

НУБІП України

**МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА**

НУБІП України

**10.01 – МР.228 «С» 2023.02.17.008 ПЗ**

**Пестов Олексій Вікторович**

НУБІП України

**2023**

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
 НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І  
 ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

Гуманітарно-педагогічний факультет

Кафедра психології

УДК: 159.92:664-05

ПОГОДЖЕНО

Декан гуманітарно-педагогічного  
 факультету

(підпис)

доц. Інна САВИЦЬКА

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 р.

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ

В.о. завідувача кафедри психології

(підпис)

доц. Ірина МАРТИНЮК

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 р.

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему «Розвиток «soft skills» в майбутніх фахівців харчової  
 промисловості»

Спеціальність 053 Психологія

Освітня програма Психологія

Орієнтація освітньої програми освітньо-професійна

Гарант освітньої програми

доктор психол. наук, професор  
 (науковий ступінь та вчене звання)

Керівник магістерської кваліфікаційної роботи

кандидат пед.наук, доцент  
 (науковий ступінь та вчене звання)

Виконала

(підпис)

Олексій ПЕСТОВ

Віталій ШМАРГУН

(підпис)

Лариса СМОЛІНЧУК

(підпис)

КИЇВ – 2023

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ  
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

Гуманітарно-педагогічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри психології

К.психол.н., доцент

Ірина Мартинюк

«»  
2023 р.

ЗАВДАННЯ

на виконання магістерської кваліфікаційної роботи студенту

Пестов Олексій Вікторович

Спеціальність 053 Психологія

Тема магістерської кваліфікаційної роботи «Розвиток «soft skills» в майбутніх фахівців харчової промисловості» затверджена наказом ректора НУБіП України від 17 лютого 2023 р. №228 «С».

Термін подання завершеної роботи (проєкту) на кафедру 01 листопада 2023 р.

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи:

Об'єкт дослідження: процес формування навичок «soft skills» у майбутніх фахівців харчової промисловості.

Предмет дослідження: методи та засоби формування навичок «soft skills» у майбутніх фахівців харчової промисловості.

Мета дослідження: з'ясувати особливості розвитку вмінь міжособистісного спілкування та розробити програму тренінгу з розвитку навичок «soft skills» у майбутніх фахівців харчової промисловості.

Завдання дослідження:

- 1) теоретично обґрунтувати особливості формування навичок «soft skills» та їх значення для майбутніх фахівців харчової промисловості;
- 2) розробити та провести емпіричне дослідження особливостей розвитку навичок «soft skills» у майбутніх фахівців харчової промисловості;
- 3) проаналізувати результати емпіричного дослідження;
- 4) розробити програму тренінгу розвитку навичок «soft skills» у студентів;
- 5) апробувати програму тренінгу розвитку навичок «soft skills» та перевірити її ефективність.

Перелік питань які потрібно розробити:

1. Поняття «soft skills».
2. Психологічні характеристики «soft skills» та їх особливості у майбутніх фахівців харчової промисловості.
3. Психологічні чинники формування «soft skills» у майбутніх фахівців харчової промисловості

4. Методи дослідження «soft skills» у студентів-майбутніх фахівців харчової промисловості.  
5. Методи діагностики «soft skills».  
6. Тренінг розвитку «soft skills» у майбутніх фахівців харчової промисловості.

Дата видачі завдання 17 лютого 2023 р.

Керівник кваліфікаційної магістерської роботи Лариса  
СМОЛІНЧУК

Завдання прийняв до виконання

Олексій ПЕСТОВ

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

## ФОРМА ОПИСУ МАГІСТЕРСЬКОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

I. Кваліфікаційна магістерська робота (папка Pestov\_2023):

1. Робота (2023\_Pestov.doc)
2. Реєстраційна форма (Pestov\_Forma.doc)

Реєстраційна форма

№	Назва поля	Зміст поля
1	Назва роботи	Магістерська кваліфікаційна робота
2	УДК	159.92:664-05
3	Автор(ПІБ)	Пестов Олександр Вікторович
4	Дата (рік, місяць, день)	2023/02/09
5	Факультет	Гуманітарно-педагогічний факультет
6	Кафедра (шифр, назва)	10.01 Кафедра психології
7	Спеціальність	053 Психологія
8	Освітня програма	Психологія
9	Орієнтація освітньої програми (освітньо-професійна чи освітньо-наукова)	Освітньо-професійна
10	Форма навчання	Денна
11	Тема магістерської роботи	Розвиток «soft skills» в майбутніх фахівців харчової промисловості
12	Керівник (ПІБ, науковий ступінь, вчене звання)	Л.С. Смолінчук, к.п.н., доцент
13	Консультант (якщо є)	
14	Ключові слова (до 10 слів)	«soft skills», навички, креативність, комунікація, інтелект, майбутні фахівці харчових технологій
15	Анотація (до 300 символів)**	<p>«Soft skills» або м'які навички, є найважливішими надпрофесійними навичками, та необхідність їх формування не піддається сумніву. Система професійної освіти, що склалася, не готова до формування м'яких навичок студентів, необхідно змінювати освітні програми навчальні плани, а також систему поглядів та ціннісні орієнтації суб'єктів освітнього процесу. Для формування м'яких навичок необхідне залучення новітніх інформаційних технологій, а також провідних фахівців різних галузей (психологи, бізнесмени, тренери, тощо). Під «soft skills» студентів ЗВО розуміються такі надпрофесійні навички та здібності студента, яким не можна навчитися у процесі вивчення певних дисциплін, але які необхідні для успішного функціонування та просування в професійній сфері.</p> <p>Розвиток «soft skills» у майбутніх фахівців харчової промисловості – це особистий мотив студента і тільки від нього самого залежить, якою мірою його особисті якості допоможуть зробити успішну професійну кар'єру, визначити його продуктивність у професійному конкурентоспроможному середовищі.</p>

Керівник кваліфікаційної магістерської роботи

Лариса СМОЛІНЧУК

(підпис)

(ПІБ)

## РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної магістерської роботи «Розвиток «soft skills» в майбутніх фахівців харчової промисловості» робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, переліку використаних джерел (усього опрацьовано 41 джерело) та додатків. Загальний обсяг роботи – 69 сторінок. У тексті кваліфікаційної роботи є 5 таблиць та 5 рисунків.

Об'єкт дослідження: процес формування навичок «soft skills» у майбутніх фахівців харчової промисловості.

Предмет дослідження: методи та засоби формування навичок «soft skills» у майбутніх фахівців харчової промисловості.

Мета дослідження: з'ясувати особливості розвитку вмінь міжособистісного спілкування та розробити програму тренінгу з розвитку навичок «soft skills» у майбутніх фахівців харчової промисловості.

Методи дослідження: Для знаходження рішення поставлених в кваліфікаційній роботі завдань були застосовані наступні методи:

– теоретичні методи (аналіз, порівняння, класифікація, систематизація, узагальнення);

– емпіричні методи дослідження: Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерса), «Опитувальник для визначення рівня креативності» (Г.С. Нікіфоров); Тест «Комунікабельність» В. Ряховського.

У кваліфікаційній роботі з'ясована сутність поняття «soft skills», визначені особливості формування навичок «soft skills» та їх значення для майбутніх фахівців харчової промисловості. Проведене емпіричне дослідження особливостей розвитку навичок «soft skills» у майбутніх фахівців харчової промисловості та на основі його результатів розроблено програму тренінгу розвитку навичок «soft skills» у студентів. Визначено ефективність впровадження даної програми у навчання майбутніх фахівців харчової промисловості.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ «SOFT SKILLS» У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ.....	10
1.1. Поняття «soft skills» в сучасних наукових зарубіжних і вітчизняних дослідженнях.....	10
1.2. «Soft skills» особистості фахівця харчової промисловості.....	16
1.3. Формування «soft skills» майбутніх фахівців харчової промисловості у навчальному процесі університету.....	20
Висновки до розділу 1.....	24
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ «SOFT SKILLS» В МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ.....	26
2.1. Організація дослідження та обґрунтування методик.....	26
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження розвитку «soft skills» в майбутніх фахівців харчової промисловості.....	29
2.3. Практичні рекомендації щодо формування «soft skills» у студентів.....	34
Висновки до розділу 2.....	39
РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ «SOFT SKILLS» У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГУ.....	41
3.1. Психологічний тренінг розвитку навичок «soft skills» у студентів.....	41
3.2. Перевірка ефективності тренінгу формування «soft skills» у майбутніх фахівців харчової промисловості.....	58
Висновки до розділу 3.....	61
ВИСНОВКИ.....	63
Список використаних джерел.....	65
Додатки.....	70

## ВСТУП

НУВБІП України

Актуальність дослідження обумовлена тим, що, незважаючи на активне обговорення проблеми розвитку «soft skills» у студентів у вітчизняній та зарубіжній літературі, рівень їх розвитку дуже низький і

НУВБІП України

вимагає деталізації та визначення детермінант їх розвитку. Сучасні випускники ЗВО швидко стають непотрібними, оскільки набутий за роки навчання у ЗВО набір навичок («hard skills») швидко застаріває, мобільність

студента характеризується показником низького рівня, а «soft skills» не

НУВБІП України

розвинені на належному рівні, і, отже, випускники стають неконкурентоспроможними на ринку праці.

