати почуттів іншого. б) Я завжди дотримуюся такої позиції в спірному питанні, щоб досягти успіху.

Бланк для відповідей

№ пари	а	б	№ пари	а	б
1			16		
2			17		
3			18		
4			19		
5			20		
6			21		
7			22		
8			23		
9			24		
10			25		
11			26		
12			27		
13			28		
14			29		
15			30		

Опрацювання результатів. Кількість балів, яку Ви набрали за кожною шкалою, визначає тенденції дотримання відповідної поведінки в конфліктних ситуаціях. Бали підраховуються за наведеним далі ключем.

Ключ до відповідей

№ п/п	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
1				а	б
2		б	а		
3	а				б
4			а		б
5		а		б	
6	б			а	
7			б	а	

8	a	б			
9	б			a	
10	a		б		
11		a			б
12			б	a	
13	б		a		
14	б	a			
15				б	a
16	б				a
17	a			б	
18			б		a
19		a		б	
20		a	б		
21		б			a
22	б		a		
23		a		б	
24			б		a
25	a				б
26		б	a		
27				a	б
28	a	б			
29			a	б	
30		б			a

Інтерпретація результатів

Стиль поведінки, що має найбільше кількісне значення - домінуюче. Людина у конфліктних ситуаціях може використовувати різні стилі поведінки.

Стиль суперництва (конкуренції). Прагнення досягти задоволення власних інтересів, незважаючи на інтереси інших. Активність дій та вольових зусиль. Орієнтація на власні ідеали та здібності. Авторитарність, яка спрацьовує в

ситуаціях, коли потрібно швидко ухвалити рішення; якщо людина, яка приймає рішення,— досвідчений керівник; якщо ситуація є критичною або інші люди розгубилися, комусь потрібно зрештою прийняти рішення.

Стиль співпраці. Активна участь у розв'язанні конфлікту з відстоюванням як своїх інтересів, так і інтересів партнерів. Спільне обговорення проблем та потреб сторін спрацьовує в ситуаціях, де рішення є важливим для обох сторін; якщо стосунки з партнерами довготривалі й корисні; якщо є час і можливість попрацювати над подальшим розв'язанням складної ситуації; якщо бажання обох сторін збігаються; якщо між партнерами є статусна рівновага.

Стиль компромісу. Здатність поступитися своїми інтересами з обох сторін, що беруть участь у конфлікті. Прагнення прийняти рішення, що задовольняє обидві сторони, спрацьовує в ситуаціях, якщо ці сторони мають однакову владу, але протилежні інтереси; якщо необхідно виграти час і Вас задовольняє часткове рішення; якщо рішення потрібно прийняти швидко, тому що це найбільш економний і ефективний шлях; інші підходи до розв'язання проблеми видаються неефективними; є бажання зберегти стосунки з протилежною стороною.

Стиль уникнення. Відсутність прагнення до кооперації. Пасивність у відстоюванні своїх прав через неважливість для Вас розв'язання проблеми або у безвиході. Перенесення відповідальності за розв'язання проблеми на інших спрацьовує в ситуаціях, коли напруженість конфлікту досить висока і необхідно її послабити; якщо рішення настільки незначні, що не слід витратити сили на їхню зміну; якщо потрібно виграти час на збирання доказів і підтримку іншого рішення; якщо виникає відчуття, що інші мають більше шансів на розв'язання проблеми.

Стиль пристосування. Здатність діяти спільно з партнером заради його інтересів. Прагнення до гармонії у стосунках, комфортності обох сторін спрацьовує в ситуаціях, коли необхідно зберегти мирні стосунки з партнерами; якщо наслідок конфлікту важливіший для партнерів, ніж для Вас; якщо у Вас замало влади або шансів на перемогу; якщо важливішими є інтереси партнера, а не власні; якщо Ви вважаєте, що для партнера таке рішення буде певним уроком, навіть якщо воно неправильне.

Додаток Е.12**Знання та дотримання ділової та професійної етики.**

Інструкція. Просимо Вас надати відповідь (конкретну, лаконічну) та щиро відповідати на нижче наведені запитання.

1. Професійна етика - це

- правила поведінки
- теорія професійної моралі, яка визначає відношення людини до свого професійного обов'язку
- система знань про добро та зло
- регулятивна діяльність норм професійної моралі

2. Документ, що визначає основні морально-етичні вимоги, яких працівник має дотримуватись при виконання своїх професійних обов'язків - це:

- протокол
- інструкція
- кодекс

3.Об'єктом професійної етики є

- людина
- мораль
- норми поведінки
- кодекс поведінки

4.Кодекс правил, що визначає поведінку спеціаліста у службовій ситуації, норм, які відповідають існуючим законам, професійним знанням, стосункам у колективі, глибокому усвідомленню моральної відповідальності за виконання професійного обов'язку - це

- професійна етика
- етикет
- професійна честь
- службовий етикет

5.Спеціаліст при роботі з клієнтом повинен проявляти:

- тактовність
- агресію
- байдужість

тривожність

6. Етапи успішної взаємодії робітника з клієнтом:

- визначити потреби і бажання клієнта
- влаштувати з клієнтом конфлікт
- викликати в клієнта сильні емоції
- продемонструвати клієнту, що ви тут «головний»

7. Табу або теми, які не бажано торкатися при спілкуванні з співробітниками

- про релігію
- про особисте життя колеги
- про політику
- всі варіанти правильні

8. Принцип конфіденційності полягає в:

- усуненні обставин, які можуть зашкодити моральному, психічному стану клієнта
- збереженні в таємниці інформації про клієнта
- визнанні пріоритету прав клієнта

9. Принцип «не нашкодъ» полягає у:

- збереженні в таємниці інформації про клієнта
- визнанні пріоритету прав клієнта
- усуненні обставин, які можуть зашкодити моральному, психічному стану клієнта

10. Принцип співпраці полягає у:

- збереженні в таємниці інформації про клієнта
- визнанні пріоритету прав клієнта
- підтримці і взаємній довірі

11. Принцип колегіальності полягає в:

- співробітництві та взаємодопомозі у прийнятті рішень
- визнанні пріоритету прав клієнта
- підтримці та взаємній довірі

12. Принцип профілактичної спрямованості полягає у

- повазі та збереженні соціальних прав клієнта
- запобіганні виникненню соціальних проблем

праві клієнта самому вирішувати свої проблеми

13. Принцип охорони соціальних прав полягає у:

підтримці і взаємній довірі

запобіганні виникненню соціальних проблем

повазі та збереженні соціальних прав клієнта

14. Першою умовою діяльності соціального працівника є:

безпека клієнта

бажання клієнта

особисті якості клієнта

друзі клієнта

15. Що означає поняття професійні межі в діяльності соціального працівника?

➤ _____

16. Що означають цінності в соціальній роботі?

➤ _____

17. Які ви знаєте фахові цінності?

➤ _____

Дякуємо за участь в опитуванні!

Додаток Е.13

Методика діагностики «перешкод» у встановленні емоційних контактів за В. Бойком

Інструкція. Ця методика дозволяє встановити емоційні перешкоди на шляху встановлення емоційних контактів. Читайте твердження і відповідайте на них «Так» чи «Ні».

Твердження	«Так»	«Ні»
1. Зазвичай наприкінці робочого дня на моєму обличчі помітна втома.		
2. Трапляється так, що при першому знайомстві емоції заважають мені справити більш сприятливе враження на партнерів (розгублююся, хвилююся, усамітнююсь, або, навпаки, багато розмовляю, перезбуджуюся, поведжуся неприродно).		
3. У спілкуванні мені часто бракує емоційності, виразності.		
4. Мабуть, для оточуючих я занадто строгий.		
5. В принципі, я проти того, щоб зображувати чемність, якщо тобі цього не хочеться.		
6. Я зазвичай вмю приховувати від партнерів спалахи емоцій.		
7. Часто у спілкуванні з колегами я міркую про щось своє.		
8. Бувають випадки, коли я хочу виразити партнеру емоційну підтримку (увагу, співчуття, співпереживання), але він цього не відчуває, не сприймає.		
9. Найчастіше мої очі або вираз обличчя видають заклопотаність.		
10. У діловому спілкуванні намагаюся не виявляти своїх симпатій до партнерів.		
11. Всі мої неприємні переживання зазвичай видно на моєму обличчі.		
12. Якщо я захоплююся розмовою, то міміка обличчя стає занадто виразною, експресивною.		

13. Мабуть, я дещо емоційно скутий, стиснутий.		
14. Зазвичай я перебуваю у стані нервового напруження.		
15. Зазвичай я відчуваю дискомфорт, коли доводиться обмінюватися рукостисканням в діловій обстановці.		
16. Іноді близькі люди зупиняють мене: «Розслаб м'язи обличчя, не скривлюй губи, не зморщуй лоба».		
17. Розмовляючи, я занадто жестикулюю.		
18. Зазвичай у повій ситуації мені складно бути розкутим, природним.		
19. Мабуть, моє обличчя має сумний чи занепокоєний вигляд, хоча на душі спокійно.		
20. Мені дещо важко дивитися в очі, спілкуючись з незнайомою людиною.		
21. Якщо я захочу, то мені завжди вдається приховати свою ворожість до неприязної людини.		
22. Мені часто буває чомусь весело без будь-якої причини.		
23. Мені дуже просто зробити за своїм бажанням або на замовлення різні міміки обличчя: зобразити радість, сум, радощі, переляк, відчай та ін.		
24. Мені казали, що мій погляд важко витримати.		
25. Мені щось заважає виражати теплоту, симпатію до людини, навіть якщо відчуваю це до неї.		

Обробка та інтерпретація результатів.

«Перешкоди» у встановленні емоційних контактів:	Номери питань і відповіді за «ключем»
1. Невміння управляти емоціями, дозувати їх	+1, -6, +11, +16, -21
2. Неадекватний прояв емоцій	-2, +7, +12, +17, +22
3. Негнучкість, нерозвиненість, невиразність емоцій	+3, +8, +13, +18, -23
4. Домінування негативних емоцій	+4, +9, +14, +19, +24

5. Небажання зблизитися з людьми на емоційній основі	+5, +10, +15, +20, +25
--	------------------------

Сума набраних Вами балів може коливатися в межах від 0 до 25. Чим більше балів, тим виразнішою є Ваша емоційна проблема у повсякденному спілкуванні. Однак не варто заспокоюватись, якщо Ви набрали замало балів (0-2). Це означає, що Ви могли бути не до кінця щирими або не цілком усвідомили свою поведінку збоку. Якщо Ви набрали: не більше 5 балів — емоції зазвичай не заважають Вам спілкуватися з партнером; 6-8 балів — у Вас є деякі емоційні проблеми в повсякденному спілкуванні; 9—12 балів — свідчення того, що Ваші емоції «на кожний день» дещо ускладнюють взаємодію з партнером; 13 балів і більше — емоції заважають Вам встановлювати контакти з людьми, можливо, Ви піддаєтесь деяким дезорганізуючим реакціям чи станам. Також зважте на те, чи немає конкретних «перешкод», які постійно виникають у Вас — це пункти, за якими Ви набрали 3 і більше балів.

Додаток Е.14

**Виявлення та оцінка комунікативних та організаторських схильностей
(КОС-1) (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина)**

Інструкція. Вам потрібно відповісти на всі запитання. Запитання сформульовані у вигляді тверджень. Їх потрібно розуміти як запитання для вас особисто. Перенесіть твердження на себе і дайте відповідь на запитання, яке стоїть за цим твердженням: чи це правда, що у вас є багато друзів? Якщо це правда, то у бланку відповідей ви поставите знак «+». А якщо ви вважаєте, що твердження не про вас, що воно вас не характеризує, ви не можете погодитись з тим, що у вас дійсно є багато друзів, то ви відповісте знаком «-», «+» - «є відповідь «так», а «-» означає відповідь «ні». Всі твердження пронумеровані. У бланку, в якому ви будите записувати свої відповіді, пронумеровано клітинки. Номер клітинки з вашою відповіддю повинен точно відповідати номеру запитання. Добрих чи поганих відповідей не буває.

Лист запитань КОС-1

1. Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтесь?
2. Чи часто вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними вашої думки?
3. Чи довго турбує вас почуття образи заподіяне кимось із ваших друзів?
4. Чи завжди вам важко орієнтуватися у критичній ситуації, що склалася?
5. Чи прагнете ви до встановлення нових знайомств із різними людьми?
6. Чи подобається вам займатися громадською роботою?
7. Чи правильно, що вам приємніше читати книжки чи займатися будь-якими іншими справами, ніж проводити час із людьми?
8. Якщо виникли певні перешкоди у здійсненні ваших намірів, то чи легко ви відмовляєтесь від намірів?
9. Чи легко ви встановлюєте контакт із людьми, які значно старші від вас за віком?
10. Чи любите ви вигадувати чи організовувати зі своїми друзями різноманітні ігри та розваги?

11. Чи важко вам входити в нові для вас компанії?
12. Чи часто ви відкладаєте на інші дні ті справи, які потрібно було б виконати сьогодні?
13. Чи легко ви встановлюєте контакт з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете домогтися, щоб ваші друзі діяли відповідно до вашої думки?
15. Чи важко освоюєтесь в новому колективі?
16. Чи правильним є твердження, що у вас не буває конфліктів з друзями через невиконання ними своїх обов'язків та зобов'язань?
17. Чи прагнете ви при нагоді познайомитися з новою людиною?
18. Чи чисто при вирішуванні важливих справ ви берете ініціативу на себе?
19. Чи дратують вас оточуючі і чи хочеться вам побути на одинці?
20. Чи правда, що звичайно ви погано орієнтуєтесь в незнайомій ситуації?
21. Чи подобається вам постійно бут серед людьми?
22. Чи виникає у вас роздратування, якщо не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи відчуваєте ви труднощі, незручність або ніяковієте, якщо доводиться проявляти ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що ви втомлюєтесь від частого спілкування з товаришами?
25. Чи любите ви брати участь в колективних іграх.
26. Чи часто проявляєте ініціативу при вирішенні питань, що торкаються інтересів ваших товаришів?
27. Чи правда, що ви почуваетесь непевнено серед малознайомих вам людей?
28. Чи правильним є твердження, що ви рідко прагнете довести свою правоту?
29. Чи вважаєте ви, що без особливих зусиль можете внести позитивні зміни в малознайому для вас компанію?
30. Чи брали ви участь у громадській роботі школи?
31. Чи прагнете ви обмежити коло ваших знайомих невеликою кількістю людей?
32. Чи правильно, що ви не прагнете відстояти свою думку чи рішення, якщо воно не було зразу прийняте вашими товаришами?
33. Чи почуваетесь ви невимушено, потрапивши в незнайому для вас компанію?

34. Чи з бажанням ви приступаєте до організації різних заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що ви не почуваетесь впевнено і спокійно, коли доводиться щонебудь говорити великій групі людей?
36. Чи часто ви спізнюєтесь на ділові зустрічі чи побачення?
37. Чи правда, що у вас багато друзів?
38. Чи часто ви опиняєтесь в центрі уваги своїх товаришів?
39. Чи часто ви ніяковієте при спілкуванні з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що ви не дуже впевнено почуваете себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

Ключ

Комунікативні схильності: 1+, 3-, 5+, 7-, 9+, 11-, 13+, 15-, 17+, 19-, 21+, 23-, 25+, 27-, 29+, 31-, 33+, 35-, 37+, 39-.

Організаторські схильності: 2+, 4-, 6+, 8-, 10+, 12-, 14+, 16-, 18+, 20-, 22+, 24-, 26+, 28-, 30+, 32-, 34+, 36-, 38+, 40-.

Бланк відповідей (КОС – 1)

Прізвище, ім'я _____

Група _____ Дата проведення _____

=Σ	=Σ
1	2
3	4
5	6
7	8
9	10
11	12
13	14
15	16
17	18
19	20

21	22
23	24
25	26
27	28
29	30

К ком = _____ Q ком = _____

Рівень комунікативних схильностей _____

К орг = _____ Q орг = _____

Рівень організаторських схильностей _____

Обробка й оцінювання результатів тестування. Для кількісної обробки тестових результатів застосовується «ключ», де проставлено «ідеальні» відповіді, тобто такі, що відображають максимально можливі показники прояву комунікативних і організаторських схильностей. Потрібно підрахувати кількість співпадінь відповідей у бланку відповідей з тими відповідями, що проставлені у ключі, і це число ввести у формулу: $K=0,05 \cdot M$, де «К» – величина оцінного коефіцієнта, а «М» – кількість відповідей, що співпали. Кількісні оцінні показники можуть варіювати від 0 до 1. Показники, ближчі до одиниці, свідчать про високий рівень виявлення комунікативних або організаторських схильностей, ближчі до 0 – про низький рівень. Оцінний коефіцієнт «К» – це первинна кількісна характеристика виявлених схильностей. Для якісної стандартизації результатів іспиту потрібно використати спеціальні шкали оцінок. У них тому чи іншому діапазону кількісних показників («К») відповідає певна якісна оцінка («Q»).

Шкала оцінок комунікативних схильностей

Кк	Qк	Рівень прояву комунікативних схильностей
0,10 - 0,45	1	Низький
0,46 – 0,55	2	Нижче середнього
0,56 – 0,65	3	Середній
0,66 – 0,75	4	Високий
0,76 – 1,00	5	Дуже високий

Шкала оцінок організаторських схильностей

Кк	Qк	Рівень прояву комунікативних схильностей
0,20 - 0,55	1	Низький
0,56 – 0,65	2	Нижче середнього
0,66 – 0,70	3	Середній
0,71 – 0,80	4	Високий
0,81 – 1,00	5	Дуже високий

Q = 1 – вкрай низький рівень прояву схильностей до комунікативної або організаторської діяльності.

Q = 2 – розвиток комунікативних або організаторських схильностей знаходиться на рівні нижче середнього. Особи не прагнуть до спілкування, почувають себе скуто у новій компанії, у новому колективі, віддають перевагу перебуванню на самоті, обмежують коло своїх знайомств, відчують труднощі в установленні активних контактів з людьми, погано орієнтуються у незнайомій ситуації, не відстоюють свої власні погляди і тяжко переживають образи. Прояви ініціативи в громадській діяльності вкрай занижені, в багатьох справах вони намагаються уникнути прийняття самостійних рішень.

Q=3 – середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Особа прагне до контактів з людьми, не обмежують кола своїх знайомств, відстоюють свої думки і планують свою працю. Однак потенціал цих схильностей не відзначається високою сталістю.

Q=4 – високий рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Особи не розгублюються у новій обстановці, швидко знаходять собі приятелів, постійно прагнуть до розширення кола своїх знайомих, займаються громадською діяльністю, допомагають близьким, друзям, виявляють ініціативу в спілкуванні, здатні до прийняття самостійних рішень у складних ситуаціях. І все це провадиться не за примусом, а згідно зі своїми власними внутрішніми прагненнями, згідно зі своїм спрямуванням.

Q=5 – дуже високий рівень прояву комунікативних і організаторських схильностей. Особи відчують потребу в комунікативній і організаторській діяльності і активно, помітно прагнуть до неї. Для них є характерними швидка орієнтація в складних ситуаціях, своєчасний вибір засобів спрощення, розрядки ситуації, невимушеність поведінки у новому колективі. Вони є ініціативними, самі будують потрібну ситуацію навколо себе, приймають самостійні рішення, відстоюють і свої думки, і свої рішення. Вони здатні внести пожвавлення у незнайому їм компанію, їм подобається організовувати різні ігри, заходи, вони вельми наполегливі у діяльності, що їх приваблює. Завдяки своїй ініціативності вони самі відшукують ті справи, що відповідають їхнім потребам у комунікативній і організаторській діяльності.

Додаток Е.15

Тест «Я – Лідер» (А. Лутошкін)

За допомогою цього тесту Ви можете зробити самооцінку своїх лідерських здібностей.

Інструкція: «Якщо Ви повністю погоджуєтесь з наведеним твердженням, то в реєстраційному бланку в клітинку з відповідним номером, поставте цифру «4»; якщо скоріше згодні, ніж не згодні – цифру «3»; якщо важко сказати – «2»; швидше не згодні, ніж згодні – «1»; повністю не згодні – «0».

Реєстраційний бланк

П.І.П. _____

А	Б	В	Г	Д	Е	Є	Ж
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48
=Σ	=Σ	=Σ	=Σ	=Σ	=Σ	=Σ	=Σ

Текст опитувальника

1. Не гублюсь і не здаюсь у важких ситуаціях.
2. Мої дії спрямовані на досягнення зрозумілої мені мети.
3. Я знаю, як долати труднощі.
4. Люблю шукати та пробувати нове.
5. Я легко можу переконати в чомусь моїх товаришів.
6. Я знаю, як залучити моїх товаришів до спільної справи.
7. Мені неважко досягти того, щоб усі добре працювали.
8. Усі знайомі ставляться до мене добре.
9. Я вмію розподіляти свої сили в навчанні та праці.

10. Я можу чітко відповісти на запитання, чого я хочу від життя.
11. Я добре планую свій час та роботу.
12. Я легко захоплююся новою справою.
13. Мені легко встановити нормальні стосунки з товаришами.
14. Організуючи товаришів, намагаюся зацікавити їх.
15. Жодна людина не є для мене загадкою.
16. Вважаю важливим, щоб ті, кого я організую, були дружні.
17. Якщо маю поганий настрій, я можу не показувати це оточуючим.
18. Для мене важливим є досягнення мети.
19. Я регулярно оцінюю свою роботу та свої успіхи.
20. Я готовий ризикувати, щоб випробувати нове.
21. Перше враження, яке я справляю, зазвичай гарне.
22. У мене завжди все виходить.
23. Добре відчуваю настрій своїх товаришів.
24. Я вмію піднімати настрій у групі своїх товаришів.
25. Я можу змусити себе вранці робити зарядку, навіть якщо це мені не хочеться.
26. Я зазвичай досягаю того, чого прагну.
27. Не існує проблеми, яку я не можу вирішити.
28. Ухвалюючи рішення, переглядаю різні варіанти.
29. Я вмію змусити будь-яку людину робити те, що вважаю за потрібне.
30. Я вмію правильно підібрати людей для організації будь-якої справи.
31. У стосунках із людьми я досягаю взаєморозуміння.
32. Прагну до того, щоб мене розуміли.
33. Якщо в роботі в мене є труднощі, то я не впадаю в розпач.
34. Я ніколи не відчуваю почуття невпевненості в собі
35. Я прагну вирішити всі проблеми поетапно, не відразу.
36. Я ніколи не вчиняв так, як інші.
37. Немає людини, яка встояла б перед моїм шармом.
38. При організації справ я враховую думку товаришів.

39. Я знаходжу вихід у складних ситуаціях.
40. Вважаю, що товариші, роблячи спільну справу, мають довіряти один одному.
41. Ніхто ніколи не зіпсує мені настроїв.
42. Я уявляю, як здобути авторитет серед людей.
43. Вирішуючи проблеми, використовую досвід інших.
44. Мені нецікаво займатися одноманітною, рутинною справою.
45. Мої ідеї охоче сприймаються моїми товаришами.
46. Я вмю контролювати роботу своїх товаришів.
47. Вмю знаходити спільну мову з людьми.
48. Мені легко вдається згуртувати моїх товаришів навколо якоїсь справи.

Обробка та інтерпретація результатів. Після заповнення реєстраційного бланка необхідно підрахувати кількість балів у кожному стовпці (не враховуючи бали за питання 8, 15, 22, 29, 34, 36, 41). Ця сума визначає розвиненість лідерських якостей:

- А – вміння керувати собою;
- Б – усвідомлення мети (знаю чого хочу);
- В – вміння вирішувати проблеми;
- Г – наявність творчого підходу;
- Д – вплив на оточуючих;
- Е – знання правил організаторської роботи;
- Є – організаторські здібності;
- Ж – вміння працювати з групою.

Якщо сума в стовпці менше 10, то якість розвинена слабо, і треба працювати над її вдосконаленням, якщо більше 10, то ця якість розвинена середньо чи сильно.

Але перш, ніж зробити висновок про те, чи Ви лідер, зверніть увагу на бали, що виставлені при відповідях на запитання 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41. Якщо на кожне з них поставлено більше 1 бала, ми вважаємо, що були дані нещирі в самооцінці відповіді.

Додаток Е.16

Тест «Самооцінка організованості»

Інструкція. Прочитайте твердження опитувальника, і у випадку згоди з ними поставте знак «+», а у випадку незгоди - знак «-».

Перелік тверджень	«+»/«-»
1. З вечора я планую всі свої справи на наступний день.	
2. Я завжди радію успіхам інших дітей.	
3. Часто мені не вдається зробити те, що я запланував.	
4. Вважаю, що готуватися зразу до декількох справ неможливо.	
5. На своєму робочому столі зазвичай підтримую порядок.	
6. Свої обіцянки я завжди виконую.	
7. Я, як правило, затягую відповідь на отриманий лист.	
8. Повернувшись додому у брудному взутті, я зразу приводжу його в порядок.	
9. Буває, що я говорю про речі, на яких не розуміюсь.	
10. Не відкладаю на завтра те, що можна зробити сьогодні.	
11. За будь-яких обставин надаю перевагу навчанню перед розвагами.	
12. Часто біжу у школу, не встигнувши поснідати.	
13. Я можу запізнитися у школу без усяких на те причин.	
14. Можу підтримати розмову на будь-яку тему.	
15. Якщо немає успіху у школі, в мене зникає бажання туди йти.	
16. Кожну річ одразу кладу на місце.	
17. Деколи я говорю вголос те, що думаю.	
18. Коли мені доводиться запізнюватися навіть на несерйозний захід, мені стає не по собі.	
19. Мій стиль - ретельно виконувати завдання тільки тоді, коли може запитати вчитель.	
20. До школи я приходжу мінімум за 10 хвилин до початку уроків.	

21. Я завжди виконую всі правила поведінки у громадських місцях.	
22. Я роблю вранці зарядку.	
23. Якщо я ґрунтовно готуюся до однієї справи, інші залишаються непередготовленими.	
24. Я завжди переходжу вулицю у встановленому місці.	
25. Часом я прибігаю до школи, не застеливши ліжка.	
26. Громадські доручення я виконую без нагадувань.	

Обробка результатів. Організованість вираховується шляхом підрахунку суми балів за відповіді «так» на запитання 1, 5, 8, 10, 12, 18, 20, 22, 28 та відповіді «ні» на запитання 3, 4, 7, 11, 14, 15, 17, 21, 25, 27. Чим більша сума балів, тим вище організованість особи.

Шкала оцінок: 1-6 балів — низький рівень; 7-13 балів - середній рівень; 14-20 балів - високий рівень.

Додаток Е.17

Методика психологічної діагностики копінг-механізмів (Е. Heim)

Інструкції. Вам буде запропоновано ряд тверджень щодо особливостей Вашої поведінки. Постарайтеся згадати, яким чином Ви найчастіше вирішуєте тяжкі та стресові ситуації та ситуації високої емоційної напруги. Обведіть, будь ласка, номер, який Вам підходить. У кожному розділі тверджень необхідно вибрати лише один варіант, за допомогою якого Ви вирішуєте свої труднощі. Відповідайте, будь ласка, відповідно до того, як Ви справляєтеся зі складними ситуаціями протягом останньої години. Не роздумуйте довго – важлива ваша перша реакція. Будьте уважні!

А
1.«Кажу собі: зараз є щось важливіше, ніж труднощі»
2.«Кажу собі: це доля, треба з цим змиритися»
3.«Це несуттєві труднощі, не все так погано, в основному все добре»
4.«Я не втрачаю самовладання та контролю над собою у важкі хвилини і намагаюся нікому не показувати свого стану»
5.«Я намагаюся проаналізувати, все зважити і пояснити собі, що ж сталося»
6.«Я кажу собі: в порівнянні з проблемами інших людей мої - це дрібниця»
7.«Якщо щось трапилося, то так завгодно Богові»
8.«Мені часом здається, що мені не виплутатися з цих труднощів»
9.«Долаючи труднощі, я вдосконалююся»
10.«На даний час я повністю не можу впоратися з цими труднощами, але з часом зможу впоратися і з ними, і з більш складними».
Б
1.«Я завжди глибоко збентежений несправедливістю долі і протестую»
2.«Я впадаю у відчай, я плачу і плачу»
3.«Я пригнічую емоції в собі»
4.«Я завжди впевнений, що є вихід із скрутної ситуації»
5.«Я довіряю подолання своїх труднощів іншим, готовим допомогти мені»
6.«Я впадаю в стан безнадійності»

7.«Я вважаю собі винним і здобуваю за заслугами»
8.«Я впадаю в оповідь, стаю агресивним»
В
1.«Я поринаю в улюблене справа, намагаючись забути про труднощі»
2.«Я намагаюся допомогти людям і в турботах про них забуваю про свої прикромці»
3.«Спробую не думати, всіляко уникаю зосереджуватися на своїх неприємностях»
4. «Намагаюся відволіктися і розслабитися (за допомогою алкоголю, заспокійливих засобів, смачної їжі тощо)»
5.«Щоб пережити труднощі, я беруся за здійснення давньої мрії (їду подорожувати, вступаю на курси іноземної мови тощо)»
6.«Я ізолююся, намагаюся залишитися наодинці з собою»
7.«Я використовую співпрацю зі значущими мені людьми для подолання труднощів»
8.«Я зазвичай шукаю людей, здатних допомогти мені порадою»

Варіанти копінг поведінки. Когнітивні копінг-стратегії. А.	
Ігнорування	1.«Говорю про себе: зараз є щось важливіше, ніж труднощі»
Смиренність	2.«Говорю про себе: це доля, треба з цим змиритися»
Дисимуляція	3.«Це несуттєві труднощі, не все так погано, здебільшого все добре»
Збереження самовладання	4.«Я не втрачаю самовладання та контролюю себе у важкі хвилини і намагаюся нікому не показувати свого стану»
Проблемний аналіз	5.«Я намагаюся проаналізувати, все зважити і пояснити себе, що ж сталося»
Відносність	6.«Я говорю себе: порівняно з проблемами Інших людей мої – це дрібниці»
Релігійність	7.«Якщо щось трапилося, то так завгодно Богу»
Розгубленість	8.«Я не знаю, що робити і мені іноді здається, що мені не виплутатися з цих труднощів»

Придача сенсу	9.«Я надаю своїм труднощам особливий сенс, долаючи їх, я вдосконалюю сам»
Встановлення своєї цінності	10.«В даний час я повністю не можу впоратися з цими труднощами, але з часом зможу впоратися і з ними, і складнішими»
Емоційні копінг-стратегії. Б.	
Протест	1.«Я завжди глибоко обурений несправедливістю долі до мене і протестую»
Емоційна розрядка	2.«Я впадаю у відчай, я плачу і плачу»
Придушення емоцій	3.«Я пригнічую емоції у собі»
Оптимізм	4.«Я завжди впевнений, що є вихід із скрутної ситуації»
Пасивна кооперація	5.«Я довіряю подолання своїх труднощів іншим людям, які готові допомогти мені»
Покірність	6.«Я впадаю у стан безнадійності»
Самозвинувачення	7.«Я вважаю себе винним і отримую по заслугах»
Агресивність	8.«Я впадаю в сказ, стаю агресивним»
Поведінкові копінг-стратегії. В.	
Відволікання	1.«Я поринаю в улюблену справу, намагаючись забути про труднощі»
Альтруїзм	2.«Я намагаюся допомогти людям і в турботах про них забуваю про свої прикромці»
Активне уникнення	3.«Намагаюся не думати, всіляко уникаю зосереджуватися на своїх неприємностях»
Компенсація	4.«Намагаюся відволіктися і розслабитися (за допомогою алкоголю, заспокійливих засобів, смачної їжі тощо)»
Конструктивн	5.«Щоб пережити труднощі, я беруся за здійснення давньої мрії»

а активність	(їду подорожувати, вступаю на курси іноземної мови тощо)».
Відступ	6.«Я ізолююся, намагаюся залишитися наодинці із собою»
Співпраця	7.«Я використовую співпрацю зі значущими мені людьми для подолання труднощів»
Звернення	8.«Я зазвичай шукаю людей, здатних допомогти мені порадою»

Види копінг-поведінки були розподілені Е. Неїт на три основні групи за ступенем їх адаптивних можливостей: адаптивні, адаптивні і неадаптивні.

Адаптивні варіанти копінг-поведінки
<p>Серед когнітивних копінг-стратегій до них відносяться: «проблемний аналіз» (А5), «установка власної цінності» (А10), «збереження самовладання» (А4) – форми поведінки, спрямовані на аналіз труднощів, що виникли, і можливих шляхів виходу з них, підвищення самооцінки та самоконтролю, більш глибоке усвідомлення власної цінності як особистості, наявності віри у власні ресурси у подоланні важких ситуацій.</p> <p>Серед емоційних копінг-стратегій: «протест» (Б1), «оптимізм» (Б4) – емоційний стан з активним обуренням і протестом стосовно труднощів та впевненості в наявності виходу в будь-якій, навіть найскладнішій ситуації.</p> <p>Серед поведінкових копінг-стратегій: «співпраця» (В7), «звернення» (В8), «альтруїзм» (В2) – під якими розуміється така поведінка особистості, при якій вона вступає у співпрацю зі значущими (більш досвідченими) людьми, шукає підтримки у найближчому соціальному оточенні чи сама пропонує її близьким у подоланні труднощів.</p>
Неадаптивні варіанти копінг-поведінки
<p>Серед когнітивних копінг-стратегій до них належать: «смирність» (А2), «розгубленість» (А8), «дисимуляція» (А3), «ігнорування» (А1) – пасивні форми поведінки з відмовою від подолання труднощів через невіру у свої сили та інтелектуальні ресурси, з навмисною недооцінкою неприємностей.</p> <p>Серед емоційних копінг-стратегій: «придушення емоцій» (Б3), «покора» (Б6), «самозвинувачення» (Б7), «агресивність» (Б8) – варіанти поведінки, що</p>

характеризуються пригніченим емоційним станом, станом безнадійності, покірності та недопущення інших почуттів, переживанням агресії та покладанням провини на себе та інших.

Серед поведінкових копінг-стратегій: «активне уникнення» (В3), «відступ» (В6) – поведінка, що передбачає уникнення думок про неприємності, пасивність, усамітнення, спокій, ізоляція, прагнення уникнути активних інтерперсональних контактів, відмова від вирішення проблем.

Відносно адаптивні варіанти копінг-поведінки, конструктивність яких залежить від значущості та виразності ситуації подолання.

Серед когнітивних копінг-стратегій до них відносяться: «відносність» (А6), «надання сенсу» (А9), «релігійність» (А7) – форми поведінки, спрямовані на оцінку труднощів у порівнянні з іншими, надання особливого сенсу їх подоланню, віра у Бога та стійкість у вірі при зіткненні зі складними проблемами.

Серед емоційних копінг-стратегій: «емоційна розрядка» (Б2), «пасивна кооперація» (Б5) – поведінка, спрямоване або зняття напруги, що з проблемами, емоційним відреагуванням, чи передачу відповідальності з вирішення труднощів іншим особам.

Серед поведінкових копінг-стратегій: «компенсація» (В4), «відволікання» (В1), «конструктивна активність» (В5) - поведінка, що характеризується прагненням до тимчасового відходу від вирішення проблем за допомогою алкоголю, лікарських засобів, занурення в улюблену справу, подорожі, виконання своїх заповітних мрій.

Додаток Е. 18

Методика «Діагностика копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (С. Норман, Д.Ендлер, Д.Джеймс, М.Паркер в адаптації Т. Крюкової)

Інструкція: нижче наводяться можливі реакції людини на різні важкі, засмучують чи стресові ситуації. Вкажіть, як часто ви ведете собі подібним чином у важкій стресовій ситуації. Обведіть, будь ласка, кружком одну з цифр від 1 до 5, відповідаючи на кожен із наступних пунктів.

№ п/п	Твердження	дуже рідко	іноді	часто	дуже часто	майже завжди
1	Намагаюся ретельно розподілити свій час	1	2	3	4	5
2	Зосереджуюся на проблемі і думаю, як її можна вирішити	1	2	3	4	5
3	Думаю про щось хороше, що було в моєму житті	1	2	3	4	5
4	Намагаюся бути на людях	1	2	3	4	5
5	Звинувачую себе за нерішучість	1	2	3	4	5
6	Роблю те, що вважаю найкращим в даній ситуації	1	2	3	4	5
7	Занурююся в свою біль і страждання	1	2	3	4	5
8	Звинувачую себе за те, що виявився в даній ситуації	1	2	3	4	5
9	Ходжу по магазинах, нічого не купуючи	1	2	3	4	5
10	Думаю про те, що для мене зараз найголовніше	1	2	3	4	5
11	Намагаюся більше спати	1	2	3	4	5
12	Балую себе улюбленою їжею	1	2	3	4	5
13	Переживаю, що не можу впоратися з	1	2	3	4	5

	ситуацією					
14	Дозволяю собі нервувати (не борюся з нервовим напруженням)	1	2	3	4	5
15	Пригадую, як я вирішував (а) аналогічні проблеми раніше	1	2	3	4	5
16	Кажу собі, що це відбувається не зі мною	1	2	3	4	5
17	Звинувачую себе за надто емоційне ставлення до ситуації	1	2	3	4	5
18	Іду куди-небудь перекусити або пообідати	1	2	3	4	5
19	Відчуваю емоційний шок	1	2	3	4	5
20	Купую собі якусь річ	1	2	3	4	5
21	Визначаю курс дій дотримуюся його	1	2	3	4	5
22	Звинувачую себе за те, що не знаю, як вчинити	1	2	3	4	5
23	Іду на вечірку, в кіно або театр	1	2	3	4	5
24	Намагаюся зрозуміти ситуацію	1	2	3	4	5
25	Застигає, «заморожує» і не знаю, що робити	1	2	3	4	5
26	Негайно вживаю заходів, щоб виправити ситуацію	1	2	3	4	5
27	Обмірковую те, що трапилося або своє ставлення до того, що трапилося	1	2	3	4	5
28	Шкодную, що не можу змінити того, що сталося або своє ставлення до того, що трапилося	1	2	3	4	5
29	Іду в гості до друга	1	2	3	4	5
30	Нервую і турбуюся про те, що я буду	1	2	3	4	5

	робити					
31	Проводжу час з дорогою людиною	1	2	3	4	5
32	Іду на прогулянку	1	2	3	4	5
33	Кажу собі, що це ніколи не трапиться знову	1	2	3	4	5
34	Зосереджуюся на своїх загальних недоліках	1	2	3	4	5
35	Розмовляю з тим, чий рада я особливо ціную	1	2	3	4	5
36	Аналізую проблему, перш ніж реагувати на неї	1	2	3	4	5
37	Дзвоню одному	1	2	3	4	5
38	Відчуваю роздратування	1	2	3	4	5
39	Вирішую, що тепер найважливіше робити	1	2	3	4	5
40	Дивлюся телевізор або відеофільми	1	2	3	4	5
41	Контролюю ситуацію	1	2	3	4	5
42	Додаю додаткові зусилля, щоб змінити ситуацію	1	2	3	4	5
43	Розробляю декілька різних рішень проблеми	1	2	3	4	5
44	Беру відпустку або відгул, віддаляюся від ситуації	1	2	3	4	5
45	Відіграватися на інших	1	2	3	4	5
46	Використовую ситуацію, щоб довести, що я можу багато зробити	1	2	3	4	5
47	Намагаюся зібратися, щоб вийти переможцем з ситуації	1	2	3	4	5
48	Дивлюся телевізор або читаю книги	1	2	3	4	5

Обробка і інтерпретація результатів. Вираховується середнє значення наступних копінг-стратегій: проблемно-орієнтована копінг-стратегія (16 пунктів): 1, 2, 6, 10, 15, 21, 24, 26, 27, 36, 39, 41-43, 46, 47; емоційно-орієнтована копінг-стратегія (16 пунктів): 5, 7, 8, 13, 14, 16, 17, 19, 22, 25, 28, 30, 33, 34, 38, 45; копінг-стратегія, орієнтована на уникнення (16 пунктів): 3, 6, 9, 11, 12, 18, 20, 23, 29, 32, 35, 37, 40, 44, 48; копінг-стратегія відволікання (8 пунктів): 9, 11, 12, 18, 20, 40, 44, 48; копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки (5 пунктів): 4, 29, 31, 35, 37. Чим вище значення, тим частіше обирається копінг-стратегія.

Додаток Е.19

Тест «Уміле рішення проблеми»

Інструкція для учасників дослідження. Оцініть за шкалою «зазвичай», «час від часу», «рідко» перераховані нижче твердження.

Перелік тверджень	«зазвичай»	«час від часу»	«рідко»
1. Я постійно вирішую проблеми, не залишаючи їх нерозв'язаними.			
2. Я обираю відповідні методи.			
3. Я використовую системний підхід.			
4. Я чітко визначаю відповідальних за кожний вид робіт з проблеми.			
5. Я чітко визначаю мету роботи кожного члена групи, якщо робота виконується в групі.			
6. Я ефективно координую роботу групи.			
7. Я встановлюю чіткі критерії для визначення успіху.			
8. Я вміло збираю та аналізую інформацію.			
9. Я ефективно планую.			
10. Я виділяю час на аналіз подій.			

Обробка та інтерпретація результатів:

Поставте собі 2 за кожен відповідь «зазвичай», 1 — за відповідь «час від часу» і 0 — за відповідь «рідко» і порахуйте суму. Результат від 0 до 6 означає, що ви погано справляєтеся з проблемами. Результат від 7 до 14 означає, що ви здатні вирішувати проблеми не вище за адаптаційний рівень. Результат від 15 до 20 свідчить про те, що ви здатні на інноваційні рішення. Хоч би скільки балів у вас не вийшло, поверніться зараз до списку і виберіть ті твердження, з якими виникло найбільше проблем. Прийміть рішення змінитися і не гайте часу.

Додаток Е.20

«Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» Т. Елерса

Інструкція для учасників дослідження. Вам запропонована 41 обставина, на кожна з яких дайте відповідь «так» чи «ні».

№ п/п	Твердження	«так»	«ні»
1	Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час		
2	Я легко роздратовуюсь, коли відчуваю, що не можу на всі 100 % виконати завдання		
3	Коли працюю, це виглядає так, ніби я все ставлю на карту		
4	Коли виникає проблемна ситуація, я часто приймаю рішення одним з останніх		
5	Коли в мене два дні поспіль нема справи, я втрачаю спокій		
6	В деякі дні мої успіхи нижче за середній показник		
7	До себе я суворіший, ніж стосовно інших людей		
8	Я більш доброзичливий, ніж інші		
9	Коли відмовляюся від важкого завдання, пізніше суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху		
10	У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку		
11	Старанність — це не основна моя риса		
12	Мої досягнення в праці не завжди однакові		
13	Мене більше приваблює інша робота, ніж та, де я зайнятий		
14	Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала		
15	Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною		
16	Перешкоди роблять мої рішення більш твердими, стійкими		
17	У мене легко викликати честолюбство		
18	Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно		
19	Під час роботи я не розраховую на допомогу інших		

20	Іноді я відкладаю те, що мав зробити зараз		
21	Потрібно покладатися тільки на самого себе		
22	В житті мало речей більш важливих, ніж гроші		
23	Завжди, коли мені належить виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю		
24	Я менш честолюбний, ніж багато інших		
25	Наприкінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу		
26	Коли я налаштований на роботу, я роблю її більш кваліфіковано, ніж інші		
27	Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть наполегливо працювати		
28	Коли в мене немає справ, я ніяковію		
29	Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим		
30	Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюсь робити це якнайкраще		
31	Мої друзі іноді вважають мене ледачим		
32	Мої успіхи певною мірою залежать від моїх колег		
33	Безглуздо протидіяти волі керівника		
34	Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати		
35	Коли щось не вдається, я нетерплячий		
36	Я зазвичай мало зважаю на свої досягнення		
37	Коли я працюю разом з іншими людьми, моя робота дає вагоміші результати, ніж в інших		
38	Чимало з того, за що я беруся, я не доводжу до кінця		
39	Я заздрю людям, які не завантажені роботою		
40	Я не заздрю тим, хто прагне влади і високих посад		
41	Коли я певен, що стою на вірному шляху, для доведення		

	своєї правоти я готовий піти на крайнощі		
--	--	--	--

Ключ. Ви отримуєте по 1 балу за відповіді «так» па питання 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41. Ви також отримуєте по 1 балу за відповіді «ні» па питання 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39. Відповіді па питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються. Порахуйте суму набраних балів.

Інтерпретація результатів: від 1 до 10 балів — низький рівень мотивації до успіху; від 11 до 16 балів — середній рівень мотивації до успіху; від 17 до 20 балів — помірно високий рівень мотивації до успіху; понад 21 бал — дуже високий рівень мотивації до успіху.

Люди з помірно високою орієнтацією на успіх надають переваги середньому рівню ризику. Ті ж, хто побоюються невдач, надають переваги малому чи, навпаки, надто завеликому рівню ризику.

Чим вища мотивація людини до успіху — досягнення мети, тим нижчий показник готовності до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і па сподівання па успіх: при сильній мотивації до успіху надії на успіх зазвичай більш, ніж при слабкій. До того ж людям, мотивованим на успіх і тим, що мають великі надії на нього, притаманно уникати великого ризику.

Ті, хто сильно мотивований на успіх і має високу готовність до ризику, рідше потрапляють в незручні ситуації, ніж ті люди, що мають високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (захист), це є перешкодою мотиву до успіху — досягнення мети.

Додаток Е.21

«Методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач»

Т. Елерса

Інструкція для учасників дослідження. Вам пропонується перелік слів з 30 рядків по три слова в кожному. В кожному рядку виберіть тільки одне з трьох слів, яке найбільш точно вас характеризує, і відмітьте його.

Бланк для відповідей			
1	Сміливий	Пильний	Підприємливий
2	Покірливий	Боязкий	Упертий
3	Обережний	Рішучий	Песимістичний
4	Непостійний	Безцеремонний	Уважний
5	Нерозумний	Боягузливий	Бездумний
6	Спритний	Жвавий	Передбачливий
7	Холоднокровний	Нерішучий	Молодецький
8	Стрімкий	Легковажний	Боязкий
9	Невдумливий	Манірний	Непередбачливий
10	Оптимістичний	Сумлінний	Чуйний
11	Меланхолійний	Невпевнений	Нестійкий
12	Боязкий	Недбалий	Схвильований
13	Необачний	Тихий	Боязкий
14	Уважний	Нерозсудливий	Сміливий
15	Розсудливий	Швидкий	Мужній
16	Підприємливий	Обережний	Передбачливий
17	Схвильований	Неуважний	Боязкий
18	Малодушний	Необережний	Безцеремонний
19	Полохливий	Нерішучий	Нервовий
20	Старанний	Відданий	Авантюрний
21	Передбачливий	Жвавий	Відчайдушний
22	Приборканий	Байдужий	Недбалий

23	Обережний	Безтурботний	Терплячий
24	Розумний	Дбайливий	Хоробрий
25	Передбачливий	Безстрашний	Сумлінний
26	Поспішний	Полохливий	Безтурботний
27	Неуважний	Необачний	Песимістичний
28	Обачний	Розсудливий	Підприємливий
29	Тихий	Неорганізований	Боязкий
30	Оптимістичний	Пильний	Безтурботний

Ключ. Ви одержуєте по одному балу за вибірки, наведені в «ключі» (перша цифра перед похилою лінією озіачає номер рядка, друга цифра після похилої лінії — номер стовпчика, із якому знаходиться потрібне слово. Наприклад, 1/2 означає, що слово, яке отримало один бал в першому рядку і в другому стовпчику — «пильний»). Інші вибірки балів не отримують.

1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/1; 23/3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/1; 29/3; 30/2.

Обробка та інтерпретація результатів. Чим більша сума балів, тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту: від 2 до 10 балів — низький рівень мотивації до уникнення невдач; від 11 до 16 балів — середній рівень мотивації до уникнення невдач; від 17 до 20 балів — високий рівень мотивації до уникнення невдач; понад 20 балів — дуже високий рівень мотивації до уникнення невдач.

Люди з високим рівнем захисту, тобто страхом перед нещасними випадками, частіше потрапляють в подібні неприємності, ніж ті, хто має високу мотивацію до успіху.

Люди, котрі бояться невдач (високий рівень захисту) надають переваги малому, або, навпаки, надто великому ризику, де невдача не загрожує престижу. Установка на захисну поведінку в роботі залежить від трьох факторів: ступеня потенційного ризику; переважаючої мотивації; досвіду невдач па роботі.

Посилюють установку на захисну поведінку дві обставини: коли без ризику вдається отримати бажаний результат; коли ризикована поведінка призводить до нещасного випадку. Досягнення ж безпечного результату при ризикованій поведінці, навпаки, послаблює установку на захист, тобто мотивацію до уникнення невдач.

Додаток Е.22

Діагностика «Тип мислення» (методика в модифікації Г. Резапкіної)

Інструкція. У кожної людини домінує певний тип мислення. Цей опитувальник допоможе Вам визначити тип свого мислення. Якщо згодні з виразом, в бланку поставте «+», якщо ні «-».

Перелік тверджень	«+»/«-»
1. Мені легше щось зробити самому, ніж пояснювати іншому.	
2. Мені цікаво складати комп'ютерні програми.	
3. Я люблю читати книжки.	
4. Мені подобається живопис, скульптура, архітектура.	
5. Навіть у налагодженій справі я намагаюся дещо покращити.	
6. Я краще розумію, якщо мені пояснюють на предметах або малюнках.	
7. Я люблю грати в шахи.	
8. Я легко висловлюю свої думки як в усній, так і в письмовій формі.	
9. Коли я читаю книжку, я чітко бачу її героїв та події, які в ній змальовуються.	
10. Я надаю перевагу самостійному плануванню своєї роботи.	
11. Мені подобається все робити своїми руками.	
12. У дитинстві я створював свій шифр для переписки з друзями.	
13. Я надаю велике значення сказаному слову.	
14. Знайомі мелодії викликають у мене в голові певні картини.	
15. Різноманітні захоплення роблять життя людини багатше та яскравіше.	
16. При вирішуванні задачі мені легше йти методом спроб та помилок.	
17. Мені цікаво розбиратися у природі фізичних явищ.	
18. Мені цікава робота ведучого теле-радіопрограм, журналіста.	
19. Мені легко уявити предмет чи тварину, яких немає у природі.	
20. Мені більше подобається процес діяльності, ніж сам результат.	

21. Мені подобалось в дитинстві збирати конструктор з деталей, <u>лего</u> .	
22. Я надаю перевагу точним наукам (математика, фізика).	
23. Мене захоплює точність та глибинність деяких віршів.	
24. Знайомий запах викликає у моїй пам'яті події минулого.	
25. Я не хотів би підпорядковувати своє життя певній системі.	
26. Коли я чую музику, мені хочеться танцювати.	
27. Я розумію красу математичних формул.	
28. Мені легко говорити перед будь-якою аудиторією.	
29. Я люблю відвідувати виставки, вистави, концерти.	
30. Я піддаю сумніву навіть те, що для інших є очевидним.	
31. Я люблю займатися рукоділлям, щось майструвати.	
32. Мені б було цікаво розшифрувати древні таємні писання.	
33. Я легко засвоюю граматичні конструкції мови.	
34. Я вважаю, що краса врятує світ.	
35. Не люблю ходити одним і тим же шляхом.	
36. Істинно тільки те, до чого можна доторкнутися руками.	
37. Я легко запам'ятовую формули, символи, умовні позначення.	
38. Друзі люблять слухати, коли я їм щось розповідаю.	
39. Я легко можу уявити в образах зміст розповіді чи фільму.	
40. Я не можу заспокоїтись, доки не доведу свою роботу до бездоганності. Обробка результатів.	

Ключ

№ п/п	Тип мислення	Питання
1	предметно-дійове	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36
2	абстрактно-символічне	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37
3	словесно-логічне	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38
4	наочно-образне	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39

5	креативність (творчість)	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40
---	--------------------------	-------------------------------

Підрахуйте кількість плюсів у кожній з п'яти ліній. Кожна лінія відноситься до певного типу мислення. Кількість балів у кожній стрічці вказує на рівень розвитку даного типу мислення: 0-2 – низький; 3-5 – середній; 6-8 – високий.

Інтерпретація результатів.

Предметно-дійове мислення притаманне людям справи. Вони засвоюють інформацію через рухи. Зазвичай вони володіють хорошою координацією дій. Їх руками створений весь оточуючий нас предметний світ. Вони керують машинами, стоять біля станків, збирають комп'ютери. Без них неможливо реалізувати найкращу ідею. Цей тип мислення важливий для спортсменів, танцюристів, артистів.

Абстрактно-символічним мисленням володіють багато вчених – фізики-теоретики, математики, економісти, програмісти, аналітики. Вони можуть засвоювати інформацію за допомогою математичних кодів, формул та операцій, до яких не можна ні доторкнутися, ні уявити. Завдяки особливостям такого мислення, на основі гіпотези, зроблені численні відкриття у всіх областях науки.

Словесно-логічне мислення виокремлює людей з яскраво вираженим вербальним інтелектом. Завдяки розвинутому словесно-логічному мисленню вчений, викладач, перекладач, письменник, філолог, журналіст можуть сформулювати свої думки та донести їх до людей. Це вміння необхідне керівникам, політикам та суспільним діячам.

Наочно-образним мисленням володіють люди з художнім складом розуму, які можуть уявити і те, що було, і те, чого ніколи не було і не буде – художники, поети, письменники, режисери. Архітектор, конструктор, дизайнер, режисер мають володіти розвинутим наочно-образним мисленням.

Додаток Е.23

Методика визначення стилю мислення (А.Харрісона та Р.Бремсона)

Інструкція: «Оберіть, будь ласка, у кожному запитанні той варіант відповіді, який найбільше відповідає Вашим властивостям, притаманній Вам манері поведінки й вирішення проблем».

Бланк відповідей
<i>А. Коли я працюю у групі, для мене найважливіше...</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Зрозуміти цілі та мотиви поведінки учасників групи. 2. Зрозуміти цілі та значення роботи, що виконується. 3. Спланувати наші дії для досягнення поставленої мети. 4. Зрозуміти, який зиск можна отримати від цієї роботи. 5. Швидше досягти конкретних результатів.
<i>Б. Для мене графіки, схеми, креслення у книгах та статтях, як правило,...</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Корисніші за текст, якщо вони точні. 2. Корисні, якщо вони ясно відображають важливі факти. 3. Корисні, якщо вони підкріплюються та пояснюються текстом, 4. Корисні, коли вони дають поштовх до роздумів над текстом. 5. Не корисніші, ніж інші матеріали.
<i>В. Коли на дозвіллі я читаю журнальну чи газетну статтю, вона буде, найімовірніше...</i>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Про те, як комусь вдалося розв'язати особисту або суспільну проблему. 2. Присвячена дискусійному політичному або соціальному питанню. 3. Повідомленням про наукове чи історичне дослідження. 4. Про цікаву, популярну людину чи подію. 5. Точним, документальним повідомленням про чийсь цікавий життєвий досвід.
<i>Г. Коли переді мною стоїть практичне завдання, перше, що я хочу знати, це...</i>

1. Який найкращий метод для розв'язання цього завдання.
2. Кому й коли потрібно, щоб завдання було розв'язане.
3. Чому це завдання потрібно розв'язувати.
4. Як впливатиме розв'язання цього завдання на інші завдання, які доводиться вирішувати.
5. Яка безпосередня, негайна вигода від розв'язання завдання.

Г. Найкраща форма іспиту, як на мене, це — ...

1. Перелік конкретних, практичних запитань із предмета.
2. Вільна дискусія серед тих, хто складає іспит.
3. Усний виклад знань.
4. Повідомлення у довільній формі: як я використав те, чого навчився.
5. Письмовий звіт, що охоплює історію питання, теорію й метод.

Д. Люди, чії якості я найбільше поважаю, це — ...

1. Видатні філософи й учені.
2. Письменники та вчителі.
3. Лідери ділових і політичних кіл.
4. Економісти та інженери.
5. Телеведучі й журналісти.

Е. Коли я читаю книжку, я роблю це, як правило, тому що...

1. Відчуваю потребу в удосконаленні своїх професійних знань.
2. Людина, яку я поважаю, порадила мені прочитати цю книгу.
3. Хочу збагатити свою загальну ерудицію.
4. Хочу вийти за межі своєї діяльності.
5. Хочу дізнатися більше про певний предмет, явище.

Є. Коли я вперше розпочинаю якусь справу, я...

1. Визначаю для себе рівень якості, до якого я маю прагнути,
2. Шукаю шляхи та засоби виконати її швидше та з найменшими витратами.
3. Обмірковую альтернативні засоби виконання цієї справи.
4. Намагаюся дізнатися, як інші виконували подібні справи.
5. Намагаюся знайти найкращий спосіб виконання справи.

Ключ. Синтетичний стиль: Б4, В2, Г4, Д2, Е1, Ж4,33. Ідеалістичний стиль: А2, Б3, В1, Г3, Д3, Е2, Ж3, 31. Прагматичний стиль: А4, Б5, В4, Г5, Д4, Е3, Ж5, 32. Аналітичний стиль: А3, Б1, В3, П, Д5, Е4, Ж1, 35. Реалістичний стиль: А5, Б2, В5, Г2, Д1, Е5, Ж2, 34.

Обробка результатів. Підрахуйте кількість балів за кожною шкалою. Домінуючим для Вас є той стиль, який набрав найбільшу кількість балів. Найменш властивий Вам стиль, який знаходиться на останньому місці за кількістю балів.

Короткі характеристики стилів мислення.

Синтез — процес практичної або теоретичної побудови з різних елементів, частин, аспектів об'єкта єдиного цілого (системи). Синтезувати — означає створювати якісно нове та оригінальне з речей або ідей, що виглядають різко відмінними одна від одної і навіть суперечливими. Комбінування розбіжних, часто протилежних ідей, поглядів, позицій — це те, що подобається робити синтезаторам. Де хтось відстоює «найкраще» (тобто своє), хтось прагне до компромісу (щоб досягти порозуміння будь-якою ціною) — синтезатори шукають спосіб поєднати несумісне у новій, творчій комбінації: «теза — антитеза — синтез». Вони намагаються утворити узагальнюючу концепцію, яка б дала змогу усунути суперечність і примирити протилежні позиції. Люди із синтетичним стилем мислення надзвичайно чутливі до суперечностей у міркуваннях інших, виявляють підвищений інтерес до парадоксів та конфліктів ідей, нерідко навіть самі провокують такі конфлікти, щоб проявити себе у висуванні нових і оригінальних ідей. Синтезатори схильні бачити світ мінливим і схвалюють таке бачення іншими людьми. Вони люблять зміни, нерідко, через самі зміни й негативно ставляться до шаблонів, рутини, загальноприйнятих ідей, авторитетів, людей, які завжди з усім погоджуються. Синтезатори завжди готові до відкритої конфронтації, щоби виявити суперечності та усунути їх у новій теоретичній перспективі. Люди із синтетичним стилем мислення допомагають іншим знайти «свіжий» погляд на речі. Нерідко в ситуації групового прийняття рішення вони схильні зосереджуватися на негативних обставинах і наслідках діяльності, приймаючи вогонь на себе, але запобігаючи хибним рішенням. Синтезатори вирізняються відчуттям нового, гостротою погляду, креативністю.

Ідеалісти — люди з холістичним поглядом на речі. Холізм — методологічний принцип цілісності, відображений у формулі: «ціле більше, ніж сума його частин». Ідеалісти схильні до інтуїтивних, глобальних оцінок і не схильні до детального аналізу проблем з опорою на повну множину фактів та формальну логіку. Ідеалісти виявляють підвищений інтерес до цілей, цінностей, потреб, мотивів поведінки. Вони добре формулюють мету, і не тільки власну. «Куди ми йдемо і навіщо?» — це питання спонукає та спрямовує мислення ідеалістів. Вони розмірковують про речі і справи з точки зору їх корисності або шкідливості для окремих людей і суспільства, з погляду добра і зла. Отже, ідеалісти більше, ніж інші, враховують у своїх рішеннях суб'єктивні та соціальні фактори. Ідеалісти, як і синтезатори, не схильні зосереджуватися на точних цифрах і фактах. Але вони не схильні й підкреслювати різну інтерпретацію фактів, як це роблять синтезатори. Вони намагаються акцентувати увагу на схожості навіть у «непримиримих» позиціях, бо вважають, що люди можуть домовитися про будь-що, коли вони дійдуть згоди щодо цілей. Конфлікт ідеалісти вважають непродуктивним і непотрібним. Ідеалісти легко і без внутрішнього опору сприймають різноманітні ідеї та пропозиції у суперечці. Вони намагаються поєднати чужі позиції у такому рішенні, яке влаштувало б кожного, навіть якщо й доведеться трохи відступити від початкової позиції. Ідеалісти прагнуть, щоб їх сприймали як відкритих, доброзичливих, таких, що заслуговують на довіру й допомагають людям. Їм необхідно відчувати свою корисність. Ідеалісти пишаються своїми високими ідеалами, моральними нормами та критеріями оцінки діяльності, але не завжди відчують, наскільки нереалістичні ці норми та критерії.

Девіз прагматиків: «Щось таки спрацює» або «Підходить все, що спрацює». Вони орієнтовані на особистий досвід в оцінці правильності чи хибності ідей, рішень, вчинків. Прагматики спрямовані на експериментування у шляхах досягнення поставлених цілей. Вони використовують ті матеріали та інформацію, які є напхвату, рідко шукаючи додаткових ресурсів та резервів. У вирішенні проблем прагматики демонструють «почастинний», або «інкрементальний», підхід: одна справа — за один крок. Їх цікавить якомога швидше отримання конкретного результату, реальної вигоди. Для прагматика світ як ціле є непередбаченим, його не можна досягти повною мірою. Тому «сьогодні зробимо так, а далі — буде видно». Отже, поведінку прагматиків важко передбачити, адже вони спираються на випадково обрані факти. Прагматики добре відчують кон'юнктуру й завжди намагаються обернути обставини собі на користь. У них переважає тактичне мислення (мистецтво можливостей), маркетинговий підхід (врахування попиту і пропозицій, прибутків і витрат тощо). Прагматики завжди вдаються до планування можливостей, висувають паралельні цілі, аби уникнути повної поразки. Вони схильні до співпраці з іншими людьми й виявляють інтерес до формулювання стратегій і тактик швидкого досягнення цілей. Таким чином, прагматики — досить гнучкі та адаптивні люди як у когнітивній сфері, так і у сфері поведінки. Як правило, вони комунікабельні, емпатійні, здатні не тільки раціонально обґрунтувати свої пропозиції, а й передбачити етичні та психологічні наслідки пропонованих рішень. Вони небадь дуже ставляться до схвалення їх соціальним оточенням, прагнуть викликати симпатію до себе.

Аналіз — розкладання на складові, розчленування. Представники аналітичного стилю характеризуються методичною, логічною, ретельною, детальною та обережною манерою вирішення проблем. Перш ніж прийняти рішення, вони збирають якомога більше інформації та розробляють детальний план дій, щоб знайти «найкращий» шлях до вирішення проблеми. Тому за умови великого запасу часу їхня стратегія приносить максимальний успіх. Цю стратегію можна описати алгоритмом: зібрати дані — точно та всебічно визначити проблему — скласти повну множину варіантів рішень — оцінити кожен варіант за точно визначеними критеріями — вибрати найкращий варіант рішення — випробувати його на практиці — визначити, чи насправді він є найкращим; якщо він справді найкращий — кінець роботи, якщо ні — повернення до початку. Аналітики гірше від інших переносять невизначеність і хаос. Вони прагнуть бачити світ логічним, раціональним, упорядкованим і передбачуваним. Аналітики цінують знання, поважно ставляться до освіти і з дитинства засвоюють безліч теорій, які дають їм змогу пояснювати події й упорядковувати навколишнє середовище. Коли з'являється проблема, аналітик починає шукати формулу, процедуру, метод або систему, яка може дати розв'язання. Згодом використання теорій доводиться до автоматизму й перестає усвідомлюватися. Аналітики — перфекціоністи, вони прагнуть до досконалості й завершеності у всьому, чим займаються. Аналітик цінує свою компетентність, тобто знання й розуміння всіх аспектів ситуації, в якій він опинився.

Реалістичний стиль.

Девіз реалістів: «Факти є факти». Реалісти — емпірики, а не теоретики. Для них «реальним» є те, що вони можуть безпосередньо сприймати і переживати, вони впевнені, що без узгодженості на рівні фактів не можна починати ніякої справи. Вони приділяють підвищену увагу ресурсам, добре розуміючи їхню обмеженість. Їхня увага спрямована на поточні справи. Реалістичне мислення характеризується конкретністю й проекцією на виправлення, корекцію ситуації для досягнення певного результату. Вони намагаються висувати конкретні, досяжні цілі, дисциплінують роботу групи своєю зосередженістю на кінцевому результаті. Реалісти більше, ніж представники інших стилів, схильні спиратися на думку спеціалістів: «Якщо я чогось не розумію, треба знайти того, хто розуміє». Проблема для реаліста виникає тоді, коли він бачить щось «неправильне» й хоче це виправити (а не змінити у принципі або замінити повністю). Реалісти намагаються вести справи обґрунтовано, безпомилково й уникати непередбачуваних змін. Час від часу вони вносять корекції та твердо дотримуються курсу. Реалісти близькі до аналітиків, але їх дратують зайві формально-логічні процедури, довгі пошуки додаткової інформації та прагнення до бездоганності. Вони не схильні розмірковувати про глобальне і вдаються до спрощення проблем, щоб привернути увагу до реальних справ.

Оскільки стиль мислення впливає не тільки на інтелектуальну діяльність людини, а й на її вчинки та поведінку, між людьми з різними стилями мислення нерідко виникають непорозуміння й конфлікти. Знання про стилі мислення допоможуть уникнути ворожнечі у спільній діяльності людей та організувати цю діяльність так, щоб кожний міг проявити свої найкращі якості.

Додаток Е.24

Методика оцінки розподілу і стійкості уваги

Методика оцінки розподілу і стійкості уваги за допомогою 25-значних одноколірних цифрових таблиць. Ця методика пропонується в якості доповнення до методик, заснованих на використанні кілець Ландольта. Вона дозволяє оперативно і досить швидко в умовах, що забезпечують підвищений інтерес учнів до змісту виконуваних завдань, оцінювати такі показники уваги, як його розподіл і стійкість одночасно. Остання обставина важливо в тому випадку, якщо проводиться психодіагностика підлітків, які надзвичайно рухливі і, як правило, не в стані тривалий час без відволікання уваги виконувати відносно мало цікаві тестові завдання. Варто, правда, мати на увазі, що показники, й виходили за допомогою даної методики, як правило, менш точні, ніж показники, які можна отримати, працюючи з кільцями Ландольта. Стимульним матеріалом до даної методики служать 5 чорно-білих 25-значних таблиць, представлених на мал. 1 А, Б, В, Г, Д. У клітинах цих таблиць у випадковому порядку розміщені цифри, від 1 до 25.

А					Б				
9	5	11	23	20	21	12	7	1	20
14	25	17	1	6	6	15	17	3	18
3	21	7	19	13	19	4	8	25	13
18	12	24	16	4	24	2	22	10	5
8	15	2	10	22	9	14	11	23	16
В					Г				
22	25	7	21	11	14	18	7	24	21
6	2	10	3	23	22	1	10	9	6
17	12	16	5	18	16	5	8	20	11
1	15	20	9	24	23	2	25	3	15
19	13	4	14	8	19	13	17	12	4
Д									
5	14	12	23	2					
16	25	7	24	13					
11	3	20	4	18					
8	10	19	22	1					
21	15	9	17	6					

Малюнок 1. Матриці до методики оцінки розподілом, і стійкості уваги.

Процедура застосування методики наступна. Випробуваний переглядає першу таблицю (малюнок 1А) і знаходить, вказуючи в ній всі цифри від 1 до 25. Потім те ж саме він робить з усіма іншими таблицями. Враховується швидкість роботи, тобто час, витрачений на пошук всіх цифр у кожній таблиці. Визначається середній час роботи з однією таблицею. Для цього підраховується сума часу, необхідного для всіх п'яти таблиць, яка потім ділиться на 5. У результаті виходить середній показник роботи з однією таблицею. Він і є числовий індекс розподілу уваги дитини.

Для того, щоб з цієї ж методикою оцінити стійкість уваги, необхідно порівняти між собою час, витрачений на перегляд кожної таблиці. Якщо від першої до п'ятої таблиці цей час змінюється незначно і різниця в часі, витраченому на перегляд окремих таблиць, не перевищує 10 секунд, то увага вважається стійкою. У протилежному випадку робиться висновок про недостатню стійкість уваги.

Додаток Е.25

Методика дослідження аналітичності мислення «Числові ряди» Крепеліна

Інструкція. Вам надано ряди чисел. Спробуйте встановити, за якою закономірністю складено кожен із запропонованих числових рядів. Згідно з цією закономірністю продовжіть кожен ряд, дописавши в ньому ще два числа через крапку з комою. Не затримуйтеся довго на одному ряді. Якщо не можете правильно встановити закономірність, переходьте до наступного ряду, а якщо залишиться час - знову поверніться до важкого для вас числового ряду.

Бланк завдань
1. Розглянь цифровий ряд. Запиши наступні два числа через крапку з комою. 2 4 6 8 10 12 14 ...
2. Розглянь цифровий ряд. Запиши наступні два числа через крапку з комою. 6 9 12 15 18 21 24 ...
3. Розглянь цифровий ряд. Запиши наступні два числа через крапку з комою. 3 6 12 24 48 96 192 ...
4. Розглянь цифровий ряд. Запиши наступні два числа через крапку з комою. 4 5 8 9 12 13 16 ...
5. Розглянь цифровий ряд. Запиши наступні два числа через крапку з комою. 22 19 17 14 12 9 7 ...
6. Розглянь цифровий ряд. Запиши наступні два числа через крапку з комою. 39 38 36 33 29 24 18 ...
7. Розглянь цифровий ряд. Запиши наступні два числа через крапку з комою. 16 8 4 2 1 $\frac{1}{2}$ $\frac{1}{4}$...
8. Розглянь цифровий ряд. Запиши наступні два числа через крапку з комою. 1 4 9 16 25 36 49 ...
9. Розглянь цифровий ряд. Запиши наступні два числа через крапку з комою. 21 18 16 15 12 10 9 ...
10. Розглянь цифровий ряд. Запиши наступні два числа через крапку з комою. 3 6 8 16 18 36 38 ...

11. Розглянь цифровий ряд. Запиши наступні два числа через крапку з комою. 12 7 10 5 8 3 6 ...
12. Розглянь цифровий ряд. Запиши наступні два числа через крапку з комою. 2 6 9 27 30 90 93 ...
13. Розглянь цифровий ряд. Запиши наступні два числа через крапку з комою. 8 16 9 18 11 22 15 ...
14. Розглянь цифровий ряд. Запиши наступні два числа через крапку з комою. 7 21 18 6 18 15 5 ...
15. Розглянь цифровий ряд. Запиши наступні два числа через крапку з комою. 10 6 9 18 14 17 34 ...

Ключ

Номер ряду	Продовження ряду	Номер ряду	Продовження ряду	Номер ряду	Продовження ряду
1	16; 18	6	11; 3	11	1;4
2	27; 30	7	1/8; 1/16	12	279; 282
3	384; 768	8	64; 81	13	30; 23
4	17; 20	9	6; 4	14	15; 12
5	4; 2	10	76; 78	15	30; 33

Обробка результатів. Обробка результатів виконується за допомогою ключа-таблиці з правильними відповідями. Під час обробки результатів підраховується кількість правильно надрукованих досліджуваним рядів. Якщо досліджуваний надрукував у якому-небудь ряді тільки одне число, хоча воно і було правильним, числовий ряд вважається невірним.

Інтерпретація. Рівень розвитку аналітичності мислення визначається за кількістю правильно дописаних рядів чисел: 14-15 — дуже високий; 11-13 — високий; 8-10 — середній; 6-7 — низький; 5 і нижче — дуже низький.

Додаток Е.26

Методика визначення стилю навчання й мислення

Інструкція. Об'єктивно існують різні стилі навчання й мислення. У кожному запитанні описані три різних стилі навчання й мислення. Оберіть один, що найкраще описує ваші сильні сторони й переваги. Загальна кількість запитань (тверджень) - 40. Максимальний час для проходження - 45 хвилин, відображається у правому верхньому куті. Якщо час буде вичерпано, діагностика завершиться автоматично. Перед початком тестування обов'язково вкажіть клас/гурт/групу, вік та стать.

Бланк з завданнями	
1. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> не дуже добре запам'ятовую обличчя <input type="radio"/> не дуже добре запам'ятовую імена <input type="radio"/> однаково добре запам'ятовую імена й обличчя
2. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> найкраще засвоюю усні пояснення <input type="radio"/> найкраще засвоюю пояснення на прикладах <input type="radio"/> однаково добре засвоюю усні пояснення й пояснення на прикладах
3. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> здатний легко виражати почуття й емоції <input type="radio"/> стриманий у вираженні почуттів і емоцій <input type="radio"/> скутий у вираженні почуттів і емоцій
4. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> весело й вільно експериментую у спорті, у мистецтві, поза роботою <input type="radio"/> систематичний і стриманий в експериментуваннях <input type="radio"/> однаково схильний як до веселого, так і до стриманого та систематичного експериментування
5. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> віддаю перевагу заняттям, на яких завдання даються послідовно

<ul style="list-style-type: none"> ○ віддаю перевагу заняттям, на яких я працюю над кількома завданнями одночасно ○ однаково сприймаю і перший, і другий вид занять
<p>6. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ віддаю перевагу тестам, де потрібно обирати одну правильну відповідь із кількох варіантів ○ віддаю перевагу тестам-есе (відкриті відповіді) ○ однаково люблю і те, й інше
<p>7. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ добре інтерпретую мову жестів та інтонаційні аспекти усного мовлення ○ погано інтерпретую жести, залежу від того, що говорять люди ○ однаково добре інтерпретую жести й мовне вираження
<p>8. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ легко придумую смішні фрази і вчинки ○ з великим зусиллям придумую смішні фрази і вчинки ○ відносно легко придумую смішні фрази і вчинки
<p>9. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ люблю заняття, на яких я рухаюся, що-небудь роблю ○ люблю заняття, на яких я слухаю інших ○ однаково сприймаю і ті, й інші заняття
<p>10. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ використовую фактичну, об'єктивну інформацію в судженнях ○ використовую особистий досвід і почуття в судженнях ○ використовую однаково і те, й інше
<p>11. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ легко, весело підходжу до вирішення проблеми ○ серйозно, по-діловому підходжу до вирішення проблеми ○ поєдную веселий і серйозний підхід
<p>12. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:</p>

- сприймаю і реаую на звуки й образи більше, ніж на людей
- спонтанний і творчо налаштований у групі людей
- однаково сприйнятливий і спонтанний у розумовому змісті, незалежно від оточення

13. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- майже завжди вільно використовую будь-який доступний матеріал для роботи
- часом використовую будь-який доступний для роботи матеріал
- волію працювати з відповідним доступним матеріалом, використовуючи його за призначенням

14. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- люблю, коли мої заняття чи робота заплановані, коли я знаю, що конкретно маю робити
- люблю, коли мої заняття чи робота гнучкі й видозмінюються
- однаково люблю як заплановані, так і відкриті для змін заняття й роботу

15. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- дуже винахідливий
- часом винахідливий
- не винахідливий

16. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- найкраще думаю, лежачи на спині
- найкраще думаю, сидячи прямо
- найкраще думаю в русі чи під час ходіння

17. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- люблю заняття, на яких завдання мають чітке й безпосереднє практичне застосування
- люблю заняття, на яких завдання не мають чіткої практичної спрямо-ваності
- однаково сприймаю обидва види діяльності

18. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- люблю здогадуватися і передбачати ситуації, коли невпевнений у якихось речах
- скоріше не стану здогадуватися, якщо не впевнений
- здогадуюся в деяких видах ситуацій

19. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- люблю виражати почуття й ідеї простою мовою
- люблю виражати почуття й ідеї віршами, піснями, танцями тощо
- однаково люблю обидва види самовираження

20. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- зазвичай одержую багато нових ідей з поезії, символів тощо
- часом одержую нові ідеї з поезії, символів тощо
- рідко одержую нові ідеї з поезії, символів тощо

21. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- віддаю перевагу простим завданням
- віддаю перевагу складним завданням
- однаково люблю і прості, і складні завдання

22. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- реагую на відгуки й емоції
- реагую на заклики до логіки
- однаково реагую і на те, і на інше

23. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- люблю працювати над проблемами послідовно
- люблю працювати одночасно над декількома проблемами
- люблю працювати і так, і так

24. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- волію вивчати традиційні галузі предмета
- волію мати справу з теорією і гіпотезами нового предмета
- однаковою мірою люблю і те, й інше

25. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- віддаю перевагу аналітичному читанню, критиці
- віддаю перевагу творчому, синтезуючому читанню, що дає змогу застосовувати й використовувати інформацію для вирішення завдань
- однаково люблю і те, й інше

26. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- віддаю перевагу інтуїтивному підходу до вирішення завдань
- віддаю перевагу логічному підходу до вирішення завдань
- використовую обидва підходи

27. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- люблю уявляти задачу під час її розв'язання
- люблю проаналізувати задачу вголос, щоб розв'язати її
- не люблю ні те, ні інше

28. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- люблю логічно розв'язувати задачі
- люблю розв'язувати задачі, спираючись на досвід, практику
- люблю і те, й інше

29. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- умію добре пояснювати усно
- умію добре пояснювати в русі й дії
- умію однаково добре пояснювати як усно, так і наочним чином

30. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- учуся швидше, коли вчитель використовує усні пояснення
- учуся швидше, коли вчитель використовує письмові пояснення
- однаково сприймаю обидва види пояснень

31. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- переважно покладаюся на мову під час запам'ятовування й мислення
- переважно покладаюся на образи під час запам'ятовування
- однаково покладаюся на образи й мову

32. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- люблю аналізувати вже пройдений матеріал
- люблю організувати й доводити до кінця незакінчене
- не люблю ні того, ні іншого виду діяльності

33. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- люблю розмовляти й писати
- люблю малювати й маніпулювати
- люблю і те, й інше

34. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- легко можу розгубитися навіть у знайомій обстановці
- легко орієнтуюся навіть у незнайомій обстановці
- відносно добре орієнтуюся

35. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- я більше творча натура, ніж інтелектуальна
- я більше інтелектуальна, ніж творча натура
- я інтелектуальна і творча натура

36. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- люблю перебувати у шумній багатолюдній обстановці, де увесь час щось відбувається
- люблю перебувати в обстановці, де можу сконцентруватися на чомусь одному
- іноді люблю і те, й інше

37. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- переважно цікавлюся естетичними питаннями: мистецтвом, музикою, танцями
- переважно цікавлюся практичними, прикладними речами: роботою походами, командними видами спорту
- однаково беру участь і в тому, і в іншому виді діяльності

38. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- професійне покликання переважно до бізнесу, економіки

- професійне покликання переважно до гуманітарних наук
- у даний момент не маю чіткої переваги

39. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- волію вивчати деталі і специфічні факти
- віддаю перевагу загальному огляду предмета
- вважаю за краще, коли загальний огляд доповнюється деталями

40. Я вважаю (впевнений, відчуваю, сподіваюсь), що:

- розумово сприйнятливий і реагую на те, що чую і читаю
- волію перебувати у стані розумового пошуку, самопізнання у процесі навчання
- і те, й інше

Тип мислення визначається найбільшою сумою варіанта розрахунку:

варіант А – «лівопівкульний» тип; варіант В – «правопівкульний» тип; варіант С – «змішаний» тип мислення.

Інтерпретація результатів дослідження типів мислення

А. «Лівопівкульний» тип мислення («мислитель»).

Ті, хто опрацьовує інформацію за допомогою лівої півкулі, віддають перевагу проблемам, що вирішуються логічним шляхом; вони активні і говіркі, скоріше конформісти (залежні від групи), шукають точні факти, люблять конструктивні принципи і завдання. Вони швидше зроблять висновки, ніж запропонують нові ідеї, а по суті - вони швидше покращать існуючий процес або продукт, ніж винайдуть щось нове. У зв'язку з цим вони люблять обробляти готову інформацію: класифікувати, систематизувати, виділяти головне, конспектувати тощо. У навчанні вони полюбляють чітку структуру викладу, організації роботи, конкретні, зрозумілі вимоги до виконання завдань, критерії оцінювання. «Лівопівкульні» звичайно віддають перевагу поясненням, їм рекомендується більше читати, формувати при вивченні будь-якої дисципліни систему її знань та постійно керуватись нею, але не забувати вносити в неї своєчасні корективи. Загалом, їм необхідно вчитись цінувати конкретний матеріал, використовувати спостереження,

розвивати художню уяву. Для лівопівкульномислячих (логічний тип) людей характерна оптимістичність та самостійність. Вони легко вступають у контакт з іншими людьми, в роботі вони більше покладаються на розрахунки, ніж на інтуїцію, більше довіряють інформації з офіційних джерел, ніж власним враженням. Для цих людей краще працювати там, де є потреба в логічному мисленні: математик, конструктор, організатор виробництва, програміст, пілот, водій.

В. «Правопівкульний» тип мислення («художник»).

Ті, хто обробляє інформацію за допомогою правої півкулі, віддають перевагу проблемам, які вирішують інтуїтивним шляхом, за допомогою образного мислення. їм подобаються винаходи, пошук головної ідеї, відкриття через проблемну ситуацію. Тому у навчанні вони люблять дискусії, диспути, аналіз ситуації, ігри та інші активні методи навчання. Вони здебільшого неконформісти, мають потяг до прояву особистої ініціативи. їм подобаються гнучкі правила, і вони суттєво людиноорієнтовані (емпатійні). Одночасно людей художнього типу мислення характеризує схильність до песимізму; вони більше покладаються на власні почуття, ніж на логічний аналіз подій, що не завжди на користь справі. Ці люди не дуже товариські, але можуть продуктивно працювати навіть у несприятливих умовах. їх чекає успіх у галузях діяльності, де переважає образне мислення: художник, актор, архітектор, лікар, вихователь тощо.

С. «Змішаний» тип мислення.

Якщо у людини мають однаковий прояв обидва типи мислення, то відкривається широкий спектр діяльності: поєднання послідовності в роботі і водночас здатності образно, цілісно, швидко сприймати події, ретельно обмірковувати свої вчинки, особливо в екстремальних ситуаціях (управлінець, лектор тощо).

Додаток Е.27

Тест Ліпмана «Логічні закономірності»

Інструкція. Перед Вами ряди чисел. Необхідно проаналізувати кожен ряд, встановити закономірність його побудови та визначити два числа, які б продовжили ряд. Час вирішення завдань фіксується.

Числові ряди		
1) 2, 3, 4, 5, 6, 7	4) 4, 5, 8, 9, 12, 13	7) 16; 8; 4; 2; 1; 0,5
2) 6, 9, 12, 15, 18, 21	5) 19, 16, 14, 11, 9, 6	8) 1, 4, 9, 16, 25, 36
3) 1, 2, 4, 8, 16, 32	6) 29, 28, 26, 23, 19, 14	9) 21, 18, 16, 15, 12, 10
		10) 3, 6, 8, 16, 18, 36

Ключ з правильними відповідями				
1) 8; 9	3) 64; 128	5) 4; 1	7) 0,25; 0,125	9) 9; 6
2) 24; 27	4) 16; 17	6) 8; 1	8) 49; 64	10) 38; 76

Оцінка результатів			
Час виконання завдання	Кількість помилок	Бали	Рівень розвитку логічного мислення
2 хвилини і менше	0	5	дуже високий рівень логічного мислення
2 хвилини 10 секунд – 4 хвилини 30 секунд	0	4	добрий рівень, вищий, ніж у більшості людей
4 хвилини 35 секунд – 9 хвилин 50 секунд	0	3+	добра норма більшості людей
4 хвилини 35 секунд – 9 хвилин 50 секунд	1	3	середня норма
4 хвилини 35 секунд – 9 хвилин 50 секунд	2-3	3-	низька норма
2 хвилини 10 секунд – 15 хвилин	4-5	2	нижче середнього рівня розвитку логічного мислення
10-15 хвилин	0-3	2+	низька швидкість мислення
більше 16 хвилин	більше 5	1	дефект логічного мислення у людини, або висока перевтома

Інноваційні технології формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників

Назва технології	Суть технології	Компетентності, на які направлена технологія	Форми навчально-виховної та соціально-педагогічної аудиторної та позааудиторної діяльності
особистісно-спрямована	основна мета – сформувати позитивну мотивацію студентів до навчально-пізнавальної діяльності, самопізнання, самореалізації та самовдосконалення;	опанування знаннями, уміннями, навичками, становлення самобутньої, унікальної, творчої особистості, що має власні цілі й цінності у житті;	дискусії, диспут, групові та парні воркшопи з вирішення проблем, моделювання складних життєвих ситуацій в ігрових формах;
технологія проєктно-управлінської діяльності	мета полягає у створенні умов для розвитку індивідуальних творчих здібностей у майбутніх соціальних працівників; можливостей для самостійного збагачення власних знань, занурення у досліджувану тему, моделювання шляхів вирішення поставлених завдань;	навички комунікації та міжособистісної взаємодії, креативність, планування, аналітичне мислення, судження і прийняття рішень, здатність пристосовуватися (адаптовуватися), гнучкість та послідовність, дисциплінованість, навички проведення досліджень, командна співпраця;	проєктна робота, що передбачає планування, організацію, реалізацію та залучення до заходів; встановлення відповідальності за проведення події; доручення відповідальності за конкретну частину події чи заходу; мозковий штурм; детальне опрацювання складових проєкту майбутньої події; активна замученість до заходу; ґрунтовна та масштабна підготовка події;

Продовження таблиці 1.1

інформаційно-комунікаційна технологія	мета – підвищення інформаційної культури студентів, що реалізується за допомогою розширеного освітнього контенту, спеціальних курсів на вибір студентів, вільного доступу до мережі Інтернет, сучасних інтерактивних ефективних методів навчання та дистанційної взаємодії;	навички самостійності, активності та саморегуляція в інформаційному просторі;	студентські ініціативи, залучення до навчання та набуття навичок за допомогою різних Інтернет-платформ, онлайн-курсів вебінарів, відео конференцій;
технологія спільного навчання	метою є розвиток індивідуальних здібностей, співробітництва, відповідальності, на основі командної (групової) діяльності; професійна діяльність при цьому здійснюється, з залученням досвідчених студентів – наставників, що працюють зі студентами-першокурсниками;	навички комунікації, вирішення конфліктних ситуацій, командної та міжособистісної взаємодії, креативність та гнучкість мислення, дисципліна та здатність адаптуватися;	системне навчання з залученням ментора; тренування критичного мислення та здатності креативно вирішувати завдання; виконання завдань з розв'язання проблемних ситуацій; взаємоконтроль та самодисципліна; робота в групах над розробкою соціальних міні-проектів для досягнення цілей сталого розвитку;
технологія застосування ігрових методів навчання	має на меті розширення світогляду, розвиток мотивації до навчально-пізнавальної діяльності, формування специфічних навичок і компетентностей для ефективної практичної діяльності, вдосконалення м'яких навичок;	навички комунікації та позитивного вирішення конфліктних ситуацій, творчий підхід до вирішення поставлених завдань, навички міжособистісної та командної	ігри на знайомство, вікторини, вправи на логіку, інтелектуальні квести, завдання на кмітливість;

Продовження таблиці 1.1

		взаємодії, гнучкість та критичність мислення, адаптація до незвичних умов, вивчення проблеми, відповідальність за прийняті рішення;	
технологія створення предметно-розвивального середовища	розглядається як система можливостей для вдосконалення особистості, її реалізації у діяльності з використанням об'єктів та матеріалів (різних на функціональність); метою є створення сприятливих умов для розвитку, пошуку варіантів вирішення суспільно значимих проблем, з максимальним залученням до процесу набуття нових умінь та навичок;	навички комунікації, міжособистісної взаємодії, креативного мислення, гнучкості та адаптивності;	залучення здобувачів освіти до спеціально організованих тренінгів, тематичних майстер-класів, навчань за обміном;
здоров'я збережувальні технології	метою є спрямування освітнього процесу підготовки студентів на збереження й зміцнення їх здоров'я;	культура здорового способу життя, соціальна активність;	проведення спортивних заходів: дискусії, бесіди, тренінги;
технологія системного критичного мислення	ставить за ціль розвивати пізнавальну активність і творчу уяву задля досягнення професійного та особистісного успіху;	розкриття творчого потенціалу здобувачів освіти, їх аналітичних здібностей;	проведення тематичних майстер-класів, мозкових штурмів, систематичних методичних заходів;

Продовження таблиці 1.1

Традиційні (загальні) технології	мають на меті послідовну та системну передачу корисних та ґрунтовних знань;	обізнаність з проблематики м'яких навичок;	з проведення тематичних лекцій, систематичних практичних занять, додаткових відкритих зустрічей, проведення сесій за принципом «питання-відповіді»;
	(з врахуванням вимог освітніх програм професійної підготовки)		
технологія проблемно-орієнтованого навчання	має як мету – підготовку до креативного (творчого) виконання зобов'язань, вирішення освітніх та професійних завдань;	аналіз різних проблем і прийняття рішень;	моделювання проблемної ситуації та здійснення пошуку шляхів її вирішення;
технологія випадку	мета – поглиблення знань, формування життєвих ціннісних орієнтацій, набуття практичного досвіду для вирішення соціально-значущих проблем;	аналіз соціальних проблем і прийняття рішень;	збільшення рівня обізнаності та розвиток інтелектуального потенціалу, формування ціннісних орієнтацій особистості та життєвих цілей, набуття досвіду для застосування дієвих засобів вирішення значущих проблем суспільства, розвиток комунікативних здібностей;
технологія дослідної діяльності у сфері соціальної роботи	метою є розвиток інтелектуального потенціалу та дослідницьких здібностей, формування активної позиції, компетентностей та творчості студента – соціального працівника;	набуття дослідницької практики професійній діяльності;	у проведенні освітньо-наукових турнірів, науково-практичних конференцій, просвітницьких виставок за науково-дослідницькими напрямками у соціальній сфері;

Продовження таблиці 1.1

технологія «trendspotting»	метою є формування навичок пошуку перспективних ідей та напрямів розвитку кар'єри та досягнення професійного успіху;	практичні навички професійного саморозвитку та само презентації;	виклад та постановка проблеми, опрацювання науково-методичної літератури, пошук та аналіз необхідної інформації за допомогою Інтернету, дискусія, створення структурно-логічних схем;
технологія формування бренду/іміджу	у сфері соціальної роботи має на меті створення та розвиток особистісних брендів;	позитивна репутація та привабливий імідж, що створюється у межах професійної діяльності;	система заходів детального моделювання професійного бренду (створення вдалого імені, відповідного корпоративного стилю та привабливого дизайну) для втілення проєкту успішної кар'єри.

Структура компетентностей «soft skills» майбутніх соціальних працівників

Перша складова «soft skills» «Орієнтація на зміни у сфері соціальної роботи»	
Показники	Компетентності
<ul style="list-style-type: none"> - присутність бажання працювати у соціальній сфері; - усвідомлення значущості цінностей «soft skills» для соціальної роботи; - потреба у збагаченні професійного досвіду; - готовність до соціально значимих змін у майбутній фаховій діяльності; - спрямованість на досягнення позитивного результату; - прагнення досягати мету та вирішувати завдання соціальної роботи; - спрямованість на досягнення творчих здобутків у сфері професійної зайнятості; 	<ul style="list-style-type: none"> - здатність дотримуватись державних стандартів та етики професійної діяльності; - здатність вмотивовано підходити до вирішення професійних завдань; - здатність визначати та вибудовувати систему цінностей професійної діяльності; - здатність розглядати та ініціювати соціальні зміни як можливість для розвитку сектору соціальної роботи в майбутньому; - здатність моделювати та впроваджувати шляхи вирішення соціальних проблем; - здатність впроваджувати зміни відповідно до викликів сьогодення; - здатність прагнути та досягати професійного успіху; - здатність спрямовуватися на досягати поставленої мети; - здатність передбачати розвиток соціальних процесів; - здатність критично оцінювати соціальні наслідки політичних рішень;
Друга складова «soft skills» «Оперування знаннями та ресурсами соціальної роботи»	
<ul style="list-style-type: none"> - знання про «soft skills» та ефективно керування ними; - здатність до набуття «soft skills» та умінь розвиватися протягом всього життя; - усвідомлене використання сучасних підходів, інноваційних технік, методів та ресурсів у соціальній роботі; - знання соціально-значущих проблем соціальної роботи; 	<ul style="list-style-type: none"> - здатність опановувати сучасними знаннями сфери соціальної роботи, зокрема щодо специфіки м'яких навичок; - здатність аналізувати соціальні та психологічні явища; - здатність пізнавати етапи соціалізації особистості та становлення соціальних груп, розвитку громад; - здатність знаходити ресурси та залучати партнерів задля вирішення завдань соціальної роботи;

Продовження таблиці 1.3

<ul style="list-style-type: none"> - розуміння важливості розвитку «soft skills»; 	<ul style="list-style-type: none"> - здатність до діагностики, прогнозування, моделювання та проектування соціальних ситуацій; - здатність знаходити можливості для швидкого навчання та самостійно застосовувати сучасні освітньо-дослідницькі технології; - здатність застосовувати знання для надання соціальних послуг; - здатність знаходити ефективні методи вирішення суспільних проблем; - здатність збагачувати передовий професійний досвід задля вдосконалення теорії, технологій та методів соціальної роботи; - здатність до позитивного мислення;
<p>Третя складова «soft skills» «Забезпечення ефективності та результативності професійної діяльності»</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - емоційний інтелект та здатність до емпатії; - спрямованість до розвитку впродовж життя; - здатність до вирішення складних ситуацій; - вміння проживати стресові ситуації та травматичні події та попереджати їх негативний вплив на особисту діяльність та оточення; - здатність до швидкого реагування та ефективності; - своєчасне визначення потреб клієнтів; - втілення принципово нових ідей; - вміння перебудувати деструктивне сприйняття, поведінку та мислення; - вміння самостійно розпочати справу; 	<ul style="list-style-type: none"> - здатність до емпатії; - здатність знаходити можливості для навчання впродовж життя; - здатність до професійного вдосконалення; - здатність системно мислити, продукувати принципово нові ідеї та креативно вирішувати проблемні ситуації; - здатність вчитися, експериментувати та впроваджувати нові ідеї для покращення соціальної роботи; - здатність до позитивного мислення; - здатність до ініціативності; - здатність до клієнтоорієнтованості та взаємодії з представниками різних соціальних груп; - здатність комплексно оцінювати запити суспільства; - здатність враховувати потреби, ресурси, та індивідуальні особливості кожного клієнта; - здатність до стресостійкості; - здатність швидко реагувати та ефективно вирішувати професійні завдання; - здатність наполегливо виконувати

Продовження таблиці 1.3

обов'язки;	
Четверта складова «soft skills» «Застосування комунікативного інструментарію у здійсненні професійних обов'язків»	
<ul style="list-style-type: none"> - вміння публічно виступати та презентувати; - здатність до створення особистого бренду та самопрезентації; - вміння вести переговори та керувати конфліктами; - вміння створювати історії щоб доносити важливу інформацію для впливу на емоційно-вольову, мотиваційну та когнітивну сфери слухачів; - знання ділової та професійної етики; - вміння спілкуватися з представниками інших культур та національностей; - здатність залучати людей задля вирішення конкретних завдань із залученням кола знайомств; 	<ul style="list-style-type: none"> - здатність грамотно спілкуватися державною мовою у різних сферах; - здатність організовувати публічні ділову комунікацію (публічні виступи, бесіди, дебати, дискусії, переговори тощо); - здатність дотримуватися етики ділового спілкування; - здатність знаходити спільну мову з представниками інших культур та національностей; - здатність до міжособистісної взаємодії; - вміння залучати представників різних професій для вирішення конкретних проблем; - здатність співпрацювати на міжнародному рівні; - здатність розпізнавати міжкультурні проблеми у професійній сфері; - здатність вести дискусію з метою досягнення єдиного рішення; - здатність переконувати та керувати конфліктами;
П'ята складова «soft skills» «Менеджерування задля ефективності соціальної роботи»	
<ul style="list-style-type: none"> - лідерські якості; - вміння формувати продуктивну команду задля досягнення цілісного результату; - здатність планувати, організовувати ресурси та управляти ними для досягнення цілей соціального проєкту, успішного виконання завдань; - ефективне планування і впорядкування професійної діяльності; - здатність до формування та досягнення цілей; - націленість на отримання 	<ul style="list-style-type: none"> - здатність менеджерувати власну професійну діяльність; - здатність до командної взаємодії та узгодження групових рішень; - здатність ефективно співпрацювати та налагоджувати ефективну взаємодію з клієнтами, волонтерами, партнерами та колегами; - здатність до планування та управління часом; - здатність втілювати соціально-проєктну діяльність; - здатність організовувати та проводити соціальні заходи; - здатність доцільно застосовувати ресурси

Продовження таблиці 1.3

<p>бажаного результату;</p> <ul style="list-style-type: none"> - вміння організувати час задля ефективного виконання конкретних поточних завдань; - громадська активність та направленість на розв'язання суспільних проблем; 	<p>соціальної роботи;</p> <ul style="list-style-type: none"> - здатність здійснювати суспільно-значущу та менторську діяльність; - здатність організувати та мотивувати людей для досягнення спільних цілей; - здатність розробляти і впроваджувати інновації в соціальній роботі, ініціативність; - здатність управляти організаціями та установами соціальної сфери;
<p>Шоста складова «soft skills» «Комплексне вирішення проблемних ситуацій та визначення перспективи»</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - здатність до мислення в умовах дефіциту ресурсу і часу, а також емоційного та розумового напруження; - вирішення тактичних завдань; - вміння стратегічно мислити; - вміння знаходити альтернативу та з відповідальністю приймати рішення; - здатність застосовувати структурне та системне мислення; - здатність до науково-дослідного мислення, здатність до проблемно-орієнтованого мислення; 	<ul style="list-style-type: none"> - здатність до стресостійкості та адаптації в нових умовах та ситуаціях; - здатність передбачати та прогнозувати зміни в суспільстві в цілому та в соціально-економічному становищі окремих соціальних груп та вразливих верств населення; - здатність до прийняття рішень та виокремлення альтернативних варіантів; - здатність вивчати соціальний об'єкт як системну модель; - здатність застосовувати науково доказові методи вирішення фахових завдань; - здатність мислити абстрактно, аналізувати та синтезувати дані; - здатність співвідносити можливості та очікувані результати з власними уявленнями про проблему;
<p>Сьома складова «soft skills» «Неупереджене опрацювання інформації»</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - вміння ретельно обмірковувати і ухвалювати власні рішення; - медіаграмотність; - здатність знаходити, аналізувати, синтезувати дані; - вміння спостерігати та зауважувати деталі; здатність застосовувати аналітичне та логічне мислення; - вміння обробляти великі обсяги інформації; 	<ul style="list-style-type: none"> - здатність використовувати інформаційні та комунікаційні технології; - здатність критично, аналітично та логічно мислити; - здатність самовиражатися себе та спілкуватися за допомогою медіа; здатність свідомо сприймати та критично інтерпретувати інформацію з різних джерел; - вміння розрізняти реальні та віртуальні симуляції (розуміння медіаконструйовану

Продовження таблиці 1.3

- встановлення взаємозв'язків;	реальності, осмислювати владні стосунки, міфи і типи контролю, які вони культивують)
--------------------------------	--

**Використання різноманітних методів, форм та засобів формування «soft skills»
майбутніх соціальних працівників**

Напрямок «soft skills»	Форми, методи та засоби формування «soft skills»
Напрямок орієнтування на зміни у соціальній сфері	<ul style="list-style-type: none"> -Мотиваційний майстер-клас: «Соціальний працівник – майстерність на всі 100» -Майстер-клас «Покликання до соціальної діяльності як особистий сенс життя» -Майстер-клас «Навички успішного соціального працівника» -Тренінг «Соціальний працівник змінює світ» -Техніки формування «soft skills» -Тренінг «Персональний бренд соціального працівника» -Тренінг «Імідж та самопрезентація соціального працівника» -Тренінг «Правила успішної самопрезентації»
Напрямок підвищення когнітивного потенціалу соціальних працівників	<ul style="list-style-type: none"> -Освітній майстер-клас «Професійні навички майбутнього» -Тренінг «Когнітивна гнучкість» -Круглий стіл «Соціальний працівник та виклики сьогодення» -Робота в малих групах, метод Сократа, лекція із умисними помилками, кейс-метод, вебквести -Евристична бесіда, рольові та ділові ігри, мозковий штурм, метод проєктів -Створення особистісного і професійного портфоліо -Виконання індивідуальних завдань -Індивідуальні консультації, дискусії, неформальне спілкування, кіноклуби -Тренінг «Критичне мислення»
Напрямок орієнтування на ефективність та результативність у професійній діяльності	<ul style="list-style-type: none"> -Моделювання ситуацій емоційно-етичних переживань, конструювання ситуацій успіху -Студентський Воркшоп «Стратегії професійного становлення працівника соціальної сфери» -Тренінг «Емоції на межі відповідальності» -Робота в малих групах, метод Сократа, лекція із умисними помилками, кейс-метод, вебквести, програми з неформальної освіти -Інтенсив «Мої навички – моя супер сила» -Тренінг «Креативність та винахідливість» -Майстер-клас «Адаптивність та стресостійкість» -Тренінг «Критичні умови та як у них працювати»

Продовження таблиці 2.2

	-Тренінг «Соціальна реклама та соціальне проєктування»
Напрямок підвищення комунікативного потенціалу соціальних працівників	-Дебати «Ділова та професійна етика соціального працівника» -Дискусія «Стратегії управління конфліктами» -Мозковий штурм, робота в малих групах, творчі вправи, кейс-метод, евристична бесіда, рольові та ділові ігри -Тренінг «Ефективна комунікація» -Майстер-клас «10 правил ведення переговорів від успішних українців» -Майстер-клас «Секрети успішної презентації» -Тренінг «Культура, національність, цінності»
Напрямок менеджменту професійної діяльності	-Тренінг «Шляхи формування ефективної командної взаємодії» -Тренінг «Командоутворення. Лідерство. Принципи командної взаємодії» -Тренінг «Вміння приймати рішення. Відповідальність» -Дискусія «Технології взаємодії фахівців державних та недержавних організацій» -Рольові та ділові ігри, дебати, мозковий штурм, метод проєктів, кейс-метод, виконання індивідуальних завдань -Дослідницька діяльність, творчі вправи, моделювання проблемних ситуацій -Майстер-клас «Тайм-менеджмент та професійний успіх» -Тренінг «Цілеспрямованість та ефективне планування» -Інтенсив «Соціальне підприємництво: розробка власної ідеї, проєкту»
Напрямок орієнтування на комплексне вирішення проблем та визначення подальших перспектив	-Тренінг «Дизайн-мислення соціальних працівників» -Дискусія «Шляхи подолання соціальних проблем» -Майстер-клас «Механізм вирішення термінових завдань» -Тренінг «Структурне та системне мислення» -Тренінг «Соціальні проблеми. Альтернативи для вирішення» -Рольові та ділові ігри, дебати, мозковий штурм, метод проєктів, кейс-метод, виконання індивідуальних завдань
Напрямок орієнтування на комплексне вирішення проблем та визначення подальших перспектив	-Тренінг «Дизайн-мислення соціальних працівників» -Дискусія «Шляхи подолання соціальних проблем» -Майстер-клас «Механізм вирішення термінових завдань» -Тренінг «Структурне та системне мислення» -Тренінг «Соціальні проблеми. Альтернативи для вирішення» -Рольові та ділові ігри, дебати, мозковий штурм, метод проєктів, кейс-метод, виконання індивідуальних завдань

Продовження таблиці 2.2

<p>Напря́м орієнтування на неупереджене опрацювання інформації</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Майстер-клас «Фокус уваги та спостережливості» -Тренінг «Аналітичне та логічне мислення» -Дискусія «Медіаграмотність. Інформаційний вплив» -Тренінг «Швидке та об'єктивне опрацювання інформації» -Інтенсив «Фейки та маніпуляції в умовах воєнного стану» -Рольові ігри, дебати, мозковий штурм, метод проєктів, кейс-метод, виконання індивідуальних завдань, моделювання ситуацій
--	--

Характеристику рівнів сформованості «soft skills» у майбутніх соціальних працівників

Критерії	Рівні сформованості		
	Низький	Середній	Високий
Ціннісно-мотиваційний	<p>-нестійке бажання працювати у соціальній сфері;</p> <p>-невиражене прагнення до соціальних змін;</p> <p>-не усвідомлення значущості «soft skills» для соціальної роботи;</p> <p>-відсутність прагнення досягнення мети професійної діяльності;</p> <p>-нестійке налаштування на позитивний результат;</p> <p>-відсутність прагнення до успіхів у майбутній діяльності</p> <p>-поверхневе знання про «soft skills» та способи ефективного керування ними;</p>	<p>-недостатньо стійке бажання працювати у соціальній сфері;</p> <p>-не чітко виражене прагнення до соціальних змін;</p> <p>-не повне усвідомлення значущості «soft skills» для соціальної роботи;</p> <p>-не чітко виражене прагнення досягнення мети професійної діяльності;</p> <p>-ситуативне налаштування на позитивний результат;</p> <p>-епізодичне прагнення до професійних успіхів</p> <p>-недостатньо сформоване знання про «soft skills» та способи ефективного керування ними;</p>	<p>-стійке бажання працювати у соціальній сфері;</p> <p>-глибоке прагнення до соціальних змін;</p> <p>-свідоме розуміння значущості «soft skills» для соціальної роботи;</p> <p>-яскраво виражене прагнення досягнення мети та вирішення завдань професійної діяльності;</p> <p>-стійке налаштування на позитивний результат;</p> <p>-сформоване прагнення до професійного зростання</p> <p>-сформовані ґрунтовні знання про «soft skills» та способи ефективного керування ними;</p>
	<p>-нездатність до набуття «soft skills» та умінь розвиватися впродовж життя;</p> <p>-необізнаність щодо використання у</p>	<p>-ситуативна здатність до набуття «soft skills» та умінь розвиватися впродовж життя;</p> <p>-не чітко виражена здатність до</p>	<p>-вміння набувати «soft skills» та розвиватися впродовж життя;</p> <p>-здатність застосовувати інноваційні технології, методи і ресурси соціальної</p>

Продовження таблиці 2.4

знаннєвий	<p>професійній діяльності сучасних технологій, інноваційних методів та ресурсів сфери соціальної роботи;</p> <p>-незнання соціально-значущих проблем соціальної роботи;</p> <p>-не розуміння важливості розвитку «soft skills»;</p>	<p>використання у професійній діяльності сучасних технологій, інноваційних методів та ресурсів сфери соціальної роботи;</p> <p>-недостатня обізнаність соціально-значущих проблем соціальної роботи;</p> <p>-не чітке розуміння важливості розвитку «soft skills»;</p>	<p>роботи;</p> <p>-глибока обізнаність соціально-значущих проблем соціальної роботи;</p> <p>-стійке розуміння важливості розвитку «soft skills»;</p>
особистісно-вольовий	<p>-не виражена здатність до емоційного інтелекту та емпатії;</p> <p>-нездатність до вирішення складних ситуацій;</p> <p>-невміння переносити стресові ситуації;</p> <p>-мінімальна здатність до швидкого реагування та ефективності;</p> <p>-невміння своєчасно визначати потреби клієнтів;</p> <p>-слабкий прояв втілення принципово нових ідей;</p> <p>-невміння перебудувати деструктивне сприйняття, поведінку та мислення;</p> <p>-невиражена здатність самостійно розпочинати справу;</p>	<p>-часткова здатність до емоційного інтелекту та емпатії;</p> <p>-нестійке вміння вирішувати непрості ситуації;</p> <p>-неповна здатність переносити стресові ситуації;</p> <p>-часткова здатність до швидкого реагування та ефективності;</p> <p>-недостатнє розуміння потреб клієнтів;</p> <p>-періодичний прояв втілення нових ідей;</p> <p>-недостатнє вміння перебудувати деструктивне сприйняття, поведінку та мислення;</p> <p>-ситуативне вміння самостійно розпочинати справу;</p>	<p>-здатність до емоційного інтелекту та емпатії;</p> <p>-вміння вирішувати складні ситуації;</p> <p>-перенесення стресових ситуацій без неприємних наслідків для особистої діяльності і оточення;</p> <p>-швидке реагування та ефективність;</p> <p>-своєчасне визначення потреб клієнтів;</p> <p>-постійне впровадження нових ідей;</p> <p>-здатність до трансформації деструктивного сприйняття, поведінки та мислення;</p> <p>-вміння самостійно розпочинати справу;</p>

Продовження таблиці 2.4

соціально-комунікативний	<p>-невміння до публічного виступу та презентації;</p> <p>-нездатність до створення особистого бренду та самопрезентації;</p> <p>-відсутність вміння вести переговори та керувати конфліктами;</p> <p>-нездатність до сторітелінгу;</p> <p>-незнання ділової та професійної етики;</p> <p>-невміння спілкуватися з представниками інших культур та національностей;</p> <p>-нездатність за допомогою знайомств залучати людей до вирішення тих чи інших завдань;</p>	<p>-недостатньо сформоване вміння до публічного виступу та презентації;</p> <p>-часткова здатність до створення особистого бренду та самопрезентації;</p> <p>-ситуативне вміння вести переговори та керувати конфліктами;</p> <p>-часткова здатність до сторітелінгу;</p> <p>-недостатнє знання ділової та професійної етики;</p> <p>-не чітко виражені навички спілкування з представниками інших культур та національностей;</p> <p>-недостатнє вміння залучати людей до вирішення тих чи інших завдань;</p>	<p>-вміння публічно виступати та презентувати;</p> <p>-здатність до самопрезентації та особистого брендингу;</p> <p>-вміння вести переговори та керувати конфліктами;</p> <p>-здатність до сторітелінгу;</p> <p>-знання ділової та професійної етики;</p> <p>-вміння спілкуватися з представниками інших культур та національностей;</p> <p>-здатність за допомогою знайомств залучати людей до вирішення тих чи інших завдань;</p>
діяльнісно-практичний	<p>-нездатність розвивати лідерські якості;</p> <p>-невміння будувати ефективну команду;</p> <p>-нездатність планувати, організувати та управляти ресурсами для успішного досягнення цілей;</p> <p>-не вміння ефективно впорядковувати професійну діяльність;</p> <p>-нездатність</p>	<p>-недостатнє вміння розвивати лідерські якості;</p> <p>-слабо виражене вміння будувати ефективну команду;</p> <p>- часткова здатність планувати, організувати та управляти ресурсами з метою успішного досягнення цілей та завершення завдань, передбачених соціальним проектом;</p> <p>-ситуативне планування</p>	<p>-сформована здатність розвивати лідерські якості;</p> <p>-вміння будувати ефективну команду для досягнення єдиного результату;</p> <p>-здатність планувати, організувати та управляти ресурсами з метою успішного досягнення цілей та завершення завдань, передбачених соціальним проектом;</p> <p>-здатність втілювати соціальні проекти;</p>

Продовження таблиці 2.4

	<p>формувати та досягати цілі; -не орієнтованість на результат; -не вміння організувати час для виконання поточних задач; -громадська пасивність;</p>	<p>і впорядкування професійної діяльності; -недостатня здатність формувати та досягати цілі; орієнтація на результат; -не чітко виражене вміння організувати час для виконання поточних задач; -недостатня громадська активність та направленість на розв'язання суспільних проблем;</p>	<p>-вміння планувати і впорядковувати професійну діяльність; -здатність формувати та досягати цілі; -стійка орієнтація на результат; -сформований навик організації часу для виконання поточних задач; - громадська активність на направленість на розв'язання суспільних проблем;</p>
аналітичний	<p>-не вміння мислити в умовах дефіциту часу і психоемоційного напруження; -нездатність стратегічно мислити; -невміння приймати рішення та знаходити альтернативні варіанти; -неспроможність застосовувати структурне та системне мислення; -нездатність до науково-дослідного мислення; -несформована здатність до проблемно-орієнтованого мислення;</p>	<p>-часткове вміння мислити в умовах дефіциту часу і психоемоційного напруження; -часткова здатність до стратегічного мислення; -ситуативне вміння приймати рішення та знаходити альтернативні варіанти; -періодичне застосування структурного та системного мислення; -часткова здатність до науково-дослідного мислення; -недостатньо сформована здатність до проблемно-орієнтованого мислення;</p>	<p>-вміння мислити в умовах дефіциту часу і психоемоційного напруження; -здатність стратегічно мислити; -вміння приймати рішення та знаходити альтернативні варіанти; -застосування структурного та системного мислення; -здатність до науково-дослідного мислення; -високий рівень проблемно-орієнтованого мислення;</p>

Продовження таблиці 2.4

критичний	<p>-невміння ретельно обміркувати та ухвалювати самостійні рішення; -несформована медіаграмотність; -нездатність до пошуку, аналізу, синтезу даних; -слабо сформована спостережливність; -не вміння застосовувати аналітичне та логічне мислення; -нездатність опрацьовувати великий обсяг інформації; -невміння встановлювати взаємозв'язки;</p>	<p>-часткове вміння ретельно обміркувати та ухвалювати самостійні рішення; -недостатньо сформована медіаграмотність; -ситуативна здатність до пошуку, аналізу, синтезу даних; -недостатньо сформована спостережливність; -часткове застосування аналітичного та логічного мислення; -недостатнє вміння опрацьовувати великий обсяг інформації; -ситуативна здатність до встановлення взаємозв'язків;</p>	<p>-вміння ретельно обміркувати та ухвалювати самостійні рішення; -медіаграмотність; -здатність до пошуку, аналізу, синтезу даних; -вміння спостерігати; -застосуванняаналітичного та логічного мислення; -вміння опрацьовувати великий обсяг інформації; -встановлення взаємозв'язків.</p>
-----------	---	--	---

Діагностичний кейс дослідження «soft skills» у студентів – соціальних працівників під час професійної підготовки в умовах закладу вищої освіти

Досліджувані показники	Методи комплексної діагностики
<p align="center">Перша складова «Спрямованість особистості на зміни у сфері соціальної роботи» Мотиваційний компонент</p>	
Наявність бажання працювати у соціальній сфері та допомагати людям	<p>Методика Ш. Річі та П. Мартін «Вивчення мотиваційного профілю особистості» (Додаток Е)</p> <p>Методика К. Замфір у модифікації А. Реана «Мотивація професійної діяльності» (Додаток Е.1)</p>
Усвідомлення себе агентом змін в громаді та налаштування на позитивний результат	<p>Методика «Інтерес до суспільного життя» [218];</p> <p>Діагностика соціальної емпатії (Додаток Е.2)</p>
Прагнення досягати мету та вирішувати завдання професійної діяльності	Методика Т. Елерса «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» (Додаток Е.3)
<p align="center">Друга складова «Оперування знаннями та ресурсами соціальної роботи» Когнітивний компонент</p>	
Розуміння важливості розвитку «soft skills», здатність до їх набуття та умінь розвиватися впродовж життя	Методика О.П.Сергеєнкова «Самооцінка здатності до самоосвіти і саморозвитку особистості» (Додаток Е.4)
Знання соціально-значущих проблем соціальної роботи	Авторська методика (Додаток Е.5)
Використання у професійній діяльності сучасних технологій, інноваційних методів	Опитувальник О. В Максименко – адаптована методика визначення рівня інноваційної діяльності майбутніх соціальних працівників (Додаток Е.6)

Продовження таблиці 2.5

та ресурсів сфери соціальної роботи	
Третя складова «Забезпечення ефективності та результативності професійної діяльності» Особистісний компонент	
Здатність до емоційного інтелекту та емпатії	Методика Н. Холла «Діагностика емоційного інтелекту» (Додаток Е.7)
	Методика А. Меграбян та М. Епштейн «Діагностика емпатії» (Додаток Е.8)
Здатність до вирішення складних ситуацій, швидкого реагування та ефективності	Методика В. І. Андрєєвої «Визначення рівня соціальної креативності особистості» [224]
	Анкета «Виявлення здатності студентів до професійної креативності та творчості» [211]
	Методика Р. Шварцера та М. Єрусалема «Шкала само ефективності» (Додаток Е.9)
Впевненість у власних практичних навичках та компетентності	Методика Ф. Зімбардо «Рівень впевненості в собі» (Додаток Е.10)
Четверта складова «Застосування комунікативного інструментарію у здійсненні професійних обов'язків» Комунікативний компонент	
Вміння вести переговори та керувати конфліктами	Методика К. Томаса «Визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації» (Додаток Е.11)
Знання та дотримання ділової та професійної етики	Авторська методика (Додаток Е.12)
Вміння спілкуватися з представниками інших культур та національностей	Методика В. Бойка «Визначення труднощів у встановленні контактів» (Додаток Е.13)
	Методика В. В. Синявського та Б. О. Федоришина «Виявлення та оцінка комунікативних та організаторських схильностей» (КОС-1) (Додаток Е.14)
П'ята складова «Менеджерування задля ефективності соціальної роботи»	

Продовження таблиці 2.5

Управлінський компонент	
Вміння будувати ефективну команду для досягнення єдиного результату	Тест за А.Н. Лутошкіним «Я - Лідер» (Додаток Е.15)
Ефективне планування і впорядкування професійної діяльності	Методика «Самооцінка організованості» (Додаток Е.16)
Орієнтація на результат. Здатність формувати та досягати цілі	Тест «Рівень цілеспрямованості» [221]
Шоста складова «Комплексне вирішення проблемних ситуацій та визначення перспективи» Стратегічний компонент	
Вміння мислити в умовах дефіциту часу і психоемоційного напруження	Методика Е. Неім «Психологічна діагностика копінг-механізмів» (Додаток Е.17)
	Методика С. Норман, Д.Ендлер, Д.Джеймс, М.Паркер в адаптації Т. Крюкової «Діагностика копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (Додаток Е.18)
Вміння приймати рішення та знаходити альтернативні варіанти	Тест «Уміле рішення проблеми» (Додаток Е.19)
	Методика Т. Елерса «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» (Додаток Е.20)
	Методика Т. Елерса «Діагностика особистості на мотивацію до уникнення невдач» (Додаток Е.21)
Застосування структурного та системного мислення	Методика в модифікації Г. Резапкіної «Тип мислення» (Додаток Е.22)
	Методика А.Харрісона та Р.Бремсона «Визначення стилю мислення» (Додаток Е.23)
Сьома складова «Неупереджене опрацювання інформації» Інформаційний компонент	

Продовження таблиці 2.5

Уважність та спостережливість	Методика оцінки розподілу і стійкості уваги за допомогою 25-значних одноколірних цифрових таблиць (Додаток Е.24)
Застосування аналітичного логічного мислення	Методика Крепеліна «Дослідження аналітичності мислення «Числові ряди» (Додаток Е.25)
	Методика визначення стилю навчання й мислення (Додаток Е.26)
Вміння встановлювати взаємозв'язки	Тест Ліпмана «Логічні закономірності» (Додаток Е.27)

Додаток Ж.5

Таблиця 2.6

Рівні сформованості показників «soft skills» за визначеними критеріями на початку експерименту, (абсолютні числа та відсоткові значення)

Рівні сформованості показників	Дослідницькі групи студентів			
	Експериментальна (132 студентів/%)		Контрольна (128 студентів/%)	
	Кількість осіб	%	Кількість осіб	%
Ціннісно-мотиваційний критерій				
Рівні сформованості показника «наявність бажання працювати у соціальній сфері та допомагати людям»				
Низький	41	36,06	38	29,69
Середній	73	55,3	75	58,59
Високий	18	13,64	15	11,72
Рівні сформованості показника «усвідомлення себе агентом змін в громаді та налаштування на позитивний результат»				
Низький	42	31,82	43	33,59
Середній	78	59,09	76	59,38
Високий	12	9,09	9	7,03
Рівні сформованості показника «прагнення досягати мету та вирішувати завдання професійної діяльності»				
Низький	47	35,61	49	38,28
Середній	69	52,27	66	51,56
Високий	16	12,12	13	10,16
Знанневий критерій				
Рівні сформованості показника «розуміння важливості розвитку «soft skills», здатність до їх набуття та умінь розвиватися впродовж життя»				
Низький	43	32,57	42	32,82
Середній	71	53,79	71	55,46

Продовження таблиці 2.6

Високий	18	13,64	15	11,72
Рівні сформованості показника «знання соціально-значущих проблем соціальної роботи»				
Низький	45	34,09	42	32,82
Середній	73	55,3	75	58,59
Високий	14	10,6	11	8,59
Рівні сформованості показника «використання у професійній діяльності сучасних технологій, інноваційних методів та ресурсів сфери соціальної роботи»				
Низький	48	36,36	48	37,5
Середній	73	55,31	70	54,69
Високий	11	8,33	10	7,81
Особистісно-вольовий критерій				
Рівні сформованості показника «здатність до емоційного інтелекту та емпатії»				
Низький	44	33,34	37	28,91
Середній	69	52,27	75	58,59
Високий	19	14,39	16	12,5
Рівні сформованості показника «здатність до вирішення складних ситуацій та швидкого реагування та ефективності»				
Низький	46	34,85	39	30,46
Середній	73	55,3	76	59,38
Високий	13	9,85	13	10,16
Рівні сформованості показника «впевненість у власних практичних навичках та компетентності»				
Низький	48	36,36	41	32,03
Середній	68	51,52	74	57,81
Високий	16	12,12	13	10,16
Соціально-комунікативний критерій				

Продовження таблиці 2.6

Рівні сформованості показника «вміння вести переговори та керувати конфліктами»				
Низький	45	34,09	39	30,46
Середній	67	50,76	70	54,69
Високий	20	15,15	19	14,85
Рівні сформованості показника «знання та дотримання ділової та професійної етики»				
Низький	39	29,55	41	32,03
Середній	69	52,27	70	54,69
Високий	24	18,18	17	13,28
Рівні сформованості показника «вміння спілкуватися з представниками інших культур та національностей»				
Низький	38	28,79	49	38,28
Середній	72	54,55	67	52,34
Високий	22	16,66	12	9,38
Діяльнісно-практичний критерій				
Рівні сформованості показника «вміння будувати ефективну команду для досягнення єдиного результату»				
Низький	43	32,58	43	33,59
Середній	63	47,73	72	56,25
Високий	26	19,69	13	10,16
Рівні сформованості показника «ефективне планування і впорядкування професійної діяльності»				
Низький	42	31,82	42	32,82
Середній	76	57,57	72	56,25
Високий	14	10,61	14	10,93
Рівні сформованості показника «орієнтація на результат; здатність формувати та досягати цілі»				

Продовження таблиці 2.6

Низький	47	35,61	47	36,73
Середній	70	53,03	71	55,46
Високий	15	11,36	10	7,81
Аналітичний критерій				
Рівні сформованості показника «вміння мислити в умовах дефіциту часу і психоемоційного напруження»				
Низький	37	28,03	46	35,94
Середній	78	59,09	67	52,34
Високий	17	12,88	15	11,72
Рівні сформованості показника «вміння приймати рішення та знаходити альтернативні варіанти»				
Низький	46	34,85	40	31,25
Середній	74	56,06	75	58,59
Високий	12	9,09	13	10,16
Рівні сформованості показника «застосування структурного та системного мислення»				
Низький	43	32,58	46	35,94
Середній	61	46,21	73	57,03
Високий	28	21,21	9	7,03
Критичний критерій				
Рівні сформованості показника «уважність та спостережливість»				
Низький	39	29,55	48	37,5
Середній	71	53,79	64	50
Високий	22	16,66	16	12,5
Рівні сформованості показника «застосування аналітичного та логічного мислення»				
Низький	41	31,06	46	35,94

Продовження таблиці 2.6

Середній	75	56,82	69	53,9
Високий	16	12,12	13	10,16
Рівні сформованості показника «вміння встановлювати взаємозв'язки»				
Низький	43	32,58	40	31,25
Середній	68	51,52	73	57,03
Високий	21	15,9	15	11,72

Рівні сформованості показників «soft skills» за визначеними критеріями на початку та по завершенню експерименту (в абсолютних числах та % значеннях)

Рівень сформованості показника	Початкові дані				Кінцеві дані			
	Експериментальні групи (132 S / %)		Контрольні групи (128 S / %)		Експериментальні групи (132 S / %)		Контрольні групи (128 S / %)	
Ціннісно-мотиваційний критерій								
Рівні сформованості показника «наявність бажання працювати у соціальній сфері та допомагати людям»								
Низький	41	36,06	38	29,69	35	26,52	35	27,34
Середній	73	55,3	75	58,59	61	46,21	69	53,91
Високий	18	13,64	15	11,72	36	27,27	24	18,75
Рівні сформованості показника «усвідомлення себе агентом змін в громаді та налаштування на позитивний результат»								
Низький	42	31,82	43	33,59	34	25,76	40	31,25
Середній	78	59,09	76	59,38	65	49,24	71	55,47
Високий	12	9,09	9	7,03	33	25,0	17	13,28
Рівні сформованості показника «прагнення досягати мету та вирішувати завдання професійної діяльності»								
Низький	47	35,61	49	38,28	36	27,27	41	32,03
Середній	69	52,27	66	51,56	53	40,15	59	46,09
Високий	16	12,12	13	10,16	43	32,58	28	21,88
Знаннєвий критерій								
Рівні сформованості показника «розуміння важливості розвитку «soft skills», здатність до їх набуття та умінь розвиватися впродовж життя»								

Продовження таблиці 3.1

Низький	43	32,57	42	32,82	32	24,24	38	29,68
Середній	71	53,79	71	55,46	56	42,43	62	48,44
Високий	18	13,64	15	11,72	44	33,33	28	21,88
Рівні сформованості показника «знання соціально-значущих проблем соціальної роботи»								
Низький	45	34,09	42	32,82	39	29,55	38	29,68
Середній	73	55,3	75	58,59	61	46,21	67	52,34
Високий	14	10,6	11	8,59	32	24,24	23	17,98
Рівні сформованості показника «використання у професійній діяльності сучасних технологій, інноваційних методів та ресурсів сфери соціальної роботи»								
Низький	48	36,36	48	37,5	37	28,03	41	32,03
Середній	73	55,31	70	54,69	60	45,45	63	49,22
Високий	11	8,33	10	7,81	35	26,52	24	18,75
Особистісно-вольовий критерій								
Рівні сформованості показника «здатність до емоційного інтелекту та емпатії»								
Низький	44	33,34	37	28,91	33	25,0	30	23,44
Середній	69	52,27	75	58,59	57	43,18	67	52,34
Високий	19	14,39	16	12,5	42	31,82	31	24,22
Рівні сформованості показника «здатність до вирішення складних ситуацій та швидкого реагування та ефективності»								
Низький	46	34,85	39	30,46	37	28,03	34	26,56
Середній	73	55,3	76	59,38	60	45,45	65	50,78
Високий	13	9,85	13	10,16	35	26,52	29	22,66
Рівні сформованості показника «впевненість у власних практичних навичках та компетентності»								
Низький	48	36,36	41	32,03	37	28,03	34	26,56

Продовження таблиці 3.1






Середній	68	51,52	74	57,81	54	40,91	65	50,78
Високий	16	12,12	13	10,16	41	31,06	29	22,66
Соціально-комунікативний критерій								
Рівні сформованості показника «вміння вести переговори та керувати конфліктами»								
Низький	45	34,09	39	30,46	26	19,7	30	23,44
Середній	67	50,76	70	54,69	53	40,15	61	47,66
Високий	20	15,15	19	14,85	53	40,15	37	28,9
Рівні сформованості показника «знання та дотримання ділової та професійної етики»								
Низький	39	29,55	41	32,03	29	21,97	35	27,34
Середній	69	52,27	70	54,69	57	43,18	61	47,66
Високий	24	18,18	17	13,28	46	34,85	32	25,0
Рівні сформованості показника «вміння спілкуватися з представниками інших культур та національностей»								
Низький	38	28,79	49	38,28	27	20,46	41	32,03
Середній	72	54,55	67	52,34	57	43,18	61	47,66
Високий	22	16,66	12	9,38	48	36,36	26	20,31
Діяльнісно-практичний критерій								
Рівні сформованості показника «вміння будувати ефективну команду для досягнення єдиного результату»								
Низький	43	32,58	43	33,59	32	24,24	38	29,68
Середній	63	47,73	72	56,25	51	38,64	63	49,22
Високий	26	19,69	13	10,16	49	37,12	27	21,1
Рівні сформованості показника «ефективне планування і впорядкування професійної діяльності»								
Низький	42	31,82	42	32,82	32	24,24	39	30,47




Продовження таблиці 3.1

Середній	76	57,57	72	56,25	61	46,21	68	53,12
Високий	14	10,61	14	10,93	39	29,55	21	16,41
Рівні сформованості показника «орієнтація на результат; здатність формувати та досягати цілі»								
Низький	47	35,61	47	36,73	36	27,27	40	31,25
Середній	70	53,03	71	55,46	58	43,94	63	49,22
Високий	15	11,36	10	7,81	38	28,79	25	19,53
Аналітичний критерій								
Рівні сформованості показника «вміння мислити в умовах дефіциту часу і психоемоційного напруження»								
Низький	37	28,03	46	35,94	31	23,49	42	32,81
Середній	78	59,09	67	52,34	63	47,72	59	46,09
Високий	17	12,88	15	11,72	38	28,79	27	21,1
Рівні сформованості показника «вміння приймати рішення та знаходити альтернативні варіанти»								
Низький	46	34,85	40	31,25	38	28,79	36	28,13
Середній	74	56,06	75	58,59	59	44,69	67	52,34
Високий	12	9,09	13	10,16	35	26,52	25	19,53
Рівні сформованості показника «застосування структурного та системного мислення»								
Низький	43	32,58	46	35,94	37	28,03	42	32,81
Середній	61	46,21	73	57,03	49	37,12	67	52,34
Високий	28	21,21	9	7,03	46	34,85	19	14,85
Критичний критерій								
Рівні сформованості показника «уважність та спостережливість»								
Низький	39	29,55	48	37,5	30	22,73	42	32,81
Середній	71	53,79	64	50,0	59	44,69	55	42,97

Продовження таблиці 3.1

Високий	22	16,66	16	12,5	43	32,58	31	24,22
Рівні сформованості показника «застосування аналітичного та логічного мислення»								
Низький	41	31,06	46	35,94	35	26,52	41	32,03
Середній	75	56,82	69	53,9	63	47,72	62	48,44
Високий	16	12,12	13	10,16	34	25,76	25	19,53
Рівні сформованості показника «вміння встановлювати взаємозв'язки»								
Низький	43	32,58	40	31,25	34	25,76	34	26,56
Середній	68	51,52	73	57,03	57	43,18	67	52,34
Високий	21	15,9	15	11,72	41	31,06	27	21,1

Онлайн-платформи		
Skills Academy	https://skillsacademy.com.ua/	
«Освітній Хаб міста Києва: територія нових можливостей для кожного»	https://eduhub.in.ua/	
ВУМ	https://vumonline.ua/	
Google Digital Workshop	https://skillshop.exceedlms.com/student/catalog/list?category_ids=8971&locale=uk	
Prometheus	https://prometheus.org.ua/	

EdX	https://www.edx.org/	
Coursera	https://www.coursera.org/	
Education Era	https://ed-era.com/	
Impactorium	https://csr-ukraine.org/projects/navchalna-platforma-impactorium/	

Довідки
про впровадження результатів дисертації
Мандро Лесі Олегівни
«Педагогічні умови формування «soft skills»
у майбутніх соціальних працівників»
015 – Професійна освіта (за спеціалізаціями)
(СКАНОВАНІ КОПІЇ)



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
 УКРАЇНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
 ІМЕНІ МИХАЙЛА ДРАГОМАНОВА
 01601, м. Київ, вул. Пирогова, 9
 Телефон: 234-11-08
 E-mail: rector@npu.edu.ua; код ЄДРПОУ 44807628

24.01.2024р. № 237

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

МАНДРО ЛЕСІ ОЛЕГІВНИ

на тему: «Педагогічні умови формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників», поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії

за спеціальністю 015 Професійна освіта (за спеціалізаціями)

Матеріали дисертаційного дослідження Мандро Лесі Олегівни проходили апробацію та впровадження продовж 2020-2023 рр. в Українському державному університеті імені Михайла Драгоманова, що передбачало змістове доповнення освітньо-професійної програми 231 «Соціальна робота» першого бакалаврського рівня вищої освіти окремою вибірковою дисципліною «Технології формування «soft skills» у професійній освіті»; розширення ефективних засобів, форм та методів професійної підготовки соціальних працівників задля підвищення рівня сформованості «soft skills» студентів в умовах аудиторної та позааудиторної діяльності.

Впровадження розробок та рекомендацій дисертаційного дослідження Мандро Л.О. дало змогу урізноманітнити навчання соціальних працівників методами та формами неформальної освіти, зокрема, за допомогою застосування веб-сайту «My soft» (посилання: <http://surl.li/kuvvy>).

Матеріали наукового дослідження можна використовувати в процесі професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери у закладах вищої освіти, підвищення кваліфікації соціальних працівників державних установ, а також громадських та благодійних організацій, розробки методичних рекомендацій та навчальних посібників.

Завідувач кафедри соціальної освіти
та соціальної роботи

Проректор з наукової роботи



Р.Х. Вайнола

Г.М. Торбін



Міністерство освіти і науки України
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

вул. Шевченка, 57, м. Івано-Франківськ, 76018, тел. (0342) 75-23-51, факс (0342) 53-15-74
імейл office@pnu.edu.ua, сайт <https://pnu.edu.ua>, код ЄДРПОУ 02125266

20.10.2023 № 01-23/142

АКТ

**про впровадження результатів дисертаційної роботи
МАНДРО ЛЕСІ ОЛЕГІВНИ
на тему: «Педагогічні умови формування «soft skills» у майбутніх
соціальних працівників» в освітній процес Прикарпатського
національного університету імені Василя Стефаника,**

Впровадження результатів дисертаційного дослідження Мандро Лесі Олегівни здійснювалося впродовж 2020-2023 років на кафедрі соціальної педагогіки та соціальної роботи Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника шляхом впровадження вибіркової дисципліни «Технології формування «soft skills» у професійній освіті» у процес професійної підготовки студентів спеціальності «Соціальна робота».

У процесі виконання наукового дослідження дисертантка запровадила систему діагностики для визначення рівня сформованості «soft skills» студентів; залучала студентів до участі у Інтернет-майстерні «soft skills» (за допомогою веб-сайту «My soft» (посилання: <http://surl.li/kuvwy>). Напрацьовані матеріали дозволили майбутнім соціальним працівникам вдосконалюватися за напрямками: комплексне багаторівневе вирішення проблем, критичне мислення, креативність, управління людьми, співпраця з іншими, емоційний інтелект, судження і прийняття рішень, клієнтоорієнтованість, вміння вести переговори, когнітивна гнучкість, ефективний пошук роботи.

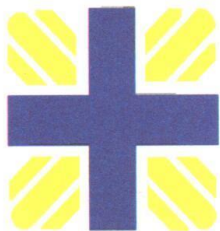
Матеріали наукового дослідження знайшли практичне застосування при розробці науково-методичного забезпечення змісту професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери та застосовуються для організації їх аудиторної, позааудиторної навчальної та соціально-виховної діяльності.

Засвідчуємо доцільність впровадження результатів дисертаційного дослідження та їх використання у закладах вищої освіти, що здійснюють підготовку фахівців за спеціальністю 231 «Соціальна робота».

Завідувач кафедри
соціальної педагогіки та соціальної роботи
Перший проректор



Іванна КУЛИК
Валентина ЯКУБІВ



CARITAS

Благодійний фонд «Карітас - Київ»

Благодійна організація «Благодійний фонд «Карітас - Київ»
Код ЄДРПОУ 21477781, ЦФ ПАТ «Кредобанк»
МФО 325365, р/р 2600910299143
02139, м.Київ, вул. Микитенка, 7-Б, тел./факс (044) 502-00-85, 050-380-99-83
e-mail: info@caritas-kyiv.org.ua, syrotych@ukr.net

ДОВІДКА

№ 222 від 19 жовтня 2023 р.

м.Київ

«Про впровадження результатів
дисертаційного дослідження (Мандро Л.О)
«Педагогічні умови формування «soft
skills» у майбутніх соціальних працівників»

Благодійна організація «Благодійний фонд «Карітас-Київ» засвідчує, що результати дисертаційного дослідження на тему «Педагогічні умови формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників» Мандро Лесі Олегівни впроваджувались у діяльність з організації навчання соціальних працівників благодійної організації. Зокрема, у межах партнерської взаємодії Мандро Л.О. провела тренінгову програму розвитку м'яких навичок «Му soft», що складається з трьох змістових модулів: «М'які навички – Дорога майбутнього», «Мотивація. Ефективність. Результативність», «Комунікація та лідерство». Метою проведення програми стало вдосконалення професійних навичок соціальних працівників шляхом формування та вдосконалення їх м'яких навичок. Впровадження тренінгових занять дозволило ознайомити фахівців з основними навичками, необхідними для особистісного та професійного зростання; формувати якісно нового соціального працівника, здатного ефективно реагувати на виклики ХХІ століття; вдосконалити знання, уміння та навички у сфері соціальної роботи; мотивувати до відповідальності за результат власного навчання, особистого та професійного розвитку.

Директор

Благодійної організації

«Благодійний фонд «Карітас-Київ»



Роман СИРОТИЧ

Благодійна організація
«Благодійний Фонд
«Карітас-Житомир»
Майдан Соборний, б.4, кв.15
Житомир, Україна, 10014
Тел: +380963339037
email:caritas.zt.ua@gmail.com



Charitable Organization
"Charitable Foundation
"Caritas-Zhytomyr"
Maydan Soborniy, b.4, kv.15
Zhytomyr, Ukraine, 10014
Tel :+380963339037
email:caritas.zt.ua@gmail.com

ДОВІДКА

№ 666 від «02 жовтня» 2023 р.

м.Житомир

«Про впровадження результатів
дисертаційного дослідження (Мандро Л.О)
«Педагогічні умови формування «soft
skills» у майбутніх соціальних працівників»

Матеріали дисертаційного дослідження «Педагогічні умови формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників» Мандро Лесі Олегівни дали можливість доповнити зміст професійної діяльності соціальних працівників Благодійної організації «Благодійний фонд «Карітас-Житомир» методами неформальної освіти з метою розвитку їх м'яких навичок.

У межах тренінгової програми розвитку м'яких навичок «My soft» Мандро Л.О провела 16 занять на теми: «Вступ до програми. Основи «soft skills»»; «Персональна ефективність»; «Критичне мислення та інформаційна культура»; «Тайм-менеджмент»; «Дизайн мислення»; «Управління стресом»; «Як стабілізувати себе?»; «Як розв'язувати конфлікти?»; «Креативне мислення»; «Емоційний інтелект»; «Особистий бренд»; «Лідерство та ефективне управління»; «Лідерство та ефективна комунікація»; «Ораторське мистецтво»; «Управління проєктами: ключові процеси»; «Проектний менеджмент: впровадження».

Проведення тренінгових занять дозволило розширити та поглибити знання фахівців щодо професійно важливих навичок та шляхів їх вдосконалення; сформувати необхідні якості для ефективного реагування на виклики суспільства; вдосконалити професійні знання, уміння та навички; мотивувати до самовдосконалення та саморозвитку.

Матеріали дисертації є теоретично та практично значимими для соціальної роботи, доцільним є їх впровадження у практику діяльності Благодійної організації «Благодійний фонд «Карітас-Житомир».

Директор
Благодійної організації
«Благодійний фонд «Карітас-Житомир»



Олег ЛУЧКА