

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
Факультет спеціальної освіти, психології і соціальної роботи
Кафедра загальної та практичної психології

**Кваліфікаційна робота
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»**

з теми: **«ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ SOFT
SKILLS У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ»**

Виконала: здобувачка вищої освіти
освітньої програми «Психологія»
спеціальності 053 Психологія
заочної форми здобуття вищої освіти

Самсонова Ірина Анатоліївна

Керівник: Савіцька О. В.,
кандидат психологічних наук,
доцент, доцент кафедри
загальної та практичної психології

Рецензент: Мельник Ж.В, к.психол.н.,
доцент, доцент кафедри соціальної
роботи

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
 РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ SOFT SKILLS У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ.....	 7
1.1 Поняття soft skills у сучасній науковій літературі.....	7
1.2 Сучасні підходи та умови формування «soft skills» у майбутніх фахівців.....	12
1.3 Структура та компоненти soft skills майбутнього педагога.....	19
 РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ SOFT SKILLS У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ (на прикладі майбутніх педагогів).....	 25
2.1 Аналіз рівня сформованості soft skills у майбутніх фахівців.....	25
2.2 Методичні рекомендації щодо реалізації умов формування soft skills у майбутніх педагогів.....	36
2.3 Розробка програми «Soft Skills Lab: Майбутній педагог XXI століття».....	39
 ВИСНОВКИ.....	 42
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	45
ДОДАТКИ.....	51

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасний розвиток суспільства характеризується посиленням глобалізаційних і цифровізаційних процесів, які охоплюють політичну, економічну та культурну сфери життєдіяльності. Взаємозалежність соціальних систем набуває глобального характеру, що зумовлює формування нових моделей суспільної взаємодії. У цих умовах трансформуються вимоги до підготовки фахівців різних галузей, зокрема майбутніх фахівців соціономічних професій, які активно залучені до процесів комунікації та інформаційної взаємодії. Це актуалізує необхідність оновлення змісту професійної освіти та розвитку компетентностей, що забезпечують ефективну адаптацію до динамічного професійного середовища.

Особливого значення набувають soft skills як комплекс гнучких навичок, що забезпечують ефективну комунікацію, критичне мислення, здатність до командної роботи, саморегуляції та прийняття обґрунтованих рішень. Вони є важливою складовою професійної компетентності сучасного фахівця та визначають його здатність діяти в умовах невизначеності й інформаційного перевантаження.

Освітня система, реагуючи на виклики цифрової епохи, адаптує підходи до підготовки майбутніх фахівців відповідно до нових соціально-економічних умов. У цьому контексті особливої актуальності набуває дослідження психолого-педагогічних умов формування soft skills, оскільки саме вони визначають ефективність професійного становлення студентів. Таким чином, актуальність теми бакалаврської роботи зумовлена необхідністю наукового обґрунтування психолого-педагогічних умов формування soft skills у майбутніх фахівців як важливої складової їхньої професійної підготовки.

Проблема розвитку soft skills у сучасній науці є предметом активного дослідження як вітчизняних, так і зарубіжних учених, які зосереджують увагу на різних її аспектах. Зокрема, серед зарубіжних дослідників вагомий внесок зробили Г. Гарднер, який обґрунтував ідею міжособистісного та

внутрішньоособистісного інтелекту як підґрунтя soft skills; Д. Гоулман, який довів ключову роль емоційного інтелекту в професійному успіху; П. Саловей та Дж. Майєр, які розробили наукову концепцію емоційного інтелекту. Також до цієї групи належать І. Корнієнко, яка розглядає soft skills як універсальні особистісні навички професійної діяльності. Серед сучасних зарубіжних досліджень особливе місце займають напрацювання World Economic Forum, Max Planck Institute, Harvard University та Boston Consulting Group, у яких подано класифікації soft skills та емпірично доведено їхній визначальний вплив на професійний успіх і конкурентоспроможність фахівця.

Об’єкт дослідження: особистісно-професійний розвиток майбутніх фахівців.

Предмет дослідження: психолого-педагогічні умови формування soft skills у майбутніх фахівців.

Гіпотеза дослідження. Формування soft skills у майбутніх педагогів буде ефективним, якщо реалізувати такі психолого-педагогічні умови: забезпечити в освітньому процесі суб’єкт-суб’єктну взаємодію, інтегрувати тренінгових технологій у навчальний процес, створити рефлексивно-освітнє середовище.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати психолого-педагогічні умови, розробити методичні рекомендації щодо реалізації цих умов та розробити програму формування soft skills у майбутніх фахівців (на прикладі майбутніх педагогів).

Відповідно до мети та гіпотези дослідження нами були сформульовані такі завдання дослідження

1. Здійснити теоретичний аналіз поняття «soft skills» та визначити структуру та компоненти «soft skills» у майбутніх педагогів.
2. Обґрунтувати сукупність психолого-педагогічних умов, що сприяють ефективному формуванню soft skills.
3. Дослідити рівень сформованості soft skills у майбутніх педагогів.

4. Розробити методичні рекомендації та авторську програму «Soft Skills Lab: Майбутній педагог XXI століття».

Методи дослідження. Аналіз, синтез та узагальнення наукової літератури – для визначення сутності soft skills та уточнення їхньої структури; порівняльний аналіз — для зіставлення вітчизняних та зарубіжних підходів до формування емоційного інтелекту та критичного мислення; моделювання – для розробки структури програми «Soft Skills Lab» та системи методичних рекомендацій; діагностичні методи: тестування – для визначення рівня сформованості навичок; анкетування та опитування – для з’ясування внутрішньої мотивації студентів до професійного зростання.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у тому, що уточнено сутність поняття «soft skills» у майбутніх фахівців та визначено їх структурні компоненти; теоретично обґрунтовано психолого-педагогічні умови формування soft skills у майбутніх педагогів.

Практична значущість дослідження полягає у можливості використання його результатів у системі професійної підготовки майбутніх педагогів у закладах вищої освіти. Розроблені методичні рекомендації та авторська програма «Soft Skills Lab: Майбутній педагог XXI століття» можуть бути використані у процесі викладання психолого-педагогічних дисциплін; під час організації тренінгових занять, практикумів та виховних заходів; для розвитку комунікативних навичок, емоційного інтелекту, критичного мислення та навичок командної роботи студентів; у процесі професійного саморозвитку майбутніх педагогів.

Апробація результатів дослідження. Основні висновки та результати дослідження було представлено на науковій конференції студентів і магістрантів за підсумками НДР у 2025-2026 н.р. (8-9 квітня 2026 р., м. Кам’янець-Подільський).

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний обсяг роботи складає 62 сторінки.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ SOFT SKILLS У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

1.1 Поняття soft skills у сучасній науковій літературі

У сучасному глобалізованому суспільстві, що характеризується швидким розвитком інформаційних технологій, цифровізацією та постійними соціальними змінами, суттєво трансформуються вимоги до особистості та фахівця. Якщо раніше основна увага приділялася професійним знанням і спеціалізованим умінням (hard skills), то сьогодні цього недостатньо для успішної професійної реалізації. Особливого значення набувають «м'які навички» (soft skills), які забезпечують ефективну взаємодію людини з іншими, сприяють адаптації до змін і підвищують конкурентоспроможність особистості.

Поняття soft skills у науковій літературі розглядається як комплекс універсальних соціальних, комунікативних, емоційних та когнітивних умінь, які не мають вузької професійної спрямованості, але є необхідними для ефективної діяльності в різних сферах життя. На відміну від hard skills, що пов'язані з конкретною спеціальністю та можуть бути чітко виміряні, soft skills мають міждисциплінарний характер і проявляються у процесі взаємодії, спілкування, саморегуляції та вирішення проблем [45].

Дослідники визначають soft skills як сукупність компетентностей, які забезпечують успішну міжособистісну взаємодію, здатність до командної роботи, критичного мислення, адаптивності, лідерства, самоорганізації та емоційної стійкості. Саме тому в сучасних умовах вони розглядаються як невід'ємна складова професійної підготовки майбутнього фахівця.

Термін «soft skills» уперше з'явився у США в 1959 році під час досліджень військових спеціалістів, у ході яких було виокремлено два типи навичок: професійні вміння (hard skills) та особистісні якості, що отримали назву soft skills

[43]. Спочатку поняття використовувалося переважно у військовій сфері, однак згодом поширилося на освіту, менеджмент, психологію та інші галузі.

Формування сучасного розуміння soft skills тісно пов'язане з розвитком психологічних досліджень інтелекту та міжособистісної взаємодії. Ще античні мислителі Платон і Арістотель звертали увагу на важливість самопізнання та вміння взаємодіяти з іншими людьми. У XX столітті значний внесок у розвиток цієї проблематики зробив Е. Торндайк, який увів поняття «соціальний інтелект» та визначив його як здатність розуміти інших людей і ефективно діяти в системі міжособистісних взаємин [48].

Подальший розвиток концепції пов'язаний із працями Д. Векслера, який підкреслював значення некогнітивних компонентів інтелекту, а також Г. Гарднера, котрий у теорії множинного інтелекту виокремив внутрішньоособистісний і міжособистісний інтелекти. Саме вони стали основою для подальшого осмислення гнучких навичок.

У 1990 році П. Саловей і Дж. Майєр увели поняття «емоційний інтелект», яке визначили як здатність усвідомлювати, аналізувати та регулювати власні й чужі емоції. Ця концепція набула поширення завдяки працям Д. Гоулмана, який доводив, що професійний успіх значною мірою залежить саме від рівня розвитку soft skills [47].

Сучасна наука по-різному підходить до розуміння soft skills. Кагорта дослідників розглядає їх як сукупність соціально-комунікативних компетентностей, інші — як інтегративну систему особистісних характеристик, необхідних для професійної та соціальної самореалізації.

І. Корнієнко визначає soft skills як особистісні якості та універсальні навички, що формуються в процесі навчання й життєвого досвіду та забезпечують ефективність професійної діяльності [19]. Науковець підкреслює, що ці навички не пов'язані безпосередньо з вузькопрофесійними знаннями, проте саме вони значною мірою визначають успішність фахівця у професійній

сфері, його здатність адаптуватися до нових умов праці, ефективно взаємодіяти з людьми та приймати обґрунтовані рішення.

До soft skills належать комунікативні здібності, критичне та креативне мислення, емоційний інтелект, уміння працювати в команді, навички самоорганізації, відповідальність, лідерство, стресостійкість і здатність до саморозвитку. На відміну від hard skills, які можна виміряти через рівень професійних знань і практичних умінь, soft skills проявляються у поведінці людини, її ставленні до роботи, способах взаємодії з іншими та вмінні ефективно діяти у нестандартних ситуаціях [20].

Особливого значення soft skills набувають у професіях соціономічного типу, зокрема у педагогічній та соціальній діяльності, де професійна взаємодія базується на спілкуванні, співпраці та здатності розуміти потреби інших людей. Саме тому формування soft skills розглядається як важливий компонент професійної підготовки майбутніх фахівців. Розвиток цих навичок відбувається не лише під час вивчення навчальних дисциплін, а й у процесі практичної діяльності, участі у тренінгах, волонтерських проєктах, студентському самоврядуванні та інших формах активної соціальної взаємодії.

Soft skills майбутнього фахівця охоплюють не лише комунікативні чи організаційні вміння, а й здатність до рефлексії, самоаналізу та критичного мислення. У цьому контексті О. Савченко розглядає когнітивний рівень рефлексивної компетентності як систему умінь, що забезпечують усвідомлення власної розумової діяльності, аналіз способів розв'язання завдань і оцінювання результатів власної діяльності. Такі вміння є важливою складовою soft skills, оскільки сприяють розвитку самоконтролю, здатності оцінювати власні дії, приймати обґрунтовані рішення та вдосконалювати професійну діяльність [35].

Дослідники Інститут Макса Планка акцентують увагу на тому, що soft skills є важливою складовою професійної успішності та ефективної взаємодії з людьми. До основних компонентів soft skills вони відносять відповідальність, мотивацію, комунікабельність, емпатію, стресостійкість і здатність до

самооцінювання [51]. Відповідальність і мотивація сприяють професійному розвитку та досягненню поставлених цілей, комунікабельність забезпечує ефективну взаємодію та роботу в команді, а емпатія допомагає розуміти емоційний стан інших людей і будувати довірливі стосунки. Водночас стресостійкість дозволяє ефективно діяти у складних ситуаціях, а здатність до самооцінювання сприяє саморозвитку та вдосконаленню професійної діяльності.

Узагальнюючи різні наукові підходи, О. Фендьо розглядає soft skills як комплекс універсальних особистісних, комунікативних та когнітивних навичок, що забезпечують ефективну професійну діяльність, здатність до командної взаємодії, критичного мислення, саморозвитку та адаптації до сучасних умов професійного середовища. Таке трактування підкреслює багатогранність soft skills та їх важливу роль у професійному й особистісному становленні майбутнього фахівця [41].

Зарубіжні дослідники пропонують різні підходи до систематизації soft skills, однак більшість класифікацій ґрунтується на виокремленні кількох основних груп навичок. До них належать базові академічні вміння, зокрема читання, письмо та математична грамотність; комунікативні навички, що охоплюють ефективне спілкування, командну взаємодію та встановлення міжособистісних контактів; а також навички критичного мислення, пов'язані з аналізом інформації та розв'язанням проблем [50].

Згідно з результатами міжнародного дослідження World Economic Forum, представленими у звіті *Future of Jobs*, гнучкі навички поділяються на кілька основних груп, які охоплюють різні сфери діяльності людини.

До першої групи відносяться ментальні вміння. До них належать адаптивність мислення, творчий підхід до вирішення завдань, здатність до логічного обґрунтування, виявлення та аналіз проблем, а також уміння працювати з кількісною інформацією та її візуальним поданням. Також сюди відносять фізичні можливості, зокрема загальний стан здоров'я та розвиток дрібної моторики.

Другу групу включають навички роботи з інформацією, а саме здатність до безперервного навчання, ефективну усну та письмову комунікацію, розуміння прочитаного тексту, а також уміння раціонально використовувати інформаційні ресурси. До цієї групи також належать процесні навички, такі як активне слухання, критичне мислення та здатність до самоаналізу власної діяльності й поведінки інших. Окремо виділяються системні навички, зокрема вміння приймати рішення та здійснювати системний аналіз. Важливу роль відіграють також навички вирішення складних завдань, що передбачають комплексний підхід до проблем.

Третя група значну увагу приділяє міжособистісним навичкам. Вони охоплюють здатність до командної роботи, організації спільної діяльності, ефективної комунікації, ведення переговорів, переконання та впливу на інших. Сюди також входять емоційний інтелект, лідерські якості та вміння навчати інших.

Крім того, у дослідженні підкреслюється важливість кросфункціональних навичок, серед яких — координація роботи людей, співпраця, орієнтація на клієнта, емоційна усвідомленість, гнучкість мислення, самоуправління та здатність до ефективного пошуку роботи.

Окрему категорію становлять професійно-технічні навички, що включають цифрову грамотність, володіння операційними системами та програмуванням, контроль якості, а також уміння вирішувати технічні проблеми [4; 29].

Отже, сучасні гнучкі навички охоплюють широкий спектр когнітивних, соціальних, емоційних і технічних компетентностей, серед яких також виділяють здатність до складного вирішення проблем, критичного аналізу, творчого мислення, ефективної комунікації, емоційної свідомості, гнучкості мислення та самостійного управління власною діяльністю.

Результати дослідження Гарвардського університету показують, що лише близько 15% професійного успіху працівника визначається *hard skills*, тоді як

приблизно 85% припадає на розвиток soft skills. Подібні дані підтверджують і інші дослідження: довготривала професійна ефективність на 75% залежить від рівня сформованості гнучких навичок, у той час як спеціальні професійні вміння становлять лише 25%. Крім того, опитування, проведені в 16 європейських країнах, показали, що 93% роботодавців однаково високо оцінюють як професійні, так і гнучкі навички кандидатів, що свідчить про узгодженість таких підходів [46].

Дослідження компанії Boston Consulting Group також демонструють високий попит на комунікативні компетентності: 79% респондентів зазначають, що саме вони є ключовою якістю для сучасного працівника [39]. У цьому контексті О. Демченко, Н. Казьмірчук та І. Стахова підкреслюють, що комунікативні навички включають здатність вести діалог, аргументувати власну позицію, формулювати контраргументи, ставити коректні запитання та інші пов'язані вміння [10].

Посилення уваги до розвитку гнучких навичок зумовлене особливостями сучасного постіндустріального суспільства, де провідну роль відіграє інформація, а результати діяльності часто мають нематеріальний характер. У таких умовах професійні знання можуть швидко застарівати або вимагати постійного оновлення, тоді як soft skills залишаються відносно стабільними та універсальними. Саме тому значною мірою успіх людини сьогодні визначається її здатністю до ефективної комунікації та взаємодії [37].

1.2. Сучасні підходи та умови формування «soft skills» у майбутніх фахівців

Для ефективного формування «soft skills» у майбутніх учителів недостатньо лише засвоєння теоретичних знань — необхідне цілеспрямоване впровадження системи психолого-педагогічних умов. Під психолого-педагогічними умовами у цьому контексті доцільно розуміти сукупність зовнішніх і внутрішніх чинників, що впливають на професійну підготовку

майбутніх педагогів. До зовнішніх належать зміст, методи та організаційні форми навчання у закладах вищої освіти, тоді як внутрішні охоплюють мотивацію, рівень професійної спрямованості, психологічну готовність і вікові особливості здобувачів освіти. Їх узгоджена взаємодія забезпечує ефективне формування гнучких навичок.

Таке трактування узгоджується з позицією Г. Горської та І. Мельничук, які розглядають психолого-педагогічні умови як інтегровану систему внутрішніх і зовнішніх чинників освітнього процесу, що визначають успішність розвитку soft skills у майбутніх фахівців. Дослідниці підкреслюють, що саме взаємодія цих чинників забезпечує цілісність професійної підготовки та сприяє формуванню особистісних і соціальних компетентностей здобувачів освіти [8].

У свою чергу, О. Самойленко, І. Брюховецька та Т. Штайнер акцентують увагу на тому, що педагогічні умови формування soft skills реалізуються через організацію освітнього процесу, добір відповідних методів, форм навчання та створення сприятливого освітнього середовища. Саме ці компоненти забезпечують активну включеність студентів у навчальну діяльність і сприяють розвитку їхніх комунікативних, організаційних та рефлексивних умінь [37].

Подібної позиції дотримуються О. Митник та А. Островершенко, які визначають психолого-педагогічні умови як систему зовнішніх (організація навчання, методи викладання) і внутрішніх (мотивація, готовність до навчання) факторів. Автори наголошують, що саме узгодженість цих складових забезпечує результативність формування професійних компетентностей у здобувачів вищої освіти [26].

Крім того, О. Кірдан та О. Кірдан підкреслюють, що освітнє середовище закладу вищої освіти відіграє ключову роль у формуванні soft skills, оскільки саме воно створює умови для розвитку соціальної взаємодії, відповідальності, критичного мислення та навичок командної роботи. Таким чином, психолого-педагогічні умови розглядаються як комплексний чинник, що визначає

ефективність становлення гнучких навичок майбутніх педагогів у процесі професійної підготовки [15].

Аналіз праць вітчизняних і зарубіжних дослідників, зокрема Деніел Гоулман, Говард Гарднер, Пітер Саловей, Джон Майер, Ірина Корнієнко, Олена Демченко, Наталія Казьмірчук та Ірина Стахова дозволяє виокремити ключові напрями, що сприяють розвитку soft skills у майбутніх педагогів. Передусім це реалізація суб'єкт-суб'єктної взаємодії, яка передбачає партнерські відносини між викладачем і студентом та створює умови для розвитку комунікативних умінь у реальних професійних ситуаціях. Важливим є також інтегративний підхід, що поєднує традиційні форми навчання з тренінговими заняттями, ігровими та інтерактивними технологіями. Не менш значущим виступає створення рефлексивного освітнього середовища, яке стимулює розвиток самоаналізу, критичного мислення та емоційної саморегуляції — якостей, необхідних для ефективної педагогічної діяльності [11].

У сучасних наукових дослідженнях підкреслюється вагома роль внутрішньої мотивації у процесі формування гнучких навичок. Зокрема, встановлено, що самомотивація студентів безпосередньо впливає на рівень розвитку soft skills, а також на загальну ефективність навчальної діяльності. Високий рівень внутрішньої мотивації сприяє активному залученню до освітнього процесу, готовності до самонавчання та розвитку ключових компетентностей. Таким чином, мотивація виступає ключовим механізмом розвитку soft skills, оскільки саме вона забезпечує активність, спрямованість і результативність процесу професійного становлення майбутніх фахівців [49].

Водночас мотивація до педагогічної діяльності значною мірою визначається задоволенням базових психологічних потреб, рівнем самоефективності та емоційної компетентності майбутніх учителів. Емоційний інтелект виступає важливим підґрунтям професійного саморозвитку, стимулюючи потребу в самовдосконаленні [48].

М. Тесленко та І. Тесленко у статті «Емоційний інтелект у структурі саморегуляції студентів-психологів» зазначають, що емоційний інтелект безпосередньо пов'язаний із розвитком саморегуляції, стресостійкості та здатності усвідомлювати власні емоції в процесі навчальної та міжособистісної взаємодії, що є важливими компонентами soft skills [39].

Подібної думки дотримується С. Асатрян у праці «Механізми та детермінанти розвитку емоційного інтелекту в структурі особистості», де емоційний інтелект визначається як інтегративна особистісна властивість, що охоплює емпатію, самоусвідомлення та здатність до емоційної регуляції в різних життєвих ситуаціях. Ці характеристики безпосередньо належать до системи гнучких навичок, оскільки визначають ефективність комунікації та взаємодії з іншими людьми [2].

У свою чергу, Г. Рідкодубська у статті «Соціально-педагогічні чинники розвитку емоційного інтелекту» наголошує, що розвиток емоційного інтелекту є важливою умовою формування професійної компетентності майбутніх педагогів, оскільки він забезпечує ефективну педагогічну взаємодію, розуміння емоцій учнів та побудову конструктивних міжособистісних відносин, тобто розвиток ключових soft skills, зокрема комунікації, емпатії та командної взаємодії [33].

Таким чином, у науковій літературі емоційний інтелект розглядається як ключова складова професійної підготовки, що поєднує здатність до саморегуляції, емпатії та усвідомлення емоцій і виступає основою формування soft skills, необхідних для успішної педагогічної діяльності

Відкритість до комунікації та готовність до взаємодії з іншими розглядаються як важливі складові soft skills майбутнього педагога. Науковці наголошують, що комунікативна компетентність охоплює здатність до конструктивного діалогу, ефективної співпраці, емпатійного сприйняття співрозмовника та роботи в команді, що є базовою умовою професійної педагогічної діяльності.

Зокрема, О. Демченко, Н. Казьмірчук та І. Стахова підкреслюють, що розвиток комунікативної компетентності майбутніх педагогів передбачає формування вмінь вести педагогічний діалог, аргументувати власну позицію, слухати співрозмовника та ефективно взаємодіяти в освітньому середовищі. Автори акцентують, що саме через комунікацію реалізується професійна діяльність педагога, оскільки вона забезпечує обмін знаннями, організацію навчальної взаємодії та формування довірливих стосунків з учнями [10].

Подібної позиції дотримується Л. Петухова, яка зазначає, що професійна підготовка майбутнього вчителя неможлива без розвитку відкритості до спілкування, готовності до співпраці та формування емпатійного ставлення до учасників освітнього процесу. Дослідниця підкреслює, що саме ці якості забезпечують ефективну педагогічну взаємодію та сприяють успішній адаптації майбутнього педагога в професійному середовищі [31].

Таким чином, відкритість до комунікації та готовність до взаємодії виступають ключовими елементами soft skills майбутнього педагога, оскільки забезпечують не лише ефективну професійну діяльність, а й розвиток соціальної компетентності, емпатії та командної роботи як основи сучасної педагогічної практики.

Створення рефлексивного освітнього середовища є однією з ключових умов формування soft skills у майбутніх педагогів. У наукових дослідженнях наголошується, що рефлексія виступає механізмом осмислення власного досвіду, дозволяє майбутньому вчителю аналізувати свої дії, оцінювати педагогічні ситуації та робити висновки щодо подальшого професійного вдосконалення. Саме завдяки рефлексивним процесам розвиваються такі важливі гнучкі навички, як самоаналіз, критичне мислення, саморегуляція та здатність до усвідомленого прийняття рішень [30].

У сучасних педагогічних дослідженнях значна увага приділяється питанням формування soft skills у майбутніх педагогів через створення рефлексивного освітнього середовища. Зокрема, у праці «Педагогічні умови

формування soft skills у майбутніх педагогів у процесі професійно-педагогічної підготовки» обґрунтовується, що важливими інструментами розвитку гнучких навичок є рефлексивні щоденники та електронні портфоліо. Вони дозволяють студентам систематично фіксувати власний професійний досвід, аналізувати педагогічні ситуації та здійснювати самооцінювання. Окремо підкреслюється роль змішаного навчання, яке підвищує рівень адаптивності, гнучкості мислення та готовності до змін у майбутній професійній діяльності [13].

У дослідженні *“Reflective Practice in Teaching and Learning”* розглядаються класичні підходи Д. Шьона щодо рефлексії «у процесі дії» (reflection-in-action) та «після дії» (reflection-on-action). Автори доводять, що регулярна рефлексивна практика сприяє розвитку педагогічного дизайн-мислення, тобто здатності майбутнього вчителя проєктувати та коригувати освітній процес у реальному часі, враховуючи змінні умови навчального середовища [46].

Окремим напрямом сучасних досліджень є впровадження формувального оцінювання та технологій взаємооцінювання (peer-to-peer learning). У публікації *«Formative Assessment in Higher Education»* зазначається, що peer assessment є ефективним інструментом розвитку критичного мислення, автономності студентів та здатності до об’єктивної оцінки навчальних результатів. Додатково підкреслюється, що використання цифрових технологій і елементів штучного інтелекту сприяє наданню персоналізованого зворотного зв’язку, що підсилює рефлексивні процеси [48].

У дослідженні MDPI *“Synergies in Developing Pre-Service Teachers' Language Assessment Literacy”* акцентується, що залучення майбутніх учителів до оцінювання навчальних результатів інших студентів сприяє формуванню професійної ідентичності педагога-оцінювача, розвитку емпатії та відповідальності за результати навчальної взаємодії.

Сучасне рефлексивне освітнє середовище також передбачає використання цифрових інструментів, зокрема електронних портфоліо (Mahara, Padlet, Notion), які дозволяють студентам фіксувати не лише успіхи, а й труднощі та педагогічні

помилки. Такий підхід сприяє розвитку стресостійкості, саморегуляції та критичного мислення [51].

Використання інтерактивних методів навчання є однією з ключових педагогічних умов формування soft skills у майбутніх педагогів, оскільки саме вони забезпечують перехід від пасивного засвоєння знань до активної професійної взаємодії. У наукових дослідженнях підкреслюється, що тренінги, дискусії, рольові ігри та проєктна діяльність створюють моделювання реальних педагогічних ситуацій, у яких студенти набувають досвіду комунікації, співпраці, прийняття рішень та вирішення конфліктів. Такий підхід сприяє формуванню не лише професійних знань, а й особистісних якостей, необхідних для ефективної педагогічної діяльності [32].

Зокрема, рольові ігри розглядаються як ефективний інструмент розвитку емпатії, емоційної чутливості та здатності до міжособистісної взаємодії, оскільки дозволяють студентам «проживати» різні педагогічні ролі та ситуації. Дискусійні методи навчання, у свою чергу, сприяють формуванню критичного мислення, навичок аргументації, уміння слухати співрозмовника та поважати альтернативні точки зору, що є важливими складовими комунікативної компетентності [43].

Проєктна діяльність виступає інтегративним методом, який поєднує різні види навчальної активності та забезпечує розвиток відповідальності, самостійності, навичок планування та командної роботи. У процесі виконання навчальних проєктів майбутні педагоги навчаються розподіляти ролі, координувати спільну діяльність, вирішувати проблемні ситуації та досягати спільного результату, що безпосередньо відповідає вимогам сучасного освітнього середовища [23].

Таким чином, інтерактивні методи навчання забезпечують комплексний вплив на формування soft skills, поєднуючи розвиток когнітивних, емоційних і соціальних компетентностей. Вони створюють умови для практичного

закріплення теоретичних знань і формування професійної готовності майбутнього педагога до роботи в умовах сучасної освітньої реальності.

Суб'єкт-суб'єктна взаємодія між викладачем і студентом є однією з ключових умов формування soft skills у майбутніх педагогів. У сучасній педагогічній науці наголошується на переході від авторитарної моделі навчання до партнерської, у якій викладач виступає фасилітатором та наставником, а студент — активним суб'єктом освітнього процесу. Такий підхід забезпечує розвиток комунікативної компетентності, критичного мислення та відповідальності за результати навчання [36].

Науковці підкреслюють, що викладач вищої школи виконує роль моделі професійної поведінки, яку студенти переймають у процесі взаємодії. Зокрема, емпатійний стиль спілкування викладача сприяє формуванню емоційної чутливості, поваги до інших та навичок конструктивної комунікації у майбутній педагогічній діяльності. Партнерська взаємодія, заснована на довірі, взаємоповазі та відкритості, створює умови для ефективного розвитку soft skills та професійної ідентичності майбутнього вчителя [6].

1.3 Структура та компоненти soft skills майбутнього педагога

Компетентності XXI століття тісно пов'язані з розвитком soft skills, які є важливою складовою професійного та особистісного становлення сучасного фахівця. До таких компетентностей належать уміння генерувати нові ідеї, аргументовано висловлювати думки, визначати нестачу інформації та знаходити її, формувати власні погляди й удосконалювати наявні напрацювання, ефективно працювати в команді та оцінювати результати спільної діяльності.

Аналітичний огляд наукових підходів свідчить, що soft skills дедалі частіше розглядаються не як допоміжний елемент професійної підготовки, а як її системоутворююча основа. Це зумовлено тим, що сучасна професійна діяльність, зокрема педагогічна, характеризується високим рівнем

невизначеності, динамічністю та необхідністю постійної взаємодії з людьми. Відповідно, саме гнучкі навички забезпечують здатність фахівця адаптуватися до змін, ефективно комунікувати, приймати зважені рішення та конструктивно діяти у складних професійних ситуаціях. Таким чином, розвиток soft skills виступає ключовою умовою формування конкурентоспроможного та професійно мобільного педагога сучасності [28].

Зокрема, у структурному вимірі soft skills доцільно розглядати як інтегровану систему взаємопов'язаних компонентів. Перш за все, це *когнітивні навички*, які охоплюють критичне мислення, аналітичні здібності, уміння працювати з інформацією та приймати обґрунтовані рішення. Вони забезпечують інтелектуальну основу професійної діяльності та дозволяють педагогу діяти усвідомлено й раціонально в освітніх ситуаціях.

У цьому контексті доречно звернутися до підходу О. Тягло, який визначає критичне мислення як цілеспрямоване, саморегульоване й аргументоване мислення, що ґрунтується на логічному аналізі, оцінюванні доказів і перевірці достовірності інформації. Учений підкреслює його характер як своєрідної «просунутої логіки» сучасної людини, що забезпечує прийняття обґрунтованих рішень у складних і невизначених ситуаціях. У структурі soft skills критичне мислення виконує не лише аналітичну, а й регулятивну функцію, сприяючи самоконтролю мислення, уникненню стереотипних суджень, зіставленню альтернатив і формуванню виваженої професійної позиції [40].

Подібного підходу дотримуються Л. Кравченко та О. Ільченко, які розглядають критичне мислення як інтегровану здатність до аналізу, оцінювання та аргументованого осмислення інформації, що забезпечує обґрунтованість професійних рішень і відповідальність за їх наслідки. Дослідниці трактують його як механізм інтелектуальної саморегуляції, який поєднує логічність, рефлексивність і доказовість мислення та забезпечує перевірку припущень, виявлення альтернатив і корекцію власних суджень. У цифровому середовищі критичне мислення додатково виконує захисну функцію, допомагаючи

протидіяти інформаційним маніпуляціям і некритичному сприйняттю даних, зокрема у взаємодії зі штучним інтелектом [21].

Узагальнюючи, з одного боку, критичне мислення забезпечує раціональну обробку інформації та логічність суджень, а з іншого — виступає механізмом самоконтролю, що дозволяє фахівцю усвідомлювати межі власних висновків, перевіряти їхню обґрунтованість і за потреби коригувати. У цьому сенсі критичне мислення постає не лише як когнітивна навичка, а як складова професійної зрілості, яка визначає якість прийняття рішень, рівень відповідальності та здатність діяти в умовах невизначеності й інформаційної перевантаженості.

Другу групу становлять *комунікативні навички*, що включають здатність до ефективного спілкування, ведення діалогу, аргументації власної позиції, самопрезентації та налагодження міжособистісних контактів. У педагогічній діяльності вони є визначальними, оскільки забезпечують взаєморозуміння між учасниками освітнього процесу та формують основу довірливих відносин.

Як зазначає Н. Альохіна, комунікативна компетентність має інтегрований характер і включає знання, уміння, мотивацію, а також когнітивний, емоційно-оцінний і поведінковий компоненти. Така структура забезпечує не лише володіння засобами спілкування, а й здатність розуміти партнера, прогнозувати його реакції та регулювати власну поведінку в різних ситуаціях взаємодії.

У цьому контексті комунікативні навички є ключовим компонентом і охоплюють уміння вести діалог, аргументувати позицію, самопрезентуватися та встановлювати контакти. У педагогічній діяльності вони забезпечують ефективну взаємодію, взаєморозуміння та формування довірливого освітнього середовища [1].

Подібної позиції дотримується і Є. Васютинська, яка наголошує, що комунікативна компетентність є багатокомпонентним утворенням, що поєднує мовні знання, мовленнєві вміння, соціально-культурний досвід і здатність до ефективної взаємодії в різних комунікативних ситуаціях. Дослідниця

підкреслює, що її формування відбувається у процесі цілеспрямованого навчання та практичної діяльності й забезпечує готовність особистості до професійної комунікації, зокрема в освітньому середовищі [7].

Узагальнюючи ці підходи, можна стверджувати, що комунікативна компетентність не зводиться лише до набору мовленнєвих умінь, а є динамічною інтегрованою системою, яка формується поступово та залежить від поєднання теоретичних знань і практичного досвіду. Власне, саме практична діяльність виступає визначальним чинником її розвитку, оскільки забезпечує перехід від засвоєних знань до стійких професійних комунікативних навичок, необхідних для ефективної взаємодії в педагогічному процесі.

Третьою складовою виступають *соціально-емоційні навички*, до яких належать емоційний інтелект, емпатія, стресостійкість, відповідальність та здатність до саморегуляції. Саме вони визначають якість педагогічної взаємодії, сприяють створенню позитивного психологічного клімату та допомагають ефективно вирішувати конфліктні ситуації.

У сучасних наукових підходах емоційний інтелект розглядається як центральний елемент цієї групи навичок, однак його трактування є багатовимірним і залежить від теоретичної позиції дослідників. Так, Н. Степанова визначає емоційний інтелект як здатність особистості розпізнавати, розуміти та контролювати власні емоції і емоції інших людей. У її підході домінує психологічний аспект, де емоційний інтелект розглядається як індивідуальна характеристика, що безпосередньо впливає на якість педагогічної взаємодії. Особлива увага приділяється емоційному клімату освітнього середовища та ролі вчителя у забезпеченні психологічного комфорту учнів, а його формування пов'язується з активними методами навчання, зокрема сторітелінгом, який сприяє розвитку емпатії, уяви та комунікативних умінь [27].

Більш структурований підхід представлений у працях М. Гриньової, О. Губарь та А. Іваниці, де емоційний інтелект трактується як система взаємопов'язаних компонентів: емоційної усвідомленості, саморегуляції, емпатії

та соціально-комунікативних навичок. У цьому випадку акцент зміщується з індивідуально-психологічного рівня на професійно-діяльнісний, а сам емоційний інтелект розглядається як складова професійної компетентності педагога, особливо важлива в умовах інклюзивної освіти. Його розвиток забезпечується через тренінги, рольові ігри та рефлексивні вправи [9].

Практично орієнтований підхід пропонує О. Козій, яка розглядає емоційний інтелект як *soft skill*, необхідну для ефективної педагогічної взаємодії, зокрема в мистецькій освіті. У цьому контексті він виступає інструментом підтримки позитивного психологічного клімату, розвитку емпатії та комунікативної гнучкості, а також передбачає здатність педагога впливати на емоційний стан учнів через зміст і форму навчальної взаємодії [17].

Найбільш системне бачення пропонують О. Іваницький та І. Козич, які визначають емоційний інтелект як інтегральну складову системи *soft skills* майбутнього вчителя. Він пронизує всі ключові групи професійних навичок — комунікативні, когнітивні, організаційні, соціально-етичні та креативні — і виконує системоутворюючу функцію в структурі професійної компетентності. Водночас наголошується на важливості технологічних засобів його формування, зокрема кейс-методів, проєктного навчання, цифрових платформ і метапредметних завдань [14].

Таким чином, узагальнення різних підходів дозволяє зробити висновок, що емоційний інтелект є не лише окремою соціально-емоційною навичкою, а й інтегруючим компонентом *soft skills*, який забезпечує ефективність педагогічної діяльності, якість міжособистісної взаємодії та професійну стійкість майбутнього вчителя.

Четверту групу становлять *організаційно-кооперативні навички*, що включають уміння працювати в команді, координувати спільну діяльність, розподіляти ролі, досягати спільних цілей і брати відповідальність за колективний результат. Вони забезпечують ефективну професійну взаємодію та є важливими для роботи педагога в сучасному освітньому середовищі.

Узагальнюючи підхід О. Романовського слід зазначити, До ключових компонентів організаційних навичок належать цілепокладання, планування, тайм-менеджмент, управління інформацією, простором і ресурсами, а також організація індивідуальної та колективної роботи. У сукупності вони забезпечують структурованість професійної діяльності, ефективне досягнення освітніх цілей та здатність до адаптації в динамічному освітньому середовищі. Формування цих навичок передбачає поєднання загальних методичних інструментів (планування, тайм-менеджмент, цифрові засоби організації діяльності) із професійно-орієнтованими завданнями, що враховують специфіку майбутньої професії [34].

У розвиток цієї ідеї М. Цілина підкреслює, що організаційні та управлінські навички є безпосередньо пов'язаними з професійною діяльністю педагога і охоплюють планування, цілепокладання, тайм-менеджмент, організацію роботи, управління інформацією, ресурсами та простором, а також контроль і корекцію діяльності. Вони виступають не лише інструментом ефективної роботи, а й основою професійної самоорганізації, що забезпечує стабільність і результативність педагогічної діяльності [42].

Таким чином, soft skills утворюють цілісну багаторівневу структуру, яка поєднує когнітивні, комунікативні, емоційні та організаційні компоненти. Їх інтегрований розвиток забезпечує не лише професійну ефективність педагога, але й його здатність до постійного саморозвитку та адаптації до змінних умов освітнього середовища.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ SOFT SKILLS У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ (на прикладі майбутніх педагогів)

2.1 Аналіз рівня сформованості soft skills у майбутніх педагогів

Теоретичною основою нашого дослідження формування soft skills майбутніх педагогів стали наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, присвячені проблемам розвитку гнучких навичок, емоційного інтелекту, комунікативної компетентності та професійної підготовки майбутніх фахівців.

Зокрема, концептуальні засади soft skills висвітлено у працях Д. Гоулмана, Г. Гарднера, П. Саловейя, Дж. Майєра, які обґрунтовують значення емоційного та соціального інтелекту у професійній діяльності особистості. Питання розвитку soft skills у процесі професійної підготовки майбутніх педагогів розкрито у дослідженнях І. Корнієнко, О. Демченко, Н. Казьмірчук, І. Стахової, Н. Безлюдної, Н. Дудник, О. Самойленко, І. Брюховецької, Т. Штайнер та інших науковців.

Теоретичне підґрунтя дослідження психолого-педагогічних умов формування soft skills становлять праці Г. Горської, І. Мельничук, О. Митника, А. Островершенко, О. Кірдан та О. Кірдан, у яких висвітлено роль освітнього середовища, інтерактивних методів навчання, рефлексивної діяльності та суб'єкт-суб'єктної взаємодії у розвитку гнучких навичок майбутніх педагогів.

Для реалізації завдань кваліфікаційної роботи наступним етапом стало дослідження рівня сформованості soft skills. З цією метою було проведено констатувальний етап дослідження, у якому взяли участь здобувачі першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, 3 курсу спеціальності «Початкова освіта» у

кількості 20 осіб Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка.

Метою дослідження було визначення рівня розвитку soft skills у майбутніх учителів початкової школи та обґрунтування доцільності розроблення рекомендацій щодо вдосконалення психолого-педагогічних умов їх формування у процесі професійної підготовки.

Для досягнення поставленої мети було визначено такі завдання дослідження:

1. Визначити рівень обізнаності здобувачів щодо сутності та значення soft skills у професійній діяльності майбутнього вчителя початкової школи.
2. Дослідити рівень сформованості основних компонентів soft skills у здобувачів освітньої програми «Початкова освіта».
3. На основі отриманих результатів розробити рекомендації щодо вдосконалення психолого-педагогічних умов формування soft skills у майбутніх педагогів.

Доцільним є детальний аналіз результатів анкетування обізнаності майбутніх педагогів щодо soft skills, а саме здобувачів 3 курсу освітньої програми «Початкова освіта». Загальна кількість учасників дослідження становила 20 осіб.

Результати опитування засвідчили, що більшість респондентів обізнані з поняттям «soft skills». Так, 11 здобувачів (55%) зазначили, що чітко розуміють значення цього терміну, 7 осіб (35%) повідомили, що чули про нього, але не повністю розуміють сутність, а 2 респонденти (10%) вперше почули цей термін.

Під час визначення навичок, які належать до soft skills, більшість студентів обрали емоційний інтелект (85%), критичне мислення (90%), командну роботу (95%) та тайм-менеджмент (80%). Частина опитаних також помилково віднесла до soft skills знання іноземної мови (40%), роботу з комп'ютерними програмами (35%) та знання методики викладання предмета (45%), що свідчить про недостатнє розмежування hard skills і soft skills.

На запитання щодо значення soft skills у професійній діяльності педагога 12 респондентів (60%) вважають, що успіх учителя на 51–75% залежить від рівня розвитку м'яких навичок, 5 осіб (25%) обрали варіант 76–100%, а 3 здобувачі (15%) — 26–50%.

Самооцінювання рівня розвитку власних soft skills показало, що найбільш сформованими студенти вважають навички командної роботи (80% респондентів) та вміння аргументувати власну думку (75% респондентів). Водночас нижчі показники були зафіксовані щодо здатності зберігати спокій у стресових ситуаціях (45% респондентів) і навичок тайм-менеджменту (40% респондентів).

Аналіз відповідей щодо способів розвитку soft skills показав, що 9 здобувачів (45%) розвивають ці навички переважно через життєвий досвід, 6 осіб (30%) читають професійну літературу, 4 респонденти (20%) відвідують тренінги та курси, а 1 студент (5%) не вважає за необхідне окремо розвивати soft skills.

На думку більшості учасників опитування, у закладі вищої освіти недостатньо уваги приділяється формуванню soft skills. Зокрема, 11 осіб (55%) зазначили, що така робота здійснюється лише частково, 6 респондентів (30%) вважають, що уваги майже не приділяється, і лише 3 здобувачі (15%) задоволені рівнем організації цього напрямку підготовки.

Найбільш ефективними формами розвитку soft skills студенти визначили рольові ігри та моделювання педагогічних ситуацій (85%), психологічні тренінги та воркшопи (80%), дискусійні клуби й дебати (65%), а також збільшення обсягу педагогічної практики (70%).

Отримані результати свідчать про усвідомлення здобувачами важливості soft skills у професійній діяльності майбутнього педагога та підтверджують необхідність удосконалення психолого-педагогічних умов їх формування у процесі професійної підготовки.

Для дослідження рівня сформованості окремих компонентів soft skills у здобувачів освіти нами було використано комплекс психодіагностичних

методик. Зокрема, для оцінювання рівня розвитку емоційного інтелекту було обрано методику Н. Холла (EQ), для визначення комунікативних та організаторських нахилів використали Методику КОС-2, Методику О. Савченко «Рефлексивні вміння (когнітивний рівень)» спрямовану на оцінку здатності особистості усвідомлювати, аналізувати, планувати та оцінювати власну діяльність.

Наступною ми використали методику Н. Холла (EQ), що призначена для оцінювання рівня емоційного інтелекту особистості, зокрема здатності людини усвідомлювати, розуміти й контролювати власні емоції, розпізнавати емоційні прояви інших людей та ефективно будувати міжособистісну взаємодію в соціальному середовищі. Емоційний інтелект у межах цієї методики розглядається як багатокомпонентна структура, що включає емоційну обізнаність, уміння керувати власними емоціями, самомотивацію, емпатію та соціальну чутливість. Методика дозволяє оцінити, наскільки гармонійно розвинені ці складові в особистості та як вони впливають на поведінку у міжособистісних взаємодіях [12].

Аналіз отриманих результатів показав, що у 20% респондентів виявлено низький рівень емоційного інтелекту. Ці особи мають труднощі з усвідомленням і регуляцією власних емоцій, а також із розумінням емоцій інших людей, що може ускладнювати їхню соціальну взаємодію. Більшість учасників дослідження, а саме 55%, продемонстрували середній рівень емоційного інтелекту. Це свідчить про наявність базових навичок емоційної регуляції та емпатії, однак ці вміння ще потребують розвитку для більш ефективного використання у складних життєвих ситуаціях. Високий рівень емоційного інтелекту виявлено у 25% досліджуваних. Ці особи характеризуються добре розвиненою здатністю до самоконтролю, розуміння емоцій інших людей, високим рівнем емпатії та вмінням конструктивно взаємодіяти в соціальному середовищі.

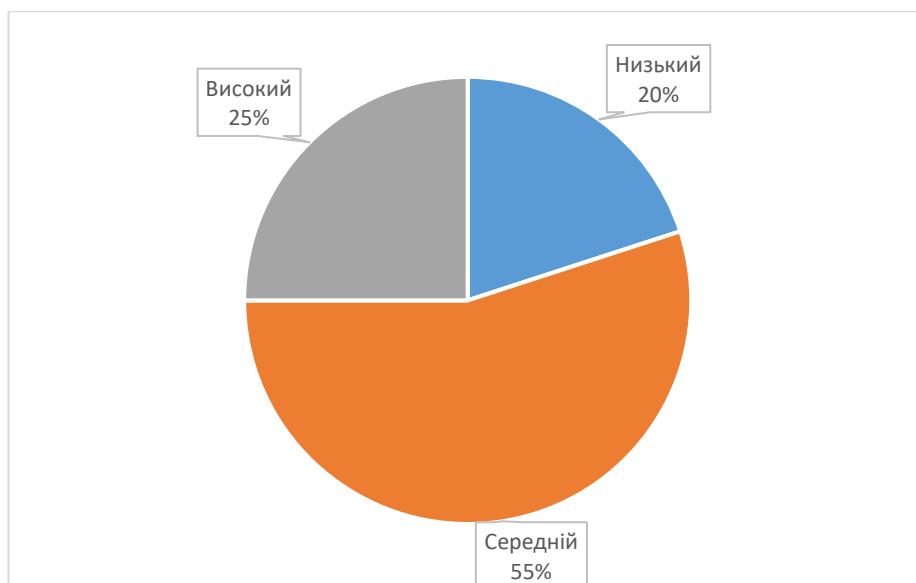


Рис. 2.1 Результати за методикою Н. Холла (EQ)

Таким чином, результати за методикою Н. Холла свідчать, що в досліджуваній вибірці переважає середній рівень емоційного інтелекту, що вказує на потенційну можливість його подальшого розвитку через цілеспрямовані психологічні та педагогічні впливи.

Далі нами була використана «Методика КОС-2 (Комунікативні та організаторські схильності)» розроблена В. Синявським і Б. Федоришиним, Ця методика широко застосовується у педагогічній та соціальній психології, зокрема для вивчення особливостей міжособистісної взаємодії, комунікативної активності та лідерського потенціалу [25].

Методика складається з 50 тверджень, на які респондент відповідає «так» або «ні». Отримані результати дозволяють визначити два основні показники: рівень комунікативних схильностей, що відображає здатність людини до встановлення контактів, відкритість у спілкуванні та активність у взаємодії з іншими, а також рівень організаторських схильностей, який характеризує лідерські якості, ініціативність та здатність організовувати діяльність інших людей. За результатами обстеження виділяють низький, середній та високий рівні розвитку кожної зі шкал [35].

Аналіз отриманих даних показав, що за шкалою комунікативних схильностей у 15% респондентів виявлено низький рівень розвитку комунікативних умінь. Для таких досліджуваних характерні труднощі у встановленні та підтриманні міжособистісних контактів, невпевненість під час спілкування, обмежена соціальна активність, а також схильність уникати нових знайомств і колективної взаємодії. Вони можуть відчувати дискомфорт у ситуаціях, що потребують активної комунікації, висловлення власної думки чи участі в груповій діяльності.

У більшості учасників дослідження (60%) визначено середній рівень комунікативних схильностей. Це свідчить про наявність достатньо сформованих навичок спілкування та здатності до взаємодії з оточенням, однак такі вміння ще не є стійкими та можуть проявлятися залежно від ситуації. Досліджувані цієї групи загалом здатні підтримувати соціальні контакти, брати участь у спільній діяльності та висловлювати власну позицію, проте в окремих випадках можуть демонструвати невпевненість, стриманість або труднощі у складних комунікативних ситуаціях.

Високий рівень комунікативних схильностей виявлено у 25% респондентів. Такі учасники характеризуються відкритістю, товариськістю, легкістю у встановленні контактів та здатністю ефективно взаємодіяти з іншими людьми. Вони активно включаються у спілкування, виявляють ініціативу в соціальних ситуаціях, легко адаптуються до нового колективу та демонструють впевненість у міжособистісній взаємодії. Крім того, для них характерні розвинені навички співпраці, уміння переконувати, підтримувати конструктивний діалог і позитивна соціальна позиція.

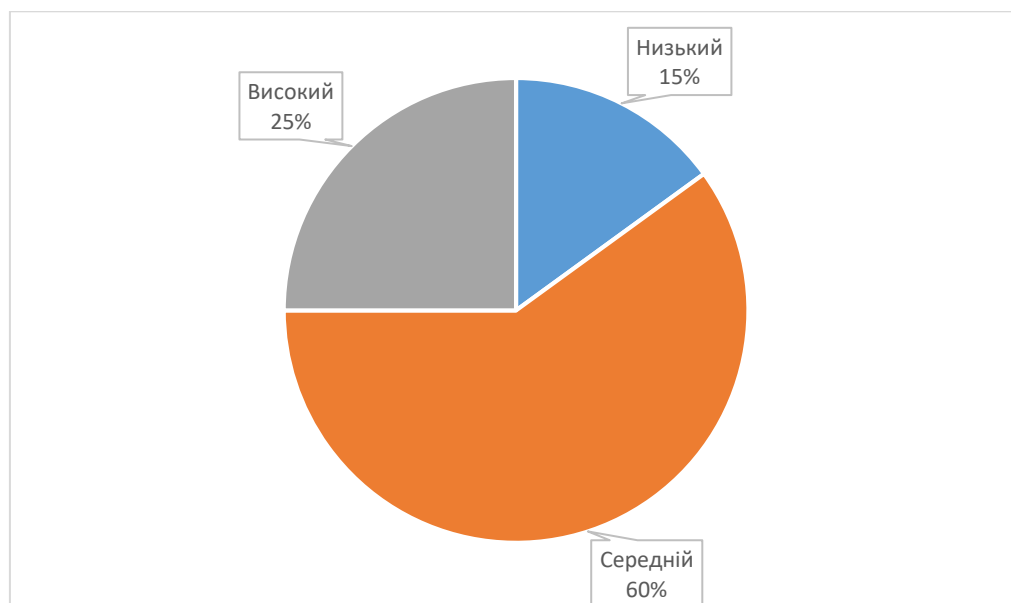


Рис. 2.2 Результати за методикою КОС-2 (комунікативні схильності)

За шкалою організаторських схильностей 20% респондентів мають низький рівень, що вказує на недостатній розвиток лідерських якостей та труднощі в організації діяльності інших. У 55% учасників зафіксовано середній рівень, який свідчить про наявність базових організаторських умінь. Високий рівень організаторських схильностей виявлено у 25% респондентів, що характеризується вираженими лідерськими якостями, ініціативністю та здатністю до ефективного керівництва групою.

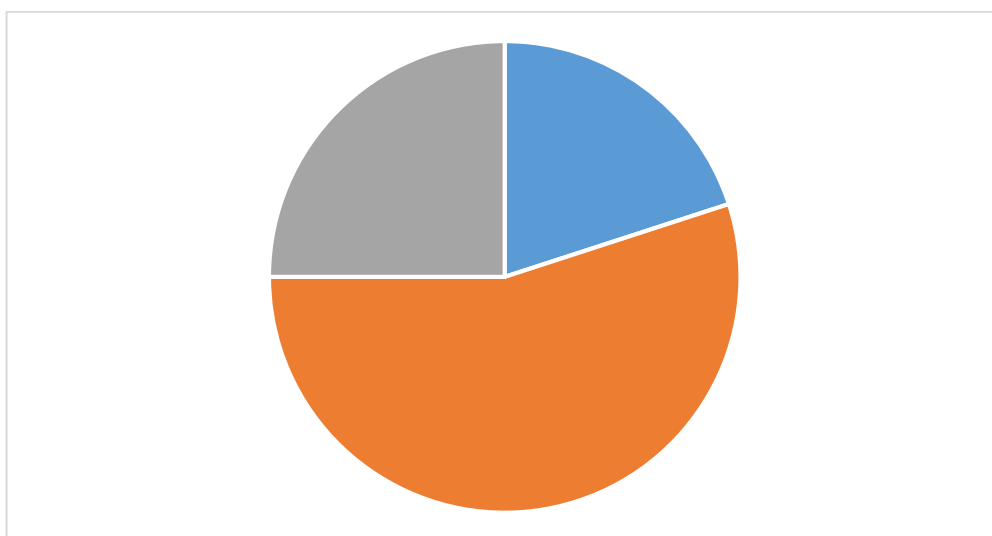


Рис. 2.3 Результати за методикою КОС-2 (організаторські схильності)

Отже, результати дослідження за методикою КОС-2 свідчать про переважання середнього рівня розвитку як комунікативних, так і організаторських схильностей у досліджуваній групі, що вказує на наявний потенціал для подальшого розвитку цих якостей у процесі навчання та соціальної взаємодії.

Також ми використали методику «Рефлексивні вміння (когнітивний рівень)» О. Савченко, яка спрямована на дослідження рівня сформованості рефлексивної компетентності особистості, зокрема когнітивних умінь, які забезпечують усвідомлення, аналіз, планування та оцінювання власної діяльності. В основі методики лежить уявлення про рефлексію як систему метакогнітивних процесів, що дозволяють людині осмислювати власні дії, приймати рішення та коригувати поведінку відповідно до умов ситуації.

Методика дає можливість оцінити здатність людини визначати рефлексивну задачу, аналізувати умови діяльності, усвідомлено обирати способи вирішення проблеми, ефективно застосовувати обрані стратегії та оцінювати отриманий результат. Таким чином, вона дозволяє виявити рівень розвитку навичок самоаналізу, саморегуляції, критичного осмислення власного досвіду та усвідомленого прийняття рішень.

У контексті діагностики soft skills методика є цінним інструментом для оцінювання таких м'яких навичок, як критичне мислення, self-awareness (самоусвідомлення), self-management (саморегуляція), когнітивна гнучкість, навички прийняття рішень, здатність до професійної рефлексії та адаптації до нових умов діяльності. Високий рівень розвитку рефлексивних умінь пов'язаний зі здатністю особистості ефективно аналізувати власну поведінку, прогнозувати наслідки дій, коригувати стратегії діяльності та конструктивно взаємодіяти з іншими людьми.

Аналіз отриманих даних показав, що найбільш представлена у вибірці група респондентів має середній рівень розвитку рефлексивних умінь когнітивного рівня. До цієї категорії віднесено 10 осіб із 20, що становить 50%

від загальної кількості досліджуваних. Респонденти цієї групи демонструють часткову сформованість навичок аналізу власного мислення та розв'язання задач. У них спостерігається нестабільність у плануванні розумових дій: іноді вони здатні будувати послідовність кроків для вирішення завдання, однак ця здатність не є сталою і залежить від складності ситуації. Також для них характерний епізодичний самоконтроль у процесі виконання завдань, що проявляється у вибірковій перевірці власних рішень. Оцінювання результатів мислення часто здійснюється поверхово, без глибокого аналізу помилок і причин їх виникнення.

Другу за чисельністю групу становлять респонденти з високим рівнем розвитку рефлексивних умінь, яких у вибірці виявлено 6 осіб (30%). Для цієї категорії характерна достатньо сформована здатність до усвідомленого аналізу умов задачі та структурування процесу мислення. Вони демонструють вміння планувати власні розумові дії ще на етапі ознайомлення із завданням, а також контролювати їх перебіг у процесі виконання. Такі респонденти здатні виявляти помилки, аналізувати причини їх виникнення та своєчасно коригувати стратегії розв'язання. Крім того, вони здійснюють більш глибоке оцінювання отриманих результатів, орієнтуючись не лише на правильність відповіді, але й на ефективність обраного способу вирішення задачі.

Найменшу групу становлять респонденти з низьким рівнем розвитку рефлексивних умінь когнітивного рівня, яких у дослідженні виявлено 4 особи (20%). У них спостерігається слабка сформованість аналітичних компонентів мислення. Вони часто діють імпульсивно, переходячи до розв'язання завдання без попереднього аналізу умов або планування послідовності дій. У процесі виконання завдань їм складно утримувати увагу на структурі мислення, що призводить до пропуску важливих етапів розв'язання. Самоконтроль у таких респондентів практично відсутній або проявляється ситуативно. Помилки, як правило, не усвідомлюються або не аналізуються, що ускладнює подальше вдосконалення способів мислення.

Загалом отримані результати свідчать про переважання середнього рівня розвитку рефлексивних умінь у досліджуваній групі. Це означає, що більшість респондентів уже мають певні базові навички усвідомлення власних когнітивних процесів, однак ці вміння ще не є достатньо стабільними та системними. Водночас наявність значної частки осіб із високим рівнем розвитку (30%) свідчить про потенціал до подальшого розвитку рефлексивного мислення. Разом із тим, присутність респондентів із низьким рівнем (20%) вказує на необхідність цілеспрямованої психолого-педагогічної роботи, спрямованої на формування навичок аналізу, планування та контролю мисленнєвої діяльності.

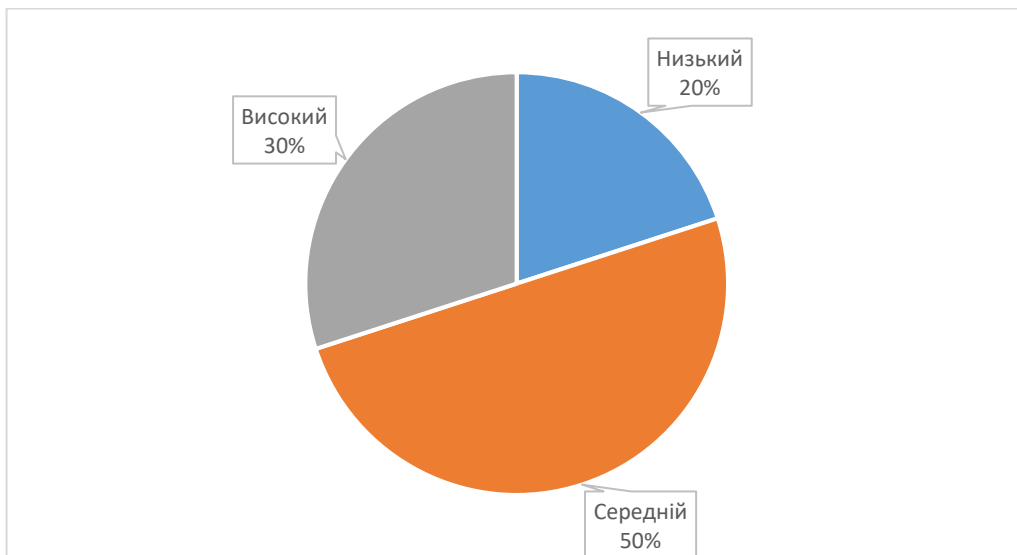


Рис. 2.4 Результати за методикою «Рефлексивні вміння (когнітивний рівень)» О. В. Савченко

Можемо зазначити, що загальний рівень сформованості soft skills у досліджуваній групі переважно відповідає середньому рівню розвитку. Отримані результати за методиками Н. Холла (EQ), КОС-2 та «Рефлексивні вміння (когнітивний рівень)» О. В. Савченко свідчать про те, що більшість респондентів володіють базовими навичками емоційної саморегуляції, комунікації, організаторської діяльності та рефлексивного мислення, однак ці якості ще не є достатньо стійкими та потребують подальшого вдосконалення.

Переважання середнього рівня емоційного інтелекту вказує на здатність більшості учасників дослідження частково усвідомлювати власні емоції, регулювати емоційні стани та проявляти емпатію у взаємодії з іншими людьми. Разом із тим, недостатня сформованість окремих компонентів емоційного інтелекту може ускладнювати ефективну поведінку у стресових або конфліктних ситуаціях.

Результати методики КОС-2 продемонстрували, що більшість респондентів мають середній рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей. Це свідчить про наявність у них здатності до взаємодії з оточенням, участі у спільній діяльності та виконання окремих організаторських функцій. Водночас недостатня стійкість цих умінь може проявлятися у невпевненості під час спілкування, труднощах у прийнятті рішень або недостатній ініціативності в груповій діяльності.

Дані, отримані за методикою дослідження рефлексивних умінь, також підтверджують переважання середнього рівня розвитку когнітивної рефлексії. Більшість респондентів здатні частково аналізувати власні дії, оцінювати результати діяльності та контролювати процес мислення, проте ці навички ще не мають системного характеру. Це свідчить про потребу у розвитку критичного мислення, саморегуляції та здатності до усвідомленого прийняття рішень.

Таким чином, результати дослідження дозволяють зробити висновок, що досліджувана група має достатній потенціал для подальшого розвитку soft skills. Виявлені особливості обґрунтовують необхідність організації цілеспрямованої психолого-педагогічної роботи, спрямованої на розвиток емоційного інтелекту, комунікативних і організаторських здібностей, рефлексивного мислення, навичок саморегуляції та ефективної соціальної взаємодії.

2.2 Методичні рекомендації щодо реалізації умов формування soft skills у майбутніх педагогів

У сучасних умовах професійної підготовки майбутніх педагогів закладів вищої освіти особливої актуальності набуває процес цілеспрямованого формування soft skills як важливої складової їхнього професійного становлення та особистісного розвитку. Повноцінна реалізація цього процесу можлива за умови впровадження визначених нами психолого-педагогічних умов формування soft skills у майбутніх педагогів. У зв'язку з цим вважаємо доцільним розробити та представити методичні рекомендації щодо реалізації окреслених психолого-педагогічних умов, які можуть бути використані в організації освітнього процесу закладів вищої освіти.

Для реалізації організаційно-освітніх умов навчання важливо забезпечити цілісний підхід до формування soft skills у майбутніх педагогів. Насамперед йдеться про інтеграцію розвитку гнучких навичок у зміст навчальних дисциплін. Це означає, що відповідні вміння не розглядаються окремо, а органічно включаються у виконання навчальних завдань, аналіз педагогічних ситуацій, роботу з кейсами та обговорення професійних проблем. Наприклад, під час вивчення психолого-педагогічних дисциплін студентам можна пропонувати не лише теоретичні запитання, а й практичні ситуації з реальної шкільної практики. У таких завданнях майбутні педагоги аналізують поведінку учнів, визначають можливі причини тієї чи іншої ситуації та пропонують власні шляхи її вирішення. Це дозволяє одночасно розвивати критичне мислення, комунікативні навички та вміння приймати педагогічні рішення.

Також інтеграція soft skills може відбуватися через обговорення професійних проблем у форматі міні-дискусій або групових обговорень. Наприклад, студентам можна запропонувати тему конфлікту в учнівському колективі та попросити їх у групах обговорити можливі способи його вирішення, аргументувати власну позицію та дійти спільного висновку. Це сприяє розвитку навичок співпраці, аргументації та емоційної саморегуляції.

Крім того, ефективним є використання кейсів, у яких описуються реальні або змодельовані педагогічні ситуації. Студенти можуть працювати над ними індивідуально або в групах, пропонуючи різні варіанти рішень і обґрунтовуючи свій вибір. Таким чином, теоретичні знання одразу поєднуються з практичними навичками, що робить процес навчання більш наближеним до реальної професійної діяльності.

Не менш значущим є активне застосування групових і проєктних форм роботи. У таких видах діяльності студенти вчаться взаємодіяти один з одним, розподіляти ролі, брати відповідальність за спільний результат, узгоджувати дії та досягати поставленої мети. Це сприяє розвитку як організаторських, так і комунікативних умінь.

Окремо слід відзначити використання цифрових технологій та електронних освітніх ресурсів. Сучасні онлайн-платформи, інтерактивні сервіси та електронні портфоліо роблять навчальний процес більш гнучким і доступним, а також формують у студентів навички самостійної роботи, цифрової грамотності та відповідальності за власний освітній результат. Окремо слід відзначити використання цифрових технологій та електронних освітніх ресурсів, які значно розширюють можливості організації навчального процесу. Наприклад, під час проведення занять можна використовувати онлайн-платформи (Moodle, Google Classroom), де студенти отримують доступ до навчальних матеріалів, виконують завдання, проходять тести та отримують зворотний зв'язок від викладача. Це формує вміння працювати самостійно, планувати власну діяльність і відповідально ставитися до навчальних завдань.

Також ефективним є застосування інтерактивних сервісів, таких як Kahoot, Quizizz або Mentimeter, які дозволяють організовувати опитування, вікторини та обговорення в режимі реального часу. Наприклад, під час лекції викладач може періодично перевіряти розуміння матеріалу через короткі інтерактивні завдання, що підвищує залученість студентів та активізує їхню пізнавальну діяльність.

Важливим інструментом є електронне портфоліо студента (наприклад, у Padlet або Google Sites), де майбутні педагоги накопичують свої роботи, рефлексивні записи, результати проєктів і досягнення. Це дозволяє їм відстежувати власний професійний розвиток, аналізувати прогрес та формувати навички самооцінки і саморефлексії.

Крім того, використання відеоконференцій (Zoom, Google Meet) під час групових проєктів або консультацій сприяє розвитку комунікативних навичок у цифровому середовищі, вмінню працювати в онлайн-команді та ефективно взаємодіяти на відстані. Усе це в сукупності забезпечує формування цифрової грамотності, самостійності та відповідальності за власний освітній результат.

Передусім важливою є актуалізація внутрішньої мотивації та професійної спрямованості студентів. Формування soft skills має починатися з усвідомлення їхньої професійної значущості, тобто відповіді на запитання: «Навіщо мені це як майбутньому фахівцю?». З цією метою доцільно впроваджувати «Карту професійного зростання», у межах якої студент на початковому етапі здійснює самооцінку власних сильних сторін і професійних труднощів (за допомогою психодіагностичних методик, зокрема КОС-2, методики Лірі, Н. Холла тощо), після чого формує індивідуальний план розвитку soft skills. Важливим елементом є також організація зустрічей із практиками-новаторами — успішними педагогами, які діляться реальним досвідом і демонструють, як емпатія, критичне мислення та гнучкість допомагають долати професійні труднощі, уникати вигорання та ефективно вирішувати конфліктні ситуації у школі.

Наступним напрямом є розвиток емоційного інтелекту та створення рефлексивного освітнього середовища, що виступає основою стресостійкості майбутнього вчителя. Доцільно впроваджувати практику «рефлексивного кола», коли після кожного заняття студенти коротко аналізують свій досвід за логікою «почуття — аналіз — висновки» (наприклад, за моделлю Гіббса). Такий підхід сприяє усвідомленню власних емоційних реакцій, поведінки та навчальних результатів. Окрему увагу слід приділяти тренінгам із «психологічної гігієни», у

межах яких студенти опановують техніки саморегуляції, зокрема дихальні вправи, елементи майндфулнесу та інші прийоми зниження емоційної напруги. Це дозволяє формувати здатність керувати своїм емоційним станом безпосередньо в процесі діяльності, а не лише постфактум.

Важливим компонентом є також суб'єкт-суб'єктна взаємодія та інтерактивне навчання, у межах якого змінюється традиційна роль викладача. Він виступає не лише як джерело знань, а як фасилітатор і наставник, який спрямовує навчальний процес через постановку відкритих запитань, стимулювання дискусії та підтримку самостійного пошуку рішень студентами. Ефективним інструментом у цьому контексті є метод імітаційного моделювання, коли відтворюються складні педагогічні ситуації, наприклад взаємодія з конфліктними батьками або вирішення проблемної поведінки учня. Після виконання таких завдань студенти отримують зворотний зв'язок від групи та викладача, що дозволяє їм аналізувати власні дії, оцінювати ефективність прийнятих рішень і вдосконалювати професійні навички.

2.3 Розробка програми «Soft Skills Lab: Майбутній педагог XXI століття»

Програма «Soft Skills Lab: Майбутній педагог XXI століття» спрямована на розвиток ключових soft skills майбутніх педагогів, необхідних для ефективної професійної діяльності в умовах сучасного освітнього середовища. Програма базується на розвитку чотирьох основних компонентів soft skills: критичного мислення, емоційного інтелекту, комунікативних умінь та командної взаємодії.

Метою програми є формування здатності майбутніх педагогів до ефективної міжособистісної взаємодії, емоційної саморегуляції, критичного аналізу інформації, конструктивного вирішення професійних ситуацій та роботи в команді.

Завдання програми:

1. Розвивати навички критичного мислення та аналізу інформації;
2. Формувати здатність до самоаналізу та емоційної саморегуляції;

3. Розвивати емоційний інтелект і навички емпатії;
4. Формувати ефективні комунікативні вміння;
5. Навчити конструктивній взаємодії в команді;
6. Розвивати навички вирішення конфліктних ситуацій;
7. Формувати впевненість у професійному спілкуванні;
8. Сприяти розвитку лідерських якостей та відповідальності.

Тривалість програми: 7 занять.

Тривалість одного заняття: 35–40 хвилин.

Форма організації: тренінг.

Заняття проводяться у формі інтерактивного тренінгу з використанням активних методів навчання: групових вправ, дискусій, кейс-методу, рольових ігор, рефлексивних технік, командних завдань та ситуаційного моделювання. Така форма роботи сприяє активному залученню студентів до освітнього процесу, розвитку практичних навичок взаємодії та формуванню soft skills у професійно наближених умовах.

Таблиця 2.1

Структурний план програми тренінгу «Soft Skills Lab»

№	Тема заняття	Ключові завдання та навички	Основні методи та вправи
1	Soft skills сучасного педагога	Усвідомлення значення soft skills, первинна діагностика	Вхідне анкетування, вправа «Моє професійне Я», міні-лекція
2	Критичне мислення: Аналізуй і вирішуй	Аналіз інформації, аргументація, прийняття рішень	Кейс-аналіз, вправа «Факт чи судження», дискусія
3	Емоційний інтелект педагога	Усвідомлення та регуляція емоцій	«Коло емоцій», техніка «Я-повідомлення», рефлексія

4	Ефективна комунікація	Розвиток навичок слухання та професійного спілкування	Рольові ігри, активне слухання, вправа «Комунікативний міст»
5	Командна робота та лідерство	Взаємодія в групі, розподіл ролей, співпраця	Командні вправи, «Башта команди», групове проєктування
6	Конфліктологічна компетентність	Вирішення конфліктів та стресостійкість	Аналіз ситуацій, рольова гра «Учитель–батьки», техніки самоконтролю
7	Професійна впевненість та саморозвиток	Інтеграція soft skills, професійна рефлексія	Створення «Карти професійного розвитку», підсумкова рефлексія, вихідна діагностика

Регламент типового заняття (35–40 хвилин)

1. Вступна частина (5 хв): привітання, вправа-криголам, визначення теми та очікувань.
2. Основна частина (25 хв): міні-лекція, практичні вправи, групова робота, рольове моделювання.
3. Заключна частина (5–10 хв): рефлексія, обговорення результатів, зворотний зв'язок.

Запропонована програма забезпечує комплексний розвиток soft skills майбутніх педагогів та сприяє формуванню навичок, необхідних для ефективної професійної діяльності, міжособистісної взаємодії та професійного саморозвитку.

ВИСНОВКИ

У результаті теоретичного аналізу наукової літератури встановлено, що поняття soft skills у сучасній педагогічній, психологічній та соціальній науці розглядається як комплекс універсальних гнучких навичок, які забезпечують ефективну професійну та міжособистісну взаємодію особистості. На відміну від hard skills, що характеризують рівень спеціальних професійних знань і вмінь, soft skills мають міждисциплінарний характер та проявляються у здатності людини до комунікації, співпраці, саморегуляції, критичного мислення, адаптації до змін і вирішення проблемних ситуацій. Аналіз наукових підходів показав, що сучасні дослідники трактують soft skills як інтегративну систему особистісних, соціально-комунікативних, емоційних та когнітивних компетентностей, які визначають професійну успішність майбутнього фахівця.

Визначено, що особливого значення soft skills набувають у професіях соціономічного типу, зокрема у педагогічній діяльності, де професійна ефективність значною мірою залежить від уміння взаємодіяти з іншими людьми, будувати конструктивне спілкування, проявляти емпатію та забезпечувати психологічно комфортне освітнє середовище. У зв'язку з цим формування гнучких навичок розглядається як необхідна складова професійної підготовки майбутніх педагогів.

У процесі дослідження було визначено структуру та основні компоненти soft skills майбутнього педагога. Встановлено, що структура гнучких навичок є багаторівневою та охоплює когнітивний, комунікативний, соціально-емоційний та організаційно-кооперативний компоненти. До когнітивного компонента належать критичне мислення, аналітичні здібності, уміння працювати з інформацією та приймати обґрунтовані рішення. Комунікативний компонент включає здатність до ефективного спілкування, аргументації власної позиції, ведення діалогу та командної взаємодії. Соціально-емоційний компонент охоплює емоційний інтелект, емпатію, стресостійкість, саморегуляцію та

відповідальність. Організаційно-кооперативний компонент передбачає розвиток навичок планування, самоорганізації, тайм-менеджменту, розподілу ролей і координації спільної діяльності.

З'ясовано, що важливе місце у структурі soft skills майбутнього педагога займає емоційний інтелект, який виступає інтегруючою складовою професійної компетентності. Саме він забезпечує ефективність педагогічної взаємодії, розвиток емпатії, здатність до саморегуляції та підтримання позитивного психологічного клімату в освітньому середовищі.

На основі аналізу сучасних наукових підходів було виявлено та обґрунтовано сукупність психолого-педагогічних умов, що сприяють ефективному формуванню soft skills у майбутніх педагогів. До таких умов належать: створення рефлексивного освітнього середовища; організація суб'єкт-суб'єктної взаємодії між викладачем і студентом; використання інтерактивних методів навчання; розвиток внутрішньої мотивації та професійної спрямованості; формування психологічно комфортного освітнього середовища; активне застосування групових, тренінгових і проєктних форм роботи; використання цифрових технологій та електронних освітніх ресурсів.

Встановлено, що ефективність формування soft skills значною мірою залежить від активної включеності студентів у практичну діяльність, професійну взаємодію, рефлексію та співпрацю. Саме тому сучасна професійна підготовка майбутніх педагогів має бути спрямована не лише на засвоєння фахових знань, а й на розвиток особистісних і соціально-комунікативних компетентностей, необхідних для успішної професійної самореалізації в умовах сучасного освітнього середовища.

У ході дослідження було здійснено діагностику рівня сформованості soft skills у майбутніх педагогів. За результатами анкетування та психодіагностичних методик Н. Холла (EQ), КОС-2 і методики «Рефлексивні вміння (когнітивний рівень)» О. В. Савченко встановлено, що у більшості здобувачів освіти переважає середній рівень розвитку soft skills. Досліджувані продемонстрували

достатній рівень сформованості базових навичок емоційної саморегуляції, комунікації, організаторських умінь та рефлексивного мислення, однак виявлено потребу у подальшому розвитку критичного мислення, стресостійкості, емоційного інтелекту та навичок ефективної міжособистісної взаємодії. Отримані результати підтвердили необхідність цілеспрямованої психолого-педагогічної роботи щодо розвитку soft skills у процесі професійної підготовки майбутніх педагогів.

На основі результатів дослідження було розроблено методичні рекомендації щодо реалізації психолого-педагогічних умов формування soft skills у майбутніх педагогів, які передбачають інтеграцію розвитку гнучких навичок у зміст професійної підготовки, використання інтерактивних методів навчання, тренінгових технологій, групових форм роботи, цифрових освітніх ресурсів та створення рефлексивного освітнього середовища. Також було створено авторську програму «Soft Skills Lab: Майбутній педагог XXI століття», спрямовану на розвиток критичного мислення, емоційного інтелекту, комунікативних умінь, командної взаємодії, лідерських якостей і професійної рефлексії майбутніх педагогів. Програма має комплексний характер та орієнтована на формування практичних soft skills, необхідних для ефективної професійної діяльності сучасного вчителя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Альохіна Н. Формування комунікативної компетентності майбутніх фахівців. *Проблеми сучасної педагогічної освіти*. 2013. Вип. 40, ч. 2. С. 51–56.
2. Асатрян С. Механізми та детермінанти розвитку емоційного інтелекту в структурі особистості. *Журнал сучасної психології*. 2025. № 1. С. 7–15.
3. Барановська І., Демченко О., Граб О. Підготовка майбутніх учителів початкових класів і мистецтва до формування soft skills дітей засобами театрального мистецтва. *Сучасні інформаційні технології*. 2022. № 63. С. 78–87.
4. Безлюдна Н., Дудник Н. Формування soft skills у майбутніх педагогів як умова реалізації професійного стандарту вчителя. *Психолого-педагогічні проблеми сучасної школи*. 2022. № 2 (6). С. 137–143.
5. Беркович М., Кофанова Т., Тихонова С. Soft skills (м'які компетенції) бакалавра: оцінка стану і напрями формування. *Вісник ВДУ*. 2018. № 4. С. 64–68.
6. Бібік Н. Нова українська школа: poradnik для вчителя. Київ: Літера ЛТД. 2018, с. 160.
7. Васютинська Є. Формування комунікативних навичок майбутнього фахівця. *Наукові записки*. Серія: Педагогічні науки. 2024. Вип. 213. С. 401–405.
8. Горська Г., Мельничук І. Психологічні умови розвитку soft skills майбутніх спеціалістів у процесі професійної підготовки. *Наукові записки*. Серія: Психологія. 2023. № 2. С. 15–22.
9. Гриньова М., Губарь О., Іваниця А. Емоційний інтелект як домінанта конструктивної взаємодії майбутніх педагогів в інклюзивному освітньому просторі. *Імідж сучасного педагога*. 2026. № 1 (226). С. 90–97.
10. Демченко О., Казьмірчук Н., Стахова І. Формування комунікативної компетентності майбутніх педагогів у процесі професійної підготовки. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2020. № 3–4. С. 65–72.

11. Денисовець Т., Денисовець І., Хоменко П. Розвиток критичного мислення і рефлексії як засобу профілактики емоційного вигорання майбутніх фахівців у закладах вищої освіти України. *Ukrainian Professional Education*. 2025. № 18. С. 55–64.
12. Діагностика «емоційного інтелекту» (Н. Холл). URL: <https://www.pdau.edu.ua/content/diagnostyka-emociynogo-intelektu-n-holl> (дата звернення: 12.02.2026)
13. Дудник Н., Безлюдна Н. Формування soft skills у майбутніх педагогів як умова реалізації професійного стандарту вчителя. *Психолого-педагогічні проблеми сучасної школи*. 2022. № 2 (6). С. 137–143.
14. Іваницький О. І., Козич І. В. Формування м'яких навичок (soft skills) у майбутніх вчителів спеціальності «Середня освіта» в процесі бакалаврської підготовки. *Наукові записки*. 2026. № 1. С. 44–47.
15. Кірдан О., Кірдан О. Формування soft skills здобувачів вищої освіти в освітньому процесі закладу вищої освіти. *Психолого-педагогічні проблеми сучасної школи*. 2022. Вип. 2 (6). С. 152–160.
16. Коваль К. О. Розвиток «soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2015. № 2. С. 162–167.
17. Козій О. М. Роль емоційного інтелекту як soft skills у диригентсько-хоровій підготовці сучасного вчителя музичного мистецтва. *Південноукраїнські мистецькі студії*. 2025. № 1. С. 11–13.
18. Коляда Н., Кравченко О. Практичний досвід формування «soft-skills» в умовах закладу вищої освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2020. № 3 (27). С. 137–145.
19. Корнієнко І., Барчі Б. Концепція розвитку soft skills та емоційного інтелекту. *Psychology Travelogs*. 2020. № 1. С. 16–26.

20. Кочубей Т., Ткачук Ю. Соціальні навички soft skills у системі компетентностей майбутніх соціальних працівників. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2021. № 2 (7). С. 42–51.
21. Кравченко Л., Ільченко О. Критичне мислення майбутніх фахівців: сутність і зміст поняття. *Ukrainian Professional Education*. 2025. № 18. С. 208–215.
22. Купрієнко В. О. Soft skills – необхідний компонент підготовки здобувачів освіти. *Збірник тез Всеукраїнського науково-практичного вебінару*. Чернівці, 2024. С. 17–18.
23. Кушнір В., Камінська І. Інтерактивні методи як чинник розвитку soft skills майбутніх медиків. *Вісник післядипломної освіти*. 2023. URL: <https://ojs.uem.edu.ua/index.php/vpo/article/view/631> (дата звернення: 10.01.2026)
24. Маруховська-Картунова О. О. та ін. Роль емоційного інтелекту як soft skills у сучасному освітньому процесі. *Вісник науки та освіти*. 2023. С. 496–508.
25. Методика «КОС-2». URL: <https://studfile.net/preview/5258391/page:31/> (дата звернення: 12.02.2026)
26. Митник О. Я., Островершенко А. П. Психолого-педагогічні умови формування цифрової компетентності здобувачів вищої освіти. *Освітній науковий простір*. 2025. Т. 8, № 1. С. 83–93.
27. Непанова С. Розвиток емоційного інтелекту в майбутніх вихователів як однієї з важливих навичок професійної діяльності. *Вища освіта України*. 2023. № 3 (90). С. 69–71.
28. Наход С. Значущість «Soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. 2018. № 63. С. 131–135.
29. Носовець Н., Пискун О., Рекун О. Теоретичне дослідження поняття «self skills» учителя. *Вісник НУ «Чернігівський колегіум»*. 2021. Вип. 14–15. С. 32–36.

30. Оліяр М., Наконечна Л. Розвиток soft skills майбутніх педагогів у процесі професійної підготовки. *Освітні обрії*. 2023. № 2 (57), ч. 1. С. 73–76.
31. Петухова Л. Формування професійної готовності майбутніх учителів до педагогічної діяльності. *Науковий вісник Миколаївського національного університету*. 2019. URL: <https://pedagogy.lnu.edu.ua> (дата звернення: 15.09.2025)
32. Резніченко І. Використання інтерактивних методів навчання у процесі формування проєктної компетентності майбутніх педагогів. *Педагогічна Академія*. 2024. URL: <https://pedagogical-academy.com> (дата звернення: 08.10.2025)
33. Рідкодубська Г. Соціально-педагогічні чинники розвитку емоційного інтелекту. *Соціальна робота та психологія: освіта і наука*. 2025. № 1. С. 1–13.
34. Романовський О. Організаційні навички як складник «soft skills» майбутніх викладачів вищої школи. *Імідж сучасного педагога*. 2024. № 1 (214). С. 37–41.
35. Савченко О. Рефлексивна компетентність: методи та процедури діагностики : монографія. Херсон : ПП Вишемирський В. С., 2016. 286 с.
36. Савченко О. Суб'єкт-суб'єктна взаємодія як основа сучасного освітнього процесу. *Педагогіка і психологія*. 2019. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/718028/> (дата звернення: 10.01.2026)
37. Самойленко О., Брюховецька І., Штайнер Т. Педагогічні умови формування soft skills у майбутніх педагогів. *Молодь і ринок*. 2024. № 10 (230). С. 56–61.
38. Тарасенко О. А. Психологічні аспекти дослідження поняття гнучких навичок. *Габітус. Психологія особистості*. 2025. № 70. С. 193–197.
39. Тесленко М., Тесленко І. Емоційний інтелект у структурі саморегуляції студентів-психологів. *Наукові записки*. Серія: Психологія. 2024. № 1. С. 155–162.

40. Тягло О. В. Критичне мислення : навч. посібник. Харків : Вид. група «Основа» : «Триада +», 2008. 192 с.
41. Фендьо О. Soft skills: формування та розвиток гнучких метанавичок фахівців сфери управління. *Актуальні проблеми в системі освіти*. 2022. № 1 (2). С. 816–824.
42. Цілина М. Формування soft skills і компетенцій у здобувачів вищої освіти. *Український журнал з бібліотекознавства та інформаційних наук*. 2023. № 11. С. 156–166.
43. Черненко О. В. Інтерактивні методи навчання як дидактичний підхід до розвитку проєктної культури у майбутніх викладачів. *Наукові записки*. 2024. URL: <https://pednauk.cusu.edu.ua> (дата звернення: 12.12.2025)
44. Шестакова С. Використання інтерактивних методів навчання для формування Soft skills у студентів юридичного профілю. *Право і суспільство*. 2020. С. 224–233.
45. Яблонська Х. Які навички варто розвивати, щоб бути успішними у майбутньому. Happy Monday. 2020. 14 травня. URL: <https://happymonday.ua/yaki-navychky-var-to-rozvyvaty> (дата звернення: 10.01.2026)
46. Ahmad A. N., Hamid H., Abu Zahrin S. N. A. Reflective practice in teaching and learning: an analysis from experts' perspectives. *IJAREG*. 2025. Vol. 15, No. 10. Pp. 87–106.
47. Carvalho L., et al. Student teachers' motivation and professional development: implications for teacher education. *Teaching and Teacher Education*. 2024. URL: <https://www.sciencedirect.com> (дата звернення: 11.11.2025)
48. Prybora N., Sokolovska I. та ін. Formative assessment in higher education. *Continuing Professional Education: Theory and Practice*. 2025. Vol. 84, No. 3. Pp. 85–97.
49. Smith J., Brown A., Lee K. The impact of students' motivation on the development of soft skills and learning outcomes. *Journal of Professional Education*.

2025. Vol. XX, No. X. URL: <https://www.sciencedirect.com> (дата звернення: 11.11.2025)

50. Soft skills - навички XXI століття: що найбільше цінують роботодавці?. URL: <https://perm.hse.ru/news/243254110.htm> (дата звернення: 11.11.2025)

51. Ukrayinska O. Synergies in developing pre-service teachers' language assessment literacy in Ukrainian universities. *Education Sciences*. 2024. Vol. 14, No. 3, Article 223.

ДОДАТОК А

АНКЕТА

для здобувачів

«Обізнаність майбутніх педагогів щодо soft skills»

Дякуємо за участь у дослідженні! Ця анкета є частиною магістерського дослідження на тему «Психолого-педагогічні умови формування soft skills у майбутніх фахівців». Анкетування є анонімним, результати використовуються виключно для наукових цілей.

Мета опитування: Визначити рівень розуміння сутності «м'яких навичок» та оцінити потребу в їх розвитку під час навчання в університеті.

1. Чи знайомі Ви із терміном «soft skills» (м'які навички)?

- ☐ Так, чітко розумію значення.
- ☐ Чув(ла), але не впевнений(на), що це таке.
- ☐ Вперше чую цей термін.

2. Виберіть із переліку ті навички, які, на Вашу думку, належать до soft skills (можна обрати кілька):

- ☐ Знання іноземної мови (граматика, переклад).
- ☐ Емоційний інтелект.
- ☐ Критичне мислення.
- ☐ Робота з комп'ютерними програмами.
- ☐ Командна робота.
- ☐ Тайм-менеджмент.
- ☐ Знання методики викладання предмета.

3. На Вашу думку, який відсоток успіху вчителя залежить від soft skills?

- ☐ 0–25%
- ☐ 26–50%
- ☐ 51–75%
- ☐ 76–100%

4. Оцініть рівень розвитку власних навичок за 5-бальною шкалою (1 — низький, 5 — високий):

Навичка	1	2	3	4	5
Вміння працювати в команді	☐	☐	☐	☐	☐
Критичний аналіз інформації	☐	☐	☐	☐	☐
Здатність зберігати спокій у стресі	☐	☐	☐	☐	☐
Вміння чітко аргументувати думку	☐	☐	☐	☐	☐

Навичка	1	2	3	4	5
Самостійне планування часу	☐	☐	☐	☐	☐

5. Яким чином Ви зазвичай розвиваєте свої soft skills?

- ☐ Відвідую додаткові тренінги/курси.
- ☐ Читаю професійну літературу.
- ☐ Розвиваюся стихійно, через життєвий досвід.
- ☐ Не вважаю за потрібне розвивати їх окремо.

6. Чи достатньо уваги, на Вашу думку, приділяється формуванню soft skills у Вашому університеті?

- ☐ Так, цілком достатньо.
- ☐ Частково (на окремих парах).
- ☐ Майже не приділяється.

7. Які форми роботи були б для Вас найкориснішими для розвитку цих навичок?

- ☐ Воркшопи та психологічні тренінги.
- ☐ Рольові ігри (моделювання ситуацій у класі).
- ☐ Дискусійні клуби та дебати.
- ☐ Збільшення годин педагогічної практики.

ДОДАТОК Б

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" (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність);
- шкала 3 - "Самотивація" (довільне керування своїми емоціями);
- шкала 4 - "Емпатія";
- шкала 5 - "Розпізнавання емоцій інших людей" (вміння впливати на емоційний стан інших).

Інструкція

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

Тестовий матеріал

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 реагую 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.

ДОДАТОК В**МЕТОДИКА «КОС-2»**

Для оцінювання рівня розвитку комунікативних та організаторських здібностей користуються методикою “КОС-2” (Б. Федоришин). Вона допомагає виявити вміння чітко і швидко налагоджувати ділові та товариські контакти, бажання розширити їх, впливати на людей, проявляти ініціативу.

Інструкція

Перед вами 40 запитань, на кожне з яких треба дати відповідь «так» або «ні». Час виконання методики – 10–15 хвилин.

Текст опитувальника

1. Чи є у Вас потяг до спілкування і знайомства з різними людьми?
2. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
3. Чи довго турбує Вас почуття образи на своїх товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що склалася?
5. Чи багато у Вас друзів, з якими постійно спілкуєтеся?
6. Чи часто вдається Вам схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?
7. Чи правда, що Вам приємніше і простіше проводити час за книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж з людьми?
8. Якщо виникли певні перешкоди у здійсненні Ваших намірів, чи легко Вам від них відмовитися?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за Вас?
10. Чи любите Ви придумувати й організовувати зі своїми товаришами різноманітні ігри та розваги?
11. Чи важко вам “включатися” в нові для Вас компанії (колективи)?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні справи, які слід було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти і спілкуватися з незнайомими людьми?

14. Чи прагнете Ви, щоб Ваші товариші діяли відповідно до Вашої думки?
15. Чи важко Вам освоюватися в новому колективі?
16. Правда, що у Вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете Ви, якщо обставини сприяють цьому, познайомитися і поспілкуватися з незнайомою людиною?
18. Чи часто Ви у вирішенні важливих справ берете ініціативу на себе?
19. Чи дратують Вас оточуючі, чи виникає у Вас бажання бути наодинці?
20. Чи правда, що Ви, як правило, погано орієнтуєтесь в незнайомій для Вас ситуації?
21. Чи подобається Вам постійно бути серед людей?
22. Чи виникає у Вас відчуття дискомфорту, якщо Вам не вдається завершити розпочату справу?
23. Чи важко Вам проявити ініціативу, щоб познайомитися з іншою людиною?
24. Чи правда, що Ви втомлюєтесь від постійного спілкування з друзями?
25. Чи подобається Вам брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу під час вирішення проблем, які торкаються інтересів Ваших друзів?
27. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?
28. Чи правда, що Ви прагнете того, щоб довести правильність своїх дій?
29. Чи вважаєте, що Вам неважко внести пожвавлення в незнайоме товариство?
30. Чи брали Ви участь у громадському житті школи (підприємства)?
31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих?
32. Чи правда, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо його не відразу прийняли друзі?
33. Чи відчуваєте Ви себе комфортно в незнайомій компанії?
34. Чи охоче Ви організуєте вечірку для своїх друзів?

35. Чи правда, що Ви розгублені, коли треба говорити перед великою кількістю людей?

36. Чи часто Ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?

37. У Вас багато друзів?

38. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги своїх друзів?

39. Чи відчуваєте Ви дискомфорт під час спілкування з малознайомими людьми?

40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено почуваете себе в оточенні великої групи своїх друзів?

Обробка результатів

Комунікативні схильності: “Так” – 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37;

“Ні” – 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

Організаторські схильності: “Так” – 2, 6, 10, 14, 20, 22, 26, 30, 34, 38;

“Ні” – 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

Коефіцієнт комунікативних або організаторських схильностей K – це відношення кількості відповідей, що збігаються з ключем, до числа 20: $K = x/20$

Показники, отримані заданою методикою, можуть коливатися від 0 до 1. Показники, близькі до 1, свідчать про високий рівень комунікативних чи організаторських схильностей; близькі до 0 – про низький рівень.

Оцінний коефіцієнт (K) – це первинна кількісна характеристика. Для якісної стандартизації результатів дослідження використовуються шкали оцінок, в яких тому чи іншому діапазону кількісних показників K відповідає визначена оцінка. Наприклад, у Вас кількість відповідей, що збіглися, виявилась рівною 19 за шкалою комунікативних схильностей і 16 – за шкалою організаторських схильностей. Користуючись формулою, вираховуємо: $K(ком) = 19/20 = 0,95$ і $K(орг) = 16/20 = 0,8$

Записуємо результати досліджень у бланк відповідей і порівнюємо їх зі шкалами оцінок комунікативних та організаторських схильностей.

Шкала оцінок комунікативних схильностей

Коефіцієнт К	0,10-0,45	0,46-0,55	0,56-0,65	0,66-0,75	0,76-1
Оцінка	1	2	3	4	5
Рівень	Низький	Нижче середнього	Середній	Високий	Дуже високий

Шкала оцінок організаторських схильностей

Коефіцієнт К	0,20-0,55	0,56-0,65	0,66-0,70	0,71-0,80	0,77-1
Оцінка	1	2	3	4	5
Рівень	Низький	Нижче середнього	Середній	Високий	Дуже високий

Інтерпретація результатів

Якщо Ви отримали оцінку “1”, то Вам властивий низький рівень схильностей до комунікативної та організаторської діяльності.

У тих, хто отримав оцінку “2”, розвиток комунікативних та організаторських схильностей на рівні нижче середнього. Ви не прагнете до спілкування, відчуваєте себе самотою в новій компанії, у вільний час любите бути на самоті, обмежуєте свої знайомства, переживаєте труднощі у встановленні контактів з людьми, виступаючи перед аудиторією, погано орієнтуєтесь в незнайомій ситуації, не відстоюєте свою думку, важко переживаєте образи. Не проявляєте ініціативи в громадській діяльності, у багатьох справах уникаєте прийняття самостійних рішень.

Якщо Ви отримали оцінку “3”, то для Вас характерний середній рівень комунікативних та організаторських схильностей. Ви прагнете до контакту з людьми, не обмежуючи коло своїх знайомств, відстоюєте думку, плануєте роботу. Однак потенціал цих схильностей не характеризується високою стійкістю. Вам необхідно серйозно зайнятися формуванням і розвитком комунікативних та організаторських схильностей.

Якщо Ви отримали “4”, то Вас можна віднести до групи людей з високим рівнем комунікативних та організаторських схильностей. Ви не розгублюєтеся в новій ситуації, швидко знаходите друзів, постійно розширюєте коло знайомств, займаєтеся громадською діяльністю, допомагаєте близьким друзям, виявляєте ініціативу в спілкуванні, із задоволенням берете участь в організації громадських заходів, здатні приймати рішення в екстремальній ситуації.

Якщо Ви отримали оцінку “5”, то Вас можна віднести до групи людей з найбільш високим рівнем комунікативних та організаторських схильностей. Для Вас характерні швидка орієнтація у складних ситуаціях, невимушена поведінка в новому колективі. Ви ініціативні, приймаєте самостійні рішення, відстоюєте свою думку. Ви легко почуваете себе в незнайомій компанії, любите й умієте організовувати різноманітні ігри, колективні справи.

При інтерпретації отриманих даних слід пам’ятати, що вони лише констатують наявний рівень комунікативних та організаторських схильностей у даний період розвитку особистості. Якщо результати тестування виявляться невисокими, то це зовсім не означає, що цих схильностей потенційно у Вас немає. Просто не були створені умови для їх виявлення й розвитку або у Вас не було нагальної потреби отримати необхідні вміння

ДОДАТОК Г

МЕТОДИКА «РЕФЛЕКСИВНІ ВМІННЯ (КОГНІТИВНИЙ РІВЕНЬ)»

Інструкція: уявіть, що, вирішуючи досить складне завдання з фізики, математики або хімії, Ви припустилися помилки, тобто відповідь, отримана у завданні, виявилася невірною. Оцініть реакції й дії, що виникають у Вас у подібній ситуації. У бланку відповідей Вам пропонується в кожній парі протилежних за змістом реакцій, вибрати ту, яка більше відповідає Вашій поведінці в реальності, і позначити свій вибір цифрою:

0 – не знаю;

1 – швидше за все, вірно;

2 – вірно;

3 – цілком правильно.

Не замислюйтеся подовгу над відповідями. Пам'ятайте, що правильних або неправильних відповідей у цьому випадку бути не може.

1	При невдалій спробі розв'язати завдання, я повторюю свої дії, тому що могла бути допущена випадкова помилка	3 2 1 0 1 2 3	При невдачі я спочатку аналізую причини помилки, і лише потім повторюю спробу вирішення
2	Я не витрачаю час на складання плану вирішення завдання, намагаюся відразу перейти до спроб його розв'язання	3 2 1 0 1 2 3	Я ретельно обмірковую послідовність своїх дій, спрямованих на вирішення завдання
3	Знайомлячись із умовами завдання, я намагаюся згадати наявної інформації з даної теми	3 2 1 0 1 2 3	Я намагаюся обмежити потік інформації, оскільки надлишок інформації ускладнює процес вирішення
4	Вивчаючи умови завдання, я зосереджую увагу на даних, намагаюся чітко зрозуміти вимоги завдання	3 2 1 0 1 2 3	Уже при ознайомленні з умовами задачі у мене виникає відчуття впевненості (або невпевненості) в тому, що я зможу вирішити завдання
5	Мені достатньо один раз прочитати умову завдання, щоб відразу перейти до активних спроб його розв'язання	3 2 1 0 1 2 3	Я утримую себе від швидкого рішення, намагаюся перевірити правильність розуміння умов завдання
6	Основну увагу я зосереджую на результатах реалізації своїх ідей	3 2 1 0 1 2 3	Я звертаю увагу на емоції, які в мене виникають у процесі обмірковування та пошуку рішення

7	Для мене важливо, щоб у мене з'явилося нові ідеї відносно засобів вирішення завдання, які можуть привести до успіху	3 2 1 0 1 2 3	Для мене важливо усвідомлювати, що мої дії при вирішенні задачі були обґрунтовані і раціональні
8	Я легко можу пояснити, навіщо і для чого я використовую ті чи інші прийоми при вирішенні задачі	3 2 1 0 1 2 3	Я найчастіше дію інтуїтивно, не пояснюючи причин деяких своїх дій
9	Поки я не зрозумію, в чому причина моєї невдачі, я буду шукати нові способи розв'язання завдання	3 2 1 0 1 2 3	Я намагаюся не зациклюватися на одному завданні, після невдалих спроб і перемикаю увагу на інші завдання
10	У процесі виконання завдання я не повертаюсь до умов завдання, оскільки я їх добре запам'ятовую з першого разу	3 2 1 0 1 2 3	У процесі виконання завдання у мене часто виникає питання, відповідала чи ні, я повертаюся до аналізу умов
11	Завдання є сприймаю як мету, яку потрібно розв'язати будь-яким прийнятним способом	3 2 1 0 1 2 3	У складні задачі я обов'язково декілька способів вирішення, не застосовуючи активних спроб її вирішити
12	Я не схильний оцінювати свої дії у процесі пошуку вирішення, підбадьорювати та критикувати себе	3 2 1 0 1 2 3	Я помічаю, що часто критикую себе або хвалю, розв'язуючи задачі
13	Мені складно після тривалого обмірковування завдання перейти до його розв'язання на практиці	3 2 1 0 1 2 3	Я легко переходжу від ідей до обґрунтування, від роздумів до активних спроб вирішити задачу
14	Притуплення і гнітять, що виникають у мене, в міру подолання перешкоди на практиці	3 2 1 0 1 2 3	Якщо при вирішенні задач у мене виникло нове припущення, то мені значно спочатку продумати його, аніж і кому його викласти
15	У ситуації, коли завдання вирішується з групі, мене мало цікавить, який спосіб інші розв'язали дане завдання	3 2 1 0 1 2 3	У ситуаціях, коли завдання вирішуються в групі, мене більше цікавлять, які способи розв'язання обрали інші і чому
16	Я аналізую прояв вибору певного способу вирішення завдання після отриманих результатів	3 2 1 0 1 2 3	Після одержання результату я починаю аналізувати наступних дій
17	Мені достатньо переконатись в удачі рішення, щоб зрозуміти, чи підходить обраний мною спосіб до задачі	3 2 1 0 1 2 3	Я прагну перевірки всіх припущень на практиці, щоб бути впевненим результаті

19	Я схильний порівнювати свої поточні результати з попередніми досягненнями	3 2 1 0 1 2 3	Я уникаю порівняння своїх результатів
20	Я мало звертаю увагу на схожість дій і способів, мене більше хвилює досягнення визначеного результату	3 2 1 0 1 2 3	Мені важливо помічати, що з подібним типом завдань я вже стикався, що певні прийоми можна використовувати в різних ситуаціях
21	Я вважаю, що всі рішення потрібно спочатку ретельно проаналізувати в розумі, і лише потім реалізовувати на практиці	3 2 1 0 1 2 3	Добре обмірковування варіантів рішення може перешкодити одержанню результату, тому що гальмує дію
22	Якщо в мене є ідея щодо способу вирішення завдання, мені важко втримувати себе від активних дій	3 2 1 0 1 2 3	Навіть якщо у мене є ідея з приводу вирішення завдання, я намагаюся ще раз все зважити, ще раз обдумати
23	Мені складно описати інший людині те, яким способом я міркував, як шукав рішення в завданні	3 2 1 0 1 2 3	Я легко можу описати свій міркування, відповідні процеси вирішення завдання, який відбувався в розумі
24	Мені байдуже результати інших людей, я уникаю порівняння себе з ними	3 2 1 0 1 2 3	Я звик порівнювати свої результати вирішення завдань із результатами інших людей
25	У мене є чіткі уявлення про ефективні результати, які супроводжують мою активність	3 2 1 0 1 2 3	При оцінці своєї успішності я враховую чимало наявних обставин
26	У процесі пошуку вирішення задачі я орієнтуюсь на поставлену мету, виявляю завзяття	3 2 1 0 1 2 3	У процесі виконання завдання я орієнтуюсь на інтуїтивні здогадки, які часто виникають у формі емоційних пережиттів
27	У мене виникають труднощі з схематичного зображення свого розумового процесу	3 2 1 0 1 2 3	Я можу схематично зобразити процес своїх розмірковувань, якщо буде потрібно