У сучасному вітчизняному суспільстві молодь слід розглядати як найважливіший стратегічний ресурс держави, за яким йде майбутнє та від якого залежить розвиток найважливіших соціальних галузей [1-3].

НУВБІП України

Серед якостей особистості спеціаліста, конкурентоспроможного на ринку праці, особливе місце посідають «soft skills», які вважаються одним із показників динамічного розвитку галузі освіти. Саме система освіти

визначається найважливішим інститутом соціалізації особистості, який являє

НУВБІП України

собой єдиний процес, де навчання та виховання орієнтовані на підготовку освічених, ерудованих, культурних та креативно мислячих фахівців. «Soft skills» – це «надпрофесійні» навички, без яких кожному індивіду, який бажає

досягти життєвого успіху, буде складно. Тому формувати їх починають у

НУВБІП України

школі, а розвивати – в університеті, щоб забезпечити конкурентоспроможність на ринку праці і досягти успіху у професійній діяльності.

Мета дослідження – з'ясувати особливості розвитку вмінь міжособистісного спілкування та розробити програму тренінгу з розвитку

навичок «soft skills» у майбутніх фахівців харчової промисловості.

НУВБІП України

Завдання дослідження:



1) теоретично обґрунтувати особливості формування навичок «soft skills» та їх значення для майбутніх фахівців харчової промисловості;

2) розробити та провести емпіричне дослідження особливостей розвитку навичок «soft skills» у майбутніх фахівців харчової промисловості;

3) проаналізувати результати емпіричного дослідження;

4) розробити програму тренінгу розвитку навичок «soft skills» у студентів;

5) апробувати програму тренінгу розвитку навичок «soft skills» та перевірити її ефективність.

**Об'єкт дослідження** – процес формування навичок «soft skills» у майбутніх фахівців харчової промисловості.

**Предмет дослідження** – методи та засоби формування навичок «soft skills» у майбутніх фахівців харчової промисловості.

**Методи дослідження:** Для знаходження рішення поставлених в кваліфікаційній роботі завдань були застосовані наступні методи:

– теоретичні методи (аналіз, порівняння, класифікація, систематизація, узагальнення);

– емпіричні методи дослідження: Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерса); «Опитувальник для визначення рівня креативності» (Г.С. Нікіфоров); Тест «Комунікабельність» В. Ряховського.

**Теоретичне значення магістерського дослідження:** у науковій роботі обґрунтовується значення формування навичок «soft skills» у майбутніх фахівців харчової промисловості, уточнено сутність поняття «soft skills», описано види даних навичок, перевірено рівень розвитку «soft skills» у студентської молоді.

**Практичне значення магістерського дослідження:** полягає в можливості застосування розробленої програми тренінгу для розвитку навичок «soft skills» у програмі навчання майбутніх фахівців харчової промисловості.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ «SOFT SKILLS» У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

### 1.1. Поняття «soft skills» в сучасних наукових зарубіжних і вітчизняних дослідженнях

Термін «soft skills» є одним з треків світу, що динамічно змінюється. Однак, незважаючи на його популярність, універсального розуміння поки що не існує. У перекладі з англійської «soft skills» позначають як «м'які» навички, або «гнучкі» навички.

В Оксфордському словнику ми знаходимо, що «м'які» навички – це «особисті якості, які дозволяють ефективно та гармонійно взаємодіяти з іншими людьми» [41], наприклад, здійснювати продуктивну комунікацію.

Натомість змістовна сторона поняття потребує інтегративного розуміння середовища та особистісного ресурсу.

«Гнучкі» навички (англ. «soft skills») «комплекс неспеціалізованих, важливих для кар'єри надпрофесійних навичок, які відповідають за успішну участь у робочому процесі, високу продуктивність і є наскрізними, тобто не пов'язані з конкретною предметною областю» [10, с. 162].

Проблемою розвитку «м'яких» навичок у різний час займалися багато вчених, які по-різному розглядали та визначали поняття «soft skills», що можна пояснити особливостями сприйняття та сферою наукових інтересів кожного з них. Слід зазначити, що всі існуючі визначення поняття частково взаємопов'язані та взаємозалежні, а деякі з них тісно переплітаються один з одним.

Зарубіжний досвід дослідження питань формування «soft skills» починається ще з 70-х років ХХ ст. Педагогічна спільнота стала відзначати, що молоді люди, володіють певним набором навичок, які не входять у професійні, домагаються більших результатів, ніж ті, хто не має таких. Так виник термін «soft skills». Крім цього терміну, надпрофесійні навички в зарубіжній літературі мали схожі визначення, наприклад, такі як people skills,

social skills, essential skills та інші. Власне, схожа ситуація сталася і у вітчизняній педагогіці, коли з'явилися терміни «надпрофесійні навички», «гнучкі навички» чи «м'які навички» [39].

Проаналізувавши роботи зарубіжних авторів, які займаються вивченням «soft skills», ми можемо зробити висновок про те, що всі дефініції мають на увазі набір універсальних, не специфічних для тієї чи іншої професійної діяльності навичок, які можуть бути корисні для професійного та особистісного розвитку.

Так, Луїс М. Камарінья-Матос та колектив вчених, які протягом 10 років вивчали формування «soft skills» серед аспірантів, до переліку м'яких навичок включили тайм-менеджмент, вміння працювати в команді, вміння планувати свою діяльність та керувати ресурсами, лідерство, а також етику та навички ведення переговорів [35]. Ф. Мосс, К. Тіллі при описуванні м'яких навичок наголошували на рисах характеру, що впливають на поведінку і не належать до формальних знань [33].

С. А. Харрелл до м'яких навичок відносить міжособистісні та внутрішньоособистісні здібності, які полегшують професійну діяльність «у певних контекстах» [37].

Таким чином, одні зарубіжні автори наголошують на комунікативних і управлінських навичках, інші – на особистісних якостях людини, її характері та поведінці.

Так, Н.А. Длугунович під «soft skills» розуміє «людські якості, без яких навіть найкращий професіонал не зможе досягти хорошого результату...» [4].

Л. В. Іванова, О. В. Скорнякова О. В. під «soft skills» розуміють навички, що дозволяють знаходити спільну мову з іншими людьми, налагоджувати та підтримувати з ними зв'язки, вміти доносити свої думки. Іншими словами, «soft skills» – це навички ефективних комунікаторів та лідерів, необхідні як у повсякденному житті, так і у професійній діяльності [9]. На думку І.В. Зайцевої, «soft skills» – навички, набуті завдяки додатковій освіті та особистого життєвого досвіду і які використовуються для власного розвитку

саме у професійній діяльності [5]. Г. В. Мозгова, В. А. Євтушенко, А. Д. Мозгова розглядають розвиток «soft skills» у площині професійних міжособистісних відносин, які передбачають включення до робочого та організаційного контекстів підприємства, розуміння та представлення корпоративних інтересів, постановку та вирішення професійних завдань [15].

С. А. Наход досліджує психологічну складову «soft skills» і відносить «до соціальних навичок: вміння переконувати, знаходити підхід до людей, лідерувати, міжособистісне спілкування, ведення переговорних процесів, роботу в команді, особистісний розвиток, управління часом, ерудованість, креативність та ін.» [16].

Подібність змісту поняття ми відзначаємо в дослідженнях Ю. Портланда, який також визначає «soft skills» як соціальні навички, що дають змогу встановлювати взаємодію з різними віковими категоріями людей [15]. О. О. Гура вважає, що «soft skills» слід розглядати як «м'які компетенції», яким властивий розвиток у «професійній діяльності» та наявність яких викликає «пильну увагу роботодавців при прийомі на роботу та при формуванні моделі компетенції конкретних посад» [2].

Отже, в даний час навички, які роботодавці вимагають від випускників, змінюються, і на зміну технічним навичкам приходять м'які навички [7]. М'які навички мають стратегічне значення у визначенні успіху особистості. Особливо це стосується випускників ЗВО.

Люди, які впевнено володіють м'якими навичками, можуть думати самостійно, вирішувати проблеми, використовувати навички командної роботи, надавати важливий зворотний зв'язок, мотивувати колег співробітників і надавати приклад іншим співробітникам.

Всесвітня Організація Охорони Здоров'я [15] вказує на те, що м'які навички – це здібності до адаптивної та конструктивної поведінки, які дозволяють людям ефективно справлятися з життєвими труднощами. Зокрема, соціальні навички допомагають людям приймати обгрунтовані рішення, вирішувати проблеми, критично та творчо мислити, ефективно

спілкуватися та будувати здорові стосунки. Завдяки цим характеристикам м'які навички розглядаються як загальні, передані, основні або ключові навички, які можуть застосовуватися в різних організаційних та трудових контекстах. Вони також є ключовими можливостями, що сприяють підвищенню конкурентоспроможності на індивідуальному, соціальному та національному рівні [3, с. 188].

P. Moss, C. Tilly [32] визначили м'які навички як «навички, здібності та риси характеру, які відносяться до особистості та її поведінки, а не до формальних чи технічних знань». Однак м'які навички – це щось більше, ніж просто індивідуальні риси та схильності. Наприклад, S.A. Hurrell [33] визначає м'які навички як ті «що включають в себе міжособистісні та внутрішньоособистісні здібності, що полегшують освоєну роботу у певних контекстах».

S. Caruana [37] стверджує, що, на думку вчених, природа освіти сама по собі наводить до розвитку низки навичок, які можуть бути чітко перераховані в навчальному плані, але які можуть бути придбані студентами в результаті участі у різних видах діяльності, складових академічного курсу. Далі він продовжує, що сама природа академічного середовища веде до розвитку саморефлексії та оцінки, синтезу та аналізу знань. Структура навчальних планів така, що студенти часто повинні працювати у групах чи командах, де, крім досягнення академічних завдань також розвиваються навички командоутворення, планування та розподілу роботи між членами команди.

Щоб уявити м'які навички в освітньому середовищі, необхідно спочатку розглянути модель бажаної навички. На підтримку кількох гнучких навичок, коротке відео є видатним способом навчання. Відео відмінно підходить для представлення мови тіла, міміки та передачі емоцій. Нарешті, у студента має бути можливість застосувати ці навички зі зворотнім зв'язком.

Оцінки, засновані на ІКТ, здатні швидко генерувати надійні дані про прогрес, досягнутий студентами. Крім того, області, в яких студенти мають труднощі, виявляються швидше, і тому було б відносно простіше вжити заходів щодо

виправлення становища. Необхідно створити всі можливі умови, щоб у більшості навчальних закладів методика викладання була б змінена у сторону найбільш орієнтованого навчання на самих студентів.

Таке зрушення йде разом із впровадженням м'яких навичок у навчання жорстким навичкам. Іншими словами, студенти, які беруть участь у лекції з метою вивчення жорсткої навички, безумовно і автоматично практикують низку гнучких навичок.

Первинним кроком у розвитку м'яких навичок студентів є підвищення їх поінформованості про значення м'яких навичок та наслідки недоліків у цьому відношенні.

Формальним підходом до вирішення цієї проблеми було б включення до навчального плану програми предметів, пов'язаних із м'якими навичками.

Таким чином, жодних змін у навчальному плані програми не потрібно; натомість зміни будуть відображені у методиці викладання предметів.

Правильно застосований такий підхід до навчання автоматично підвищить привабливість та ефективність курсу, як щодо жорстких навичок, так і щодо м'яких навичок [34, с. 29].

Уміння завжди було невизначеним поняттям. В даний час до гнучких навичок відносяться комунікація, вирішення проблем, робота в команді, мотивація, судження, лідерство та ініціатива. Роботодавці зазначали, що випускники, які сьогодні вийшли на ринок праці, відчувають нестачу в таких м'яких навичках. На даний час роботодавці шукають кандидатів, які мають ці навички, при підборі персоналу, використовуючи це як спосіб прогнозування успіху на робочому місці [11]. В останні роки відбулося різке зрушення у навичках, потрібних роботодавцями, перевага надається м'яким навичкам перед технічними навичками.

Роботодавці стверджують, що випускники не мають правильного набору гнучких навичок, які дозволили б їм інтегруватися та ефективно робити свій внесок у трудову діяльність. Роботодавці схильні розглядати більшість нових випускників як кілька егоцентричних, нездатних

інтегруватися в існуючу команду та тих, хто очікує, що їх поставлять на керівну посаду, навіть якщо вони не продемонструють потрібних якостей для лідерства, тощо [37]. Як зазначає К. Khaik, саме відсутність компетенцій

призводить до того, що випускники стають безробітними. Невиконання цієї вимоги було визначено як одну з причин розриву у кваліфікації випускників, і ця проблема потребує серйозного вирішення.

У зв'язку з зростаючим попитом з боку роботодавців, серед учених зростає усвідомлення необхідності розвитку знань та навичок студентів для забезпечення їх можливості працевлаштування [34]. При пошуку

перспективної робочої сили більшість роботодавців схильні шукати випускників, які, крім володіння необхідними навичками та змістовними знаннями для функціонування на робочому місці, мають правильне

ставлення, ініціативні та готові вчитися, а ще важливіше, мабуть, те, що випускники мають бути комунікабельні, мати аналітичний склад розуму, вміти вирішувати проблеми, грамотно працювати з іншими та гнучко

реагувати.

Як уже згадувалося вище, системи освіти та професійної підготовки можуть забезпечити оволодіння системою гнучких навичок, але вони мають

бути ефективно впроваджені у навчальну програму. Щоб заповнити прогалини у кваліфікації, освітні установи повинні розвивати свої специфічні, сильні сторони з урахуванням особливостей місцевого ринку та

спеціалізувати свою роль для задоволення потреб промисловості. Крім того,

слід розробити навчальні програми, що базуються на навичках, які сприяють розвитку загальних, переданих та ключових компетенцій. Розвиток гнучких навичок не так легко отримати за короткий час, але це може бути основним рішенням для розвитку студентів, які мають навичками працевлаштування.

Узагальнюючи вищесказане, можна зробити такі висновки:

– «soft skills» або м'які навички, є найважливішими надпрофесійними навичками, та необхідність їх формування не піддається сумніву;

– система професійної освіти, що склалася, не готова до формування м'яких навичок студентів, необхідно змінювати освітні програми, навчальні плани, а також систему поглядів та ціннісні орієнтації суб'єктів освітнього процесу;

– для формування м'яких навичок необхідне залучення новітніх інформаційних технологій, а також провідних фахівців різних галузей (психологи, бізнесмени, тренери, тощо);

– проблема формування м'яких навичок студентів є слабо вивченою та перспективною для подальшого дослідження.

Отже, під «soft skills» студентів ЗВО розуміються такі надпрофесійні навички та здібності студента, яким не можна навчитися у процесі вивчення певних дисциплін, але які необхідні для успішного функціонування та просування в професійній сфері.

## 1.2. «Soft skills» особистості фахівця харчової промисловості

Фахівець харчової промисловості – це фахівець, який відповідає за процес виробництва харчових продуктів та стежить за точним дотриманням технології їхнього приготування. Результат його роботи – якість та смак продуктів, які ми купуємо у магазинах та їмо. Саме тому такий фахівець повинен мати наступні навички «soft skills» [17, с. 132]:

- працездатність;
- комунікативні навички;
- навички самоорганізації;
- креативні навички;
- інформаційні навички;
- стресостійкість;
- лідерство;
- навички прийняття рішень;
- відповідальність;



# НУВБІП УКРАЇНИ

- критичне мислення;
- емоційна емпатія;
- адаптивність і гнучкість.

Працездатність – потенційна можливість індивіда виконувати доцільну діяльність на заданому рівні ефективності протягом певного часу. Залежить від зовнішніх умов діяльності та психофізіологічних ресурсів індивіда.

Якщо студент не любить працювати, то й у професійній діяльності він нічого не досягне. Висока працездатність має бути у студентів не лише на теоретичних заняттях, а й на практичних роботах, проміжній атестації та на практиці. Тільки працьовитий студент доб'ється високих результатів, отримає диплом з відзнакою, зробить кар'єру та стане лідером у колективі.

Навички самоорганізації – вміння організувати навчання чи роботу та правильно розставляти пріоритети, тайм-менеджмент, здатність ефективно перемикає увагу.

Студенти повинні вміти так організувати навчання, щоб вистачило часу виконувати самостійну роботу, домашнє завдання, закріплювати навички та вміння на практиці, брати участь у позакласній діяльності групи та не перевтомлюватись

Відповідальність – необхідність, обов'язок відповідати за свої дії, вчинки, бути відповідальним за їхні наслідки. Відповідальність – це впевненість, надійність, чесність щодо себе та інших, усвідомлення та готовність прийняти помилки.

Якщо студент безвідповідальний, йому байдуже, що через його дії страждатимуть його однокурсники. І від того, що він підводить своїх колег, працювати з ним у колективі ніхто не забажає. Тільки відповідальний студент може досягти високих результатів у навчанні та успіхів у роботі.

Комунікативні навички – вміння ефективно спілкуватися, здатність розуміти, що має на увазі співрозмовник, і бути зрозумілим їм, вміння домовлятися, досягати своєї мети через спілкування.

Допомагають самостверджуватись та соціально реалізовувати себе.

У харчовій промисловості фахівець має вміти спілкуватися з постачальниками, покупцями, посередниками та грамотно вести діалог. Якщо студент не володіє мовою і не може висловити своїх думок, позитивних оцінок він не отримає і працювати в сфері харчової промисловості він не зможе, викладач повинен розвивати на заняттях комунікативні навички кожного студента.

Навички прийняття рішень – цілий набір навичок:

- 1) навичка бачення максимальної кількості можливих варіантів рішень,
- 2) навичка розміщення пріоритетів (визначення цільової функції) для кожної конкретної ситуації,
- 3) навичка вибору одного рішення серед усієї їх множини.

При вирішенні тестових завдань та під час проміжної атестації опитування студентів полягає у виборі правильного варіанта вирішення з багатьох відповідей. Студент повинен не тільки вибрати правильну відповідь, а й обгрунтувати свій вибір, невпевнений працівник не зможе керувати колективом, бо сумніватиметься у правильності свого вибору та в екстремній ситуації підведе весь колектив.

Адаптивність і гнучкість – здатність ефективно працювати з різними людьми у різних ситуаціях. Респондент здатний розуміти і цінувати різні або протилежні точки зору, і адаптувати власну позицію відповідно до вимог ситуації.

В умовах ринкової економіки студенти як майбутні кадри повинні вміти працювати з людьми різних національностей, різних характерів, з різними точками зору та гнучко підлаштовуватися під них відповідно до вимог ситуації.

Стресостійкість – сукупність якостей, що дозволяють організму спокійно переносити дії стресів без шкідливих сплесків емоцій, які впливають на діяльність і оточуючих, і навіть здатні викликати психічні розлади. Висока стійкість до стресів характеризується низьким рівнем емоційності.

У харчовій промисловості фахівець контактує з великою кількістю різних людей, стикається з різними конфліктними ситуаціями і може відчувати постійний стрес, тому він має бути спокійним, врівноваженим та беземоційним, чого його навчають під час занять з організації виробництва.

Лідерство – це процес організації роботи у групі, де лідером виступає людина, до якої прислухаються, довіряють. Лідер може бути призначеним (формальний лідер), так і обраним групою (неформальний лідер).

Якщо студент має організаторські здібності і може повести групу за собою, якщо йому довіряють та цінують його, то й надалі він стане гарним керівником.

Інформаційні навички – це навички роботи з друкованими та електронними джерелами, вміння добувати інформацію із джерел і дидактично її перетворювати, тобто вміння інтерпретувати та адаптувати до реальних завдань. Медіа-інформаційні навички – вміння працювати у відповідних мережах.

У сучасних умовах, як студенти, так і фахівці харчової промисловості повинні вміти працювати з друкованими та електронними джерелами та мати медіа-інформаційні навички. Невміння працювати у соціальних мережах говорить про низьку кваліфікацію працівника.

Критичне мислення – це вміння активно, послідовно, різнобічно, самостійно думати та приймати рішення на основі своїх міркувань.

На теоретичних заняттях і під час виконання практичних завдань, курсових робіт студент повинен вміти як самостійно думати і приймати рішення, так і вміти аналізувати результати своєї роботи, виявляти власні помилки.

Креативні навички – здатність нестандартно мислити.

При виконанні творчих завдань, дослідницької роботи, при оформленні дипломної роботи, рекламних матеріалів студенти та фахівці харчових технологій мають виявляти свою фантазію, нестандартно мислити.

Емоційна емпатія – здатність переживати почуття й емоції іншої людини. Виникає ще в дитячому віці. Емпатія сьогодні вважається абсолютним добром.

Отже, щоб стати висококваліфікованим фахівцем харчової промисловості та успішним керівником необхідно оволодіти не лише професійними, а й загальними компетенціями та розвивати гнучкі навички «soft skills». Це веде до кар'єрного зростання, підвищення рівня доходів, особистісного розвитку, а відсутність або слабе володіння гнучкими навичками веде до низької кваліфікації, недостатнього рівня доходів, незагребованості, розчарування у спеціальності.

### **1.3. Формування «soft skills» майбутніх фахівців харчової промисловості у навчальному процесі університету**

Безумовно, розвиток «soft skills» сьогодні оцінюють як процес динамічного перетворення особистості протягом її життя. Продуктивність життєдіяльності людини передбачає наявність умов, які б сприяли, на наш погляд, мотивованому перетворенню наявних у неї особистісних властивостей і явостей пропорційно середовищу та оточуючим їй людям.

Однак ми відзначаємо розрив між вимогами життя та освітньою практикою.

Досвід конструктивного аналізу освітньої системи у ЗВО свідчить про те, що викладач ще не готовий розвивати ці навички, вважаючи, що по-старому просто вчити легше, не можна помилятися. Сьогодні акцент в освітньому середовищі університетів харчових технологій зроблено на проектно-дослідницьку діяльність. Багаторічна практика показує, що студенти, які не включені до проектно-дослідницької діяльності, не вміють прогнозувати, не розвивають навички самоосвіти, а роблять те, що їм говорять робити, відвідуючи заняття без осмисленого ставлення до того, що відбувається. Навчаючись 4-5 років, вони витрачають час, енергію, сили на

все, що завгодно, тільки не на підвищення власної ефективності, просування себе та своєї індивідуальної траєкторії професійного становлення.

Під професійним становленням ми розуміємо бачення «Я» як суб'єкта, що володіє набором «м'яких» навичок, які динамічно змінюються, необхідних для підвищення рівня персональної професійної ефективності. На

думку О. В. Повстин, «основним фактором досягнення вершин професіоналізму виступає самоактуалізація, заснована на реалізації свого особистісно-професійного потенціалу» [20, с. 122]. Це можна пояснити тим,

що самоактуалізація майбутнього фіхівця включає «категорії натхненності та причетності, мотивованості «зсередини», суб'єктивної присутності» [23], які так само необхідні в процесі розвитку «soft skills».

Сьогодні, у світі «кліпових можливостей» та інтеграції, у системі психолого-педагогічних оцінок особистості, а також її можливостей «м'які» навички можна поділити на чотири групи.

Базові комунікативні навички, або комунікативна грамотність (уміння слухати, переконувати та аргументувати, вести переговори, проводити презентації, публічні виступи, самопрезентації, командна робота, націленість на результат, діловий лист тощо), які сприяють розвитку відносин з людьми ,

допомагають підтримувати розмову, ефективно поводитися в критичних ситуаціях під час спілкування з оточуючими.

Навички self-менеджменту (управління емоціями, стресом, власним розвитком, планування та цілепокладання, тайм-менеджмент, енергія, ентузіазм, ініціативність, наполегливість, рефлексія, використання зворотного зв'язку), які допомагають ефективно контролювати свій стан, час, процеси.

Навички ефективного мислення, або інтелектуального мислення (системне, креативне, структурне, логічне, проектне, тактичне та стратегічне

мислення, пошук та аналіз інформації, вироблення та прийняття рішень), які відповідають за управління процесами в голіві, допомагають зробити власне життя та роботу більш системними.

Управлінські навички, або форсайт-управління, (управління виконанням, планування, постановка завдань, мотивування, контроль реалізації завдань, менторинг, коучинг, подання зворотного зв'язку, управління проектами, змінами), які відповідають за планування, мотивування, управління власними змінами і т.д.

Безумовно, на наш погляд, розвиток «soft skills» можна розглядати як конструктивну дію в комунікативному полі, при якому з'являється певна ідентифікація внутрішнього потенціалу особистості, що має розвиваючу функцію: подією є те, що включає розвиток і розвиває особистісний

комунікативний потенціал. «Свідомість, співпереживання і співтворчість постає як тристороння кооперативна форма такої взаємодії» [23, 24].

Свідомість у комунікативному полі є ключовою умовою розвитку особистісного набору знань студента, що відкриває перед ним перспективи розвитку «soft skills» (навичок інтелектуального мислення). Співпереживання

в комунікативному полі визначається проявом поваги, співчуття та чуйності в міжособистісних відносинах, включає розуміння внутрішнього світу та поведінки суб'єкта, з яким встановлено комунікативний контакт за допомогою інтуїтивного проникнення в його переживання, співпереживання,

визнання цінності людської культури, і розуміється нами як навички self-менеджменту.

Як вважає А. Тушак, професіоналізм людини «реалізується тим активніше, чим повніше людина розуміє значення культури та організовує свої власні сили. Участь людини у розвитку культури це найважливіший

критерій залучення особистості до світу духовного та професійного багатства суспільства, показник індивідуальної розвиненості...» [25]. Співтворчість у комунікативному полі забезпечується у спільній творчості, організації діалогу у спілкуванні, наявності відносин, активної позиції суб'єктів

спільного творчого пошуку, формуючи при цьому навички комунікативної грамотності.

Освітнє середовище університетів харчової промисловості орієнтоване на конструктивну дію в комунікативному полі, де у бакалаврів та магістрів актуалізується прагнення розвиватися, набувати нового досвіду, професійно зростати; формуються уявлення про цілі власного розвитку та конкретних планах розвитку; студенти починають пробувати не тільки те, що їм добре дається, а й щось нове, йдуть на ризик; починають аналізувати свої дії та їх результати, шукають причини успіхів та невдач саме у своїх діях, а не у зовнішніх обставинах; прагнуть отримувати зворотний зв'язок про успішність своїх дій від однокурсників, викладачів, роботодавців тощо.

Отже, ключовими правилами виділених детермінантів стають:

- свідомість у комунікативному полі – навчання та розвиток – безперервний процес: постійне здобуття нового досвіду, знайомство з новими професіоналами, виконання більш складних завдань, використання нових інструментів у житті; вивчення навколишніх процесів, нових трендів, досягнень у пріоритетних галузях інтересів; регулярне читання літератури та інформаційних ресурсів у вибраній галузі;

- співпереживання в комунікативному полі – робота з людьми, у яких хочеться вчитися і з яких хочеться брати приклад (як в особистісному, так і в професійному плані); вміння ефективно використовувати зворотний зв'язок, що надходить (реакцію інших на ваші дії або бездіяльності) і визначати його цінність;

- співдія в комунікативному полі – ефективне планування та упорядкування власного розвитку; комплексний підхід до власного розвитку: використання різних форматів розвитку та навчання; поступовий розвиток тих напрямів, які допоможуть досягти успіху у навчанні чи роботі; розвиток персональних та професійних навичок через виконання нових завдань та проектів;

- використання можливостей альтернативної освіти: відвідування корисних та цікавих заходів (майстер-класи, тренінги, семінари).

Основними методами розвитку «soft skills» слід вважати:

Самонавчання – самостійне вивчення інформації про моделі успішної поведінки (читання літератури, самостійне вивчення різних матеріалів (статті, блоги, мануали тренінги), прослуховування вебінарів [32].

Пошук зворотного зв'язку – отримання зворотного зв'язку від однокурсників, викладачів, наставників та роботодавців про успішність своєї поведінки в аспекті розвитку конкретної навички.

Навчання на досвіді інших та ментворкінг – виділення та вивчення моделей успішної поведінки того, хто має високий рівень розвитку цієї компетенції, робота з наставником.

Спеціальні завдання (фонові тренінги) – самостійні вправи, що розвивають певні компетенції, та виховують обрані особисті якості або, навпаки, утилізують шкідливі звички.

Рішення кейсів – дослідження конкретних ситуацій з пропозицією оптимальних шляхів розв'язання [33].

Розвиток у процесі роботи – пошук та освоєння більш ефективних моделей поведінки під час вирішення завдань, які входять у професійний функціонал.

На закінчення можна відзначити, що розвиток «soft skills» у майбутніх фахівців харчової промисловості – це особистий мотив студента і тільки від нього самого залежить, якою мірою його особисті якості допоможуть зробити успішну професійну кар'єру, визначити його продуктивність у професійному конкурентоспроможному середовищі.

### Висновки до розділу 1

Аналіз теоретичних даних розвитку «soft skills» у майбутніх фахівців харчових технологій дає підстави зробити наступні висновки:

«Soft skills» або м'які навички, є найважливішими надпрофесійними навичками, та необхідність їх формування не піддається сумніву.



Система професійної освіти, що склалася, не готова до формування м'яких навичок студентів, необхідно змінювати освітні програми, навчальні плани, а також систему поглядів та ціннісні орієнтації суб'єктів освітнього процесу.

Для формування м'яких навичок необхідне залучення новітніх інформаційних технологій, а також провідних фахівців різних галузей (психологи, бізнесмени, тренери, тощо).

Проблема формування м'яких навичок студентів є слабо вивченою та перспективною для подальшого дослідження.

Під «soft skills» студентів ЗВО розуміються такі надпрофесійні навички та здібності студента, яким не можна навчитися у процесі вивчення певних дисциплін, але які необхідні для успішного функціонування та просування в професійній сфері.

Розвиток «soft skills» у майбутніх фахівців харчової промисловості – це особистий мотив студента і тільки від нього самого залежить, якою мірою його особисті якості допоможуть зробити успішну професійну кар'єру, визначити його продуктивність у професійному конкурентоспроможному середовищі.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

## РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ «SOFT SKILLS» В МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

### 2.1. Організація дослідження та обґрунтування методик

Для визначення рівня розвитку «soft skills» в майбутніх фахівців харчової промисловості було організовано та проведено емпіричне дослідження.

Насамперед, в ході підготовки до дослідження було визначено його завдання, які були виконані на різних етапах його проведення.

1. На першому, підготовчому етапі проаналізовано теоретико-методологічну основу дослідження проблеми розвитку «soft skills» в майбутніх фахівців харчової промисловості;

2. На другому, організаційному етапі було визначено вибірку опитуваних, охарактеризовано процедуру дослідження, описано обрані психодіагностичні методики;

3. На третьому, дослідницькому етапі проведено опитування студентів, опрацьовано отримані результати, проінтерпретовано дані щодо проявів «soft skills» в учасників дослідження;

4. На четвертому, формувальному етапі розроблено ряд психологічних занять з розвитку «soft skills» в майбутніх фахівців харчової промисловості, які було впроваджено у роботу психолога з ними;

5. На п'ятому, контрольному етапі, визначено ефективність проведення психологічної роботи з підвищення «soft skills» у студентському віці, визначено динаміку змін даних навичок експериментальної групи, сформовано результати.

Вибірку опитуваних склали 40 осіб юнацького віку, які навчаються на 3-му курсі у Національному університеті біоресурсів і природокористування України. Вікова категорія опитуваних – 20-21 рік. Серед учасників було 20 юнаків та 20 дівчат.

Процедура дослідження включала в себе опитування учасників за всіма обраними методиками протягом навчального тижня, опрацювання отриманих результатів, їх інтерпретацію та повідомлення студентам.

Таким чином, завдання дослідження були реалізовані шляхом проведення експерименту, на вказаних етапах дослідження добирався та використовувався комплекс методів, що включав: теоретичний аналіз проблеми, анкетування за допомогою вказаних методик, кількісний аналіз результатів з подальшою їх якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням.

Для проведення емпіричного дослідження було обрано наступні психодіагностичні методики:

- 1) «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерса) (Додаток А);
- 2) «Опитувальник для визначення рівня креативності» (Г.С. Нікіфоров) (Додаток Б);
- 3) Тест «Комунікабельність» В. Ряховського (Додаток В).

Коротко вкажемо особливості їх проведення та специфіку обробки результатів, отриманих в ході їх застосування.

«Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерса) призначена для визначення рівня мотивації опитуваного на досягнення успіху.

При діагностиці особистості на виявлення мотивації до успіху Т. Елерс виходив з положення про те, що особистість, в якій переважає мотивація до успіху, віддає перевагу середньому або низькому рівню ризику. Їй властиво уникати високого ризику. При сильній мотивації до успіху, надії на успіх зазвичай скромніші, ніж при слабкій мотивації до успіху, однак такі люди багато працюють для досягнення успіху, прагнуть до успіху.

Опитуваному пропонують 41 питання, на які він має відповісти ствердно («так») чи заперечно («ні»). У ході обробки результатів визначається кількість збігів відповідей опитуваного з ключем методики.

Інтерпретація результатів методики мотивації до успіху (норми тесту Т. Елерса) передбачає, що чим більша сума балів, тим вище рівень мотивації до досягнення успіху:

- від 1 до 10 балів – низька мотивація до успіху;
- від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації;
- від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації;
- більше 21 балу – занадто високий рівень мотивації до успіху.

За даними Т. Елерса, мотивація досягнення успіху тісно пов'язана із готовністю людини до ризику. Так, зарубіжні дослідження показали, що люди, помірно та сильно орієнтовані на успіх, віддають перевагу середньому рівню ризику. Ті ж, хто боїться невдач, віддають перевагу малому або, навпаки, занадто великому рівню ризику. Чим вища мотивація людини до успіху – досягнення мети, тим нижча готовність до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на надію на успіх: при сильній мотивації до успіху, надії на успіх зазвичай скромніші, ніж при слабкій мотивації до успіху.

До того ж, людям, мотивованим на успіх тим, хто має великі надії на нього, властиво уникати високого ризику. Ті, хто сильно мотивований на успіх і мають високу готовність до ризику, рідше потрапляють в нещасні випадки, ніж ті, які мають високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач. І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (орієнтація на захист), то це перешкоджає мотиву до успіху – досягненню мети [61, с. 105-106].

«Опитувальник для визначення рівня креативності» (Г. С. Нікіфоров) призначений для діагностики здатності опитуваних до креативності на основі самооцінки звичних стратегій поведінки, життєдіяльності, характеру особистості тощо.

Опитуваному пропонується відповісти ствердно чи заперечно на 15 питань опитувальника, відзначивши в оцінці «+» чи «-» відповідно. Під

час обробки результатів зараховуються тільки ствердні відповіді, за які опитуваний отримує по 1 балу.

На основі порівняння загальної кількості набраних балів з оцінною шкалою методики формується висновок про рівень креативності опитуваного:

- від 0 до 5 балів – низький рівень;
- від 6 до 9 балів – середній рівень;
- від 10 до 15 балів – високий рівень креативності [67; 68].

**Тест «Комунікабельність» В. Ряховського** надає можливість визначити рівень комунікабельності людини, її здатності встановлювати, підтримувати та зберігати хороші особисті та ділові взаємини із оточуючими людьми. Випробуваному пропонується 16 питань, відповідати на які слід, використовуючи три варіанти відповідей – «так», «іноді» та «ні». Отже, даний тест визначає здатність людини встановлювати, підтримувати та зберігати хороші особисті та ділові взаємини з оточуючими людьми.

## 2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження розвитку «soft skills» в майбутніх фахівців харчової промисловості

Вкажемо на отримані результати опитування студентів за кожною з проведених методик. Першою було застосовано «Методику діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерса) та встановлено наступні результати прояву мотивації студентів до досягнення успіху (табл. 2.1):

Таблиця 2.1  
Рівні мотивації досягнення успіху опитуваних студентів  
(за методикою Т. Елерса)

Рівні мотивації до успіху	Всього (40 ос.)		Студенти (20 ос.)		Студентки (20 ос.)	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Низька мотивація	10	25%	6	30%	4	20%
Середній рівень	12	30%	6	30%	6	30%
Помірно високий рівень	15	37,5%	6	30%	9	45%
Занадто високий рівень	3	7,5%	2	10%	1	5%

За даними таблиці 2.2 помітно, що переважна більшість опитуваних мають помірно високий (оптимальний) рівень прояву мотивації досягнення успіху (37,5%). Ще 30% опитуваних студентів мають середній рівень мотивації досягнення успіху. Для 25% властивий низький рівень, що дозволяє стверджувати, що ці опитувані більше орієнтовані на уникання невдач, ніж на досягнення успіху.

Надмірно високий рівень прагнення до досягнення успіху, виявлений у 7,5% опитуваних, вказує на зацикленість студента на тому, що він завжди має бути успішним, досягати поставлених цілей. Однак у випадку невдачі ці студенти не можуть спокійно відреагувати на виникаючі труднощі, вони демонструють значний рівень фрустрації та можуть дійти до відчаю в самооцінці себе і своїх досягнень. Цей показник є одним з крайніх виявів перфекціонізму та значних вимог до себе та своєї діяльності, що не є оптимальним для повноцінного особистісного розвитку, оскільки не дозволяє юній особі адекватно сприйняти ситуації неуспіху, заставляючи її знову й знову домагатися успіху там, де можливо, він уже не потрібний.

Серед студентів по 30% мають низьку, середню та помірно високу мотивацію до успіху, і ще 20% володіють занадто високим рівнем. Серед студенток більшість мають помірно високий рівень мотивації досягнення успіху (45%), що є оптимальним показником для особистісного розвитку та активної життєдіяльності у напрямку досягнення поставлених задач. Ще 30% дівчат мають середній рівень, для 20% властивий низький рівень мотивації досягнення успіху, і 5% мають надмірно високий рівень.

Для кращої наочності відобразимо отримані результати за допомогою рис. 2.1:

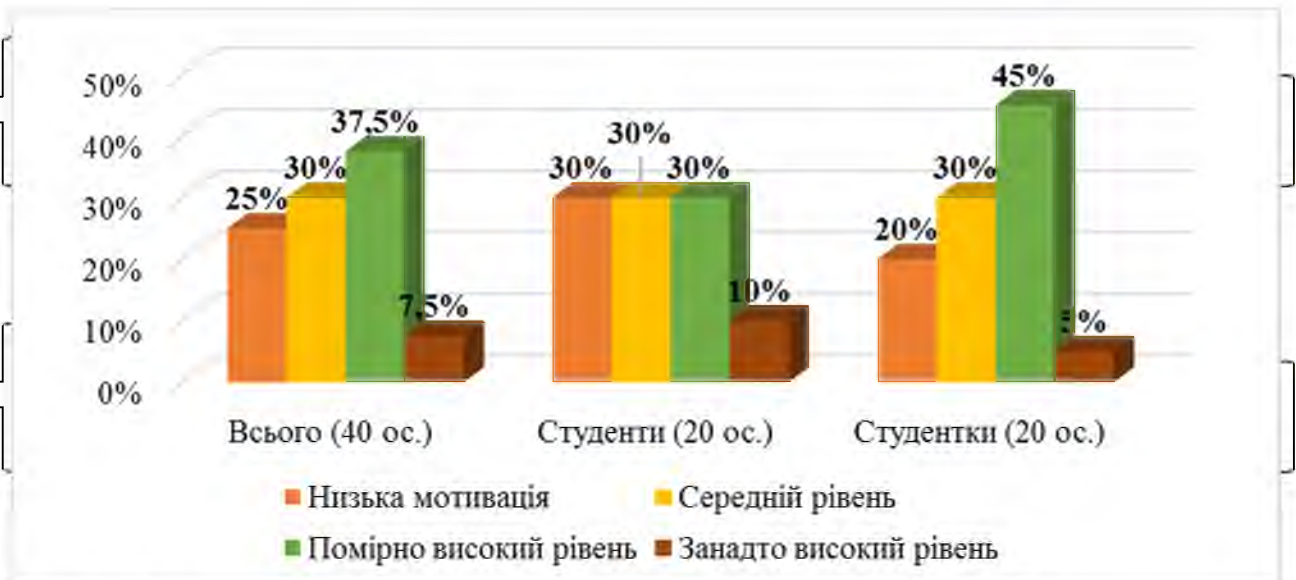


Рис. 2.1. Рівні мотивації досягнення успіху серед студентів та студенток (за методикою Т. Егерса)

Як бачимо, серед студентів по 30% мають середній та помірно високий рівень мотивації досягнення успіху, і ще 30% володіють низьким її рівнем. Серед дівчат 20% мають низький рівень, а для 30% і 45% відповідно властиві прояви середнього і помірно високого рівня мотивації досягнення успіху. Отже, можна зробити висновок, що для дівчат більш властива мотивація досягнення успіху, ніж для хлопців.

Наступним завданням емпіричного дослідження було встановлення особливості розвитку креативності серед опитуваних студентів. Для цього з ними було проведено «Опитувальник для визначення рівня креативності»

(Г. С. Нікіфоров), за яким отримано наступні результати (табл. 2.2):

Таблиця 2.2

Рівні креативності опитуваних студентів (за методикою Г. С. Нікіфорова)

Показники креативності	Всього (40 ос.)		Студенти (20 ос.)		Студентки (20 ос.)	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Високий рівень	16	40%	5	25%	11	55%
Середній рівень	24	60%	15	75%	9	45%
Низький рівень						

За даними табл. 2.2 більшість опитуваних студентів мають середній (60%) рівень прояву креативності. Ще досить помітною є група опитуваних з

високим рівнем (40%). Серед студентів більшість мають середній рівень (75%), а серед студенток – високий (55%).

Відобразимо отримані результати за допомогою рис. 2.2 для кращої наочності:

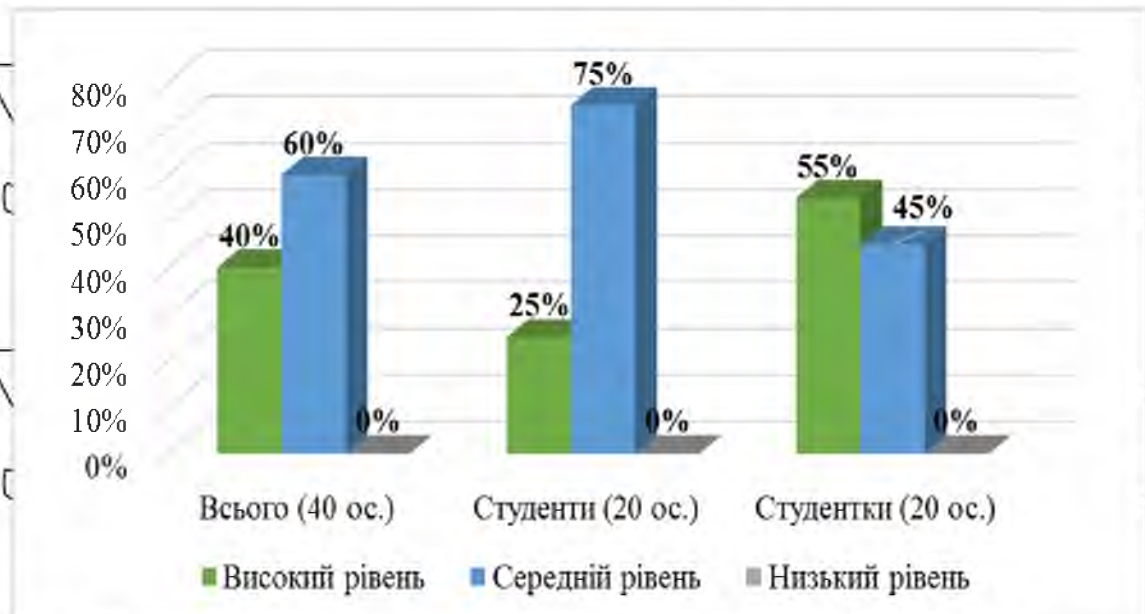


Рис. 2.2. Рівні креативності студентів та студенток (за методикою Г.С. Нікіфорова)

Як бачимо, низький рівень креативності не виявлено, середній – властивий для 60% учасників, при цьому більшість з них – юнаки. Високий рівень креативності властивий для 40% опитуваних, більшість з яких становлять дівчата (55%).

Відзначимо, що за даним опитувальником креативність визначалась з позицій самооцінки студентами своїх життєвих звичок, традиційних стратегій поведінки, особливостей характеру та рис особистості.

Остання методика дослідження – тест «Комунікабельність» В. Ряховського була направлена на визначення рівня комунікабельності у досліджуваних студентів та були отримані такі результати (табл. 2.3).



Таблиця 2.3

Рівні комунікабельності опитуваних студентів (за методикою В. Ряховського)

Показники креативності	Всього (40 ос.)		Студенти (20 ос.)		Студентки (20 ос.)	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Високий рівень	9	22,5%	5	25%	4	20%
Достатній рівень	18	45%	10	50%	8	40%
Середній рівень	7	17,5%	3	15%	4	20%
Низький рівень	6	15%	2	10%	4	20%

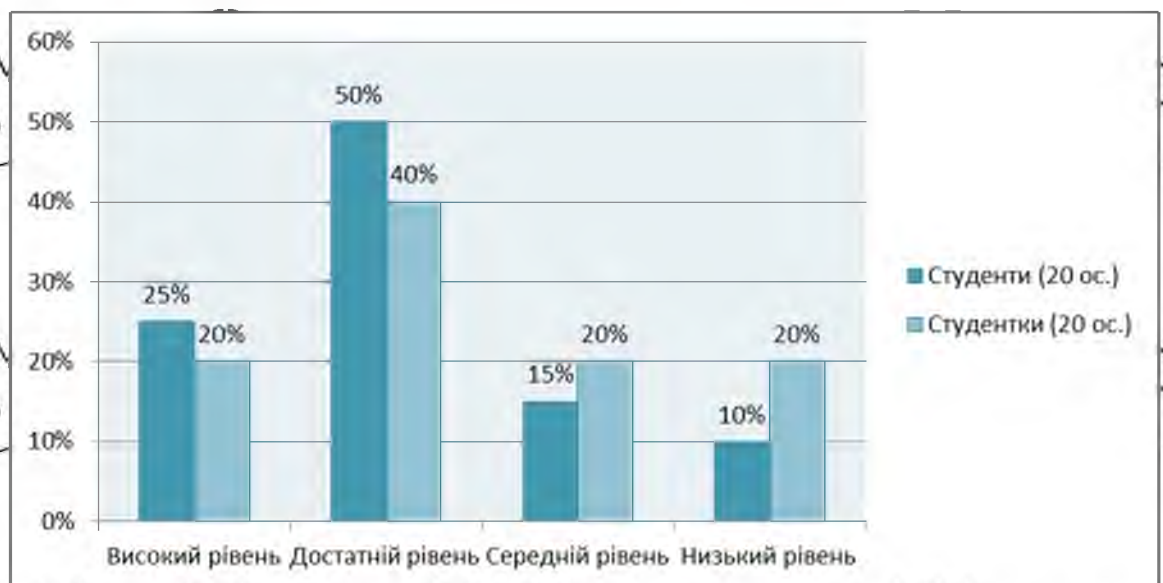


Рис. 2.3. Рівні комунікабельності опитуваних студентів (за методикою В. Ряховського)

На основі отриманих даних у табл. 2.3 та рис. 2.3 бачимо, що комунікабельність досліджуваних студентів знаходиться на достатньому рівні, так як 45% досліджуваних студентів зазначили саме цей рівень. Крім того у дівчат комунікабельність розвинута краще ніж у хлопців.

Таким чином, було встановлено, що серед досліджуваних майбутніх фахівців харчової промисловості досить значна частина опитуваних мають помірно високий рівень мотивації, не високі показники креативності та достатній рівень комунікабельності. Треба визначити, що у клієнтів навички

«soft skills» розвинені набагато слабше ніж у дівчат. Вказане обумовлює вибір даної підгрупи учасників в якості експериментальної групи під час формувального етапу експерименту.

### 2.3. Практичні рекомендації щодо формування «soft skills» у студентів

Для успішної кар'єри та впевненого майбутнього варто вже в університеті займатися не лише формуванням професійних знань, а й розвивати «soft skills». Однак освоювати всі «гнучкі» навички одразу – невдячна праця: не вистачить ні часу, ні мотивації, ні сили. Тому ми зібрали 10 «soft skills», які знадобляться студентам під час навчання і для пошуку роботи:

- Ефективна комунікація.
- Цілепокладання.
- Ділова переписка.
- Вміння безперервно вчитися.
- Емоційний інтелект.
- Вміння приймати рішення.
- Критичне мислення.
- Креативне мислення.
- Самопрезентація та ораторське мистецтво.
- Тайм менеджмент.

Ефективна комунікація. Навички комунікації можна відточувати протягом усього життя. Вони є важливими як при особистому спілкуванні, так і в онлайн-переговорах. Як студенти можуть використати розвинені навички комунікації:

- чітко пояснювати свою думку;
- переконливо аргументувати;

– знаходити вихід навіть із безнадійної ситуації;  
 – швидко заводити нові знайомства;  
 – стати душею компанії;  
 – легко проходити співбесіди.

Підвищувати ефективність комунікативних умінь можна за допомогою різних способів:

– намагатися більше відповідати на заняттях;  
 – грати у театральній трупі;  
 – відвідувати громадські заходи;  
 – знайомитися з новими людьми;  
 – дивитися ролики на тему, наприклад, виступ Говарда Рейнгольда на TED про співробітництво;

– прочитати книгу Твайла Гарп «Звичка працювати разом. Як рухатися в одному напрямку, розуміти людей та створювати справжню команду»;  
 – пройти онлайн-курси: «Теорія та практика ефективної комунікації» або «Креативна комунікація: методи та інструменти»

Спільна робота над проектами також розвиває комунікацію.

Цілепокладання. Вміння чітко визначати мету – важлива навичка. Адже від грамотного цілепокладання успіх кінцевого результату залежить на 50%. Студенту варто навчитися наступним завданням:

– визначати фокус уваги;  
 – легше розставляти пріоритети;  
 – швидше пресуватися вперед;  
 – не розпорощуватися на непотрібне.

Як розвинути навик цілепокладання.

– вивчити моделі постановки мети SMART, XCP, GROW;  
 – прочитати книгу Хайді Грант Хелворсон «Психологія досягнень: як досягати поставленої мети»;  
 – почати ставити цілі та досягати їх;

– вести щоденник, щоб відстежувати прогрес.

SMART, GROW, XCP – коучингові моделі, що використовуються для успішної постановки мети.

Ділова переписка. Навички ділового листування особливо важливі зараз, коли комунікація дедалі більше переходить на дистанційний формат.

Вони дозволяють студентам:

– зрозуміло висловлювати думки у письмовій мові;

– розумітися на тонкощах ділового етикету;

– швидше розуміти співрозмовника;

– чітко формулювати тези та аргументи у листах, і у студентських роботах.

Емоційний інтелект. Життя на 10% складається з того, що відбувається зі мною, і на 90% з того, як я на це реагую. Письменник Чарльз Свіндолл.

Емоційний інтелект, або EQ – це наша здатність розуміти, контролювати та виражати емоції. Розвиваючи цей вид інтелекту, ми швидше знаходимо спільну мову з іншими, краще розуміємо себе і приносимо більше щастя в життя. Не дивно, що рекрутери звертають увагу на рівень EQ у претендентів.

Як студенту розвинути цей «soft skill»:

– бути уважнішими до себе та оточуючих;

– вивчити тему «Емоційний інтелект»;

– пройти курси «Емпатія та емоційний інтелект на роботі» та

«Емоційний інтелект»;

– послухати виступ Тревіса Бредберрі на TED «Сила емоційного інтелекту»;

– прочитати книгу Тревіс Бредберрі та Джин Гривс «Емоційний інтелект 2.0».

Вміння приймати вірні рішення – це суперздатність, яка допоможе в будь-який час життя. Якщо студент її освоїть, він зможе:

– швидко прораховувати різні варіанти розвитку подій;

– не боятися ризикувати;  
– не відступати від наміченої мети;  
– долати труднощі;

– не докоряти себе докорами совісті за втрачені можливості;

– брати відповідальність за своє життя;  
– усвідомлено підходити до вирішення питань.

Ця навичка також буде дуже корисною, коли настане час шукати роботу і робити важливі кроки у дорослому житті.

Критичне мислення. Як казав герой серіалу «Доктор Хаус»: «Всі

брешуть!» Це стосується не тільки звичайних людей, але наукових досліджень та журналістських статей. Щоб не потрапляти у пастки теорій змов та неперевіреної інформації, варто розвивати навичку критичного мислення.

Як це зробити:

– все ставити під сумнів;  
– проводити фактчекінг;  
– пройти курс «Критичне мислення»;

– подивитися анімований ролик на TED «5 порад для покращення вашого критичного мислення»;

– прочитати книгу Роба Бразертонна «Недовірливі уми. Чим нас залучають теорії змов».

Креативність – це вміння бачити у звичайному нестандартне та

вигадувати нові ідеї. Розвивати таку навичку важливо, не лише в університеті, а й у професійному житті:

– шукати нові підходи;  
– народжувати нові ідеї;

– не втрачати мотивації у роботі;  
– привносити творчість у будь-яку активність;  
– відчувати повноту життя.

Творчі заняття допомагають розвинути креативність

Деякі люди з народження вражають креативністю та нестандартним мисленням. Але навіть якщо таких навичок немає, їх цілком можна розвинути:

– шукати кілька рішень у стандартній ситуації;

– грати в асоціації та шукати паралелі;

– освоїти фрирайтинг;

– вивчати креативні ідеї визнаних майстрів.

Важливою психолого-педагогічною умовою розвитку навичок «soft skills» у студентів є спеціальна організація у закладі вищої освіти заходів підготовки студентів, орієнтованих на активізацію творчих ресурсів особистості. Спеціально розроблені тренінгові психотехнології виступають умовою інтегрованого розвитку «soft skills» особистості, що активізує, в свою чергу, розвиток мотиваційної сфери та креативності особистості в студентському віці [72, с. 15].

За свідченням М. С. Дворник, найпопулярнішим та найефективнішим способом розвитку «soft skills» є соціально-психологічний тренінг. За теоретичною моделлю тренінг креативності має містити конкретну концепцію, на яку ґрунтуються усі елементи групової роботи [30, с. 40-41].

Оскільки у ході відпрацювання навичок «soft skills» ставиться акцент на групову взаємодію та особистісний ріст, відповідно розвиваються і творчі якості: усвідомленість, оригінальність, незалежність, схильність до ризику, енергійність, артистичність, зацікавленість, почуття гумору, потяг до складності, неупередженість, інтуїтивність.

В цілому, соціально-психологічний тренінг представляє собою навчання шляхом набуття та осмислення життєвого досвіду, який моделюється у груповій взаємодії людей [76].

В основу тренінгу «soft skills» мають бути покладені такі принципи як, моделювання ситуації новизни та невизначеності, ігровий характер взаємодії учасників і тренера, позитивний зворотний зв'язок, відмова від критики

змісту роботи, баланс між інтуїцією та критичним мисленням, ретроспективне вибудовування паралелей між змістом занять та життєвим досвідом учасників, широке застосування засобів візуальної та пластичної експресії [26; 27].

Вправи у тренінгу «soft skills» мають бути підібрані таким чином, аби змодельовати ситуацію творчості, новизни, невизначеності, як для учасників, так і для самого ведучого. За класичною схемою, у тренінгу «soft skills» особлива увага приділяється знайомству та згуртуванню учасників, адже злагоджена робота та придатні умови для досягнення мети – запорука успіху в будь-якій діяльності [30, с. 42].

Основна частина тренінгу, природно, присвячується різноманітним вправам із використанням усього потенціалу особистості: інтелекту, товариськості, відкритості, артистичності, багатогляду, зовнішньої привабливості, лідерських якостей, спостережливості, рефлексивності тощо (вправи-задачі, оповіді, маніпуляції з предметами, малювання, голосування, фізична активність, робота зі схемами, ілюстраціями, відео- та аудіоапаратурою та інше) [30].

Тренінгові завдання також спрямовуються на адекватне сприйняття проявів «soft skills» в соціумі, адже нестандартне не завжди є прийнятним. Нарешті, тренінг «soft skills» має на меті перетворити творчість на стиль життя – яскравий та позитивний, подарувати учасникам найприємніші емоції [26; 27].

## Висновки до розділу 2

Емпіричне дослідження розвитку «soft skills» у майбутніх фахівців харчової промисловості проводилося на базі Національного університету біоресурсів і природокористування України. Вибірку опитуваних склали 40 осіб юнацького віку, які навчаються на 3-му курсі. Серед учасників було 20 юнаків та 20 дівчат.

Для проведення емпіричного дослідження було обрано наступні психодіагностичні методики: Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерса); «Опитувальник для визначення рівня креативності» (Г.С. Нікіфоров); Тест «Комунікабельність» В. Ряховського.

Було встановлено, що серед досліджуваних майбутніх фахівців харчової промисловості досить значна частина опитуваних мають помірно високий рівень мотивації, не високі показники креативності та достатній рівень комунікабельності. Треба визначити, що у хлопців навички «soft skills» розвинені набагато слабше ніж у дівчат. Вказане обумовлює вибір даної підгрупи учасників в якості експериментальної групи під час формувального етапу експерименту.

Важливою психолого-педагогічною умовою розвитку навичок «soft skills» у студентів є спеціальна організація у закладі вищої освіти заходів підготовки студентів, орієнтованих на активізацію творчих ресурсів особистості. Спеціально розроблені тренінгові психотехнології виступають умовою інтегрованого розвитку «soft skills» особистості, що активізує, в свою чергу, розвиток мотиваційної сфери та креативності особистості в студентському віці.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України



## РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ «SOFT SKILLS» У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГУ

### 3.1. Психологічний тренінг розвитку навичок «soft skills» у студентів

Зважаючи на вищевказане, у ході формувального етапу дослідження було розроблено програму тренінгових занять з розвитку «soft skills» у студентів майбутніх фахівців харчової промисловості.

Мета програми: створення основи для розвитку «soft skills» учасників; організація сприятливого середовища для особистісного зростання та підвищення рівня мотивації юнаків.

Структура програми: 6 занять по 1-1,2 год. кожне.

Критерії ефективності: в ході повторного опитування учасників очікується підвищення показників «soft skills».

Змістовне наповнення занять програми:

1. Привітання, налаштування на роботу.
2. Виконання основних вправ та завдань тренінгової групової діяльності.
3. Підведення підсумків, рефлексія заняття.

Основний зміст програми занять:

#### ЗАНЯТТЯ 1. «Знайомство»

Мета: познайомити учасників з правилами проведення тренінгу, сформувати відчуття спільної діяльності, сприяти саморозкриттю, дослідженню себе, усвідомленню своїх цілей та бажань.

Хід заняття

#### Вправа «Самопрезентація»

Мета: активізувати учасників, дати можливість краще познайомитись, підготувати їх до подальшої роботи.

Хід вправи. Учасники по черзі називають своє ім'я і говорять фразу, яка розпочинається словами «Я люблю...». Інші учасники піднімають вгору великий палець і говорять: «Це здорово!». Тренер розпочинає перший.

Рефлексія: «Чи сподобалася вам вправа?»

### Вправа «Правила групи»

Мета: прийняти правила для продуктивної роботи, показати необхідність вироблення і дотримання певних правил, за якими відбувається взаємодія людей.

Хід вправи. Правила пропонує тренер. Усі інші їх обговорюють, уточнюють. Ухвалені всіма правила записуються і вивішуються на видному місці.

1. Активність. Не хочеш говорити або виконувати якесь завдання – не роби цього, але пам'ятай, що навчитись чогось, можна лише проявляючи активність.

2. Не перебивай. Того, хто говорить, не перебивай, ні словом, ні жестом, ні мімікою – кожен хоче бути почутим.

3. Чесність і правдивість. Не існує правильних чи неправильних відповідей. Правильною є та відповідь, яка насправді відбиває твою думку, твої почуття.

4. Конфіденційність. Ми не будемо розповідати про почуте іншим. Усе, що тут відбувається, відбувається тільки тут.

5. Тут і зараз. Говорити тільки за темою, не відволікайся.

6. Будь доброзичливим у ставленні до інших.

7. Не оцінюй, не давай порад.

8. Говорити від свого імені. Висловлюючи свою думку, починати з «Я»

### Вправа «Очікування»

Мета: актуалізувати завдання, виявити особистісну поінформованість з проблеми.

Хід вправи. Разом з учасниками проговорюються очікування від заняття. Очікування записуються на стікерах та прикріплюються на плакати.

### Вправа «Витинанка»

Мета: надати уявлення про унікальність та неповторність кожної людини, налаштувати на роботу.

Хід вправи. Тренер роздає кожному учаснику по серветці і дає інструкцію: «Візьміть, будь ласка, серветку в руки, розгорніть її повністю і покажіть один одному. Зверніть увагу на те, що всі серветки однакові.

Згорніть серветку навпіл і відірвіть клаптик. Тепер згорніть ще раз навпіл і знову відірвіть клаптик. Ще раз повторіть те саме. Тепер розгорніть, будь ласка, свою серветку і покажіть всім. Всі робили такі сніжинки на Новий рік? Знайдіть, будь ласка, дві однакові. Інструкція була для всіх однакова, всі робили одні ті самі дії, а серветки виявилися різними у всіх. Так і люди – всі різні, кожен з своїми індивідуальними особливостями».

### Вправа «Людина – ієтога»

Мета: формування умінь та навичок, які сприятимуть усвідомленню що кожна людина особистість, індивідуальність.

Хід вправи. Вступне слово тренера. Якось один професор поставив на досить великому білому аркуші малу чорну крапку і показав учням.

Що ви бачите? – спитав він.

Чорну крапку! – відповіли всі разом.

– Так, ви всі бачите крапку, – сказав професор. Але ніхто не зауважив великого білого аркуша.

Мудреці стверджують: «У світі, що має настати, кожний із нас буде змушений відповісти за всі ті гарні речі, які Бог створив для нас і які ми не хотіли бачити».

Життя – це серія хвилин: правдивий успіх приходить лише тоді, коли ми живемо усіма тими хвилинами сповна.

Не ризикуй, ідучи за маленькою чорною крапкою, пройти повз великий білий аркуш.

Всім учасникам дається великий аркуш паперу на якому написано «Я...». На ньому кожен має написати великими літерами три свої найбільш характерні риси, наприклад «я люблю читати вірші».

Кожний учасник прикріплює папірець до свого одягу і спілкується з іншими учасниками та учасницями

Вправа «Добрі побажання»

Мета: підвести підсумок роботи групи.

Хід вправи. По черзі кожен з учасників бажає сусіду щось приємне. На завершення ведучий підсумовує добрі побажання для всієї групи.

Підведення підсумків, рефлексія заняття.

ЗАНЯТТЯ 2. «Що я знаю про себе і свої бажання»

Мета: формування активної соціальної позиції, сприяти

саморозкриттю, дослідженню себе, усвідомленню своїх цілей та бажань.

Хід заняття

Вправа «Пори року моєї душі»

Хід вправи. У природі існує 4 пори року, які з собою приносять нам різні відчуття, переживання. Кожна пора року гарна. Але і в нашій душі відбуваються зміни. Давай будемо їх називати «порами року», що існують у

твоїй душі.

Що вони тобі приносять?

Чим збагачують?

– Як виявляють себе?

– Чим допомагають?

Вправа «Лист»

Хід вправи. Напиши лист собі від «Я-ідеального». Тобто від себе самого, але того, яким ти мрієш бути. «Я-ідеальне» повинно надати у листі тобі поради, щодо того, як ефективно поводитись у колі ровесників, що треба робити, щоб мати успіх.

(Після закінчення вправи – обговорення).

Вправа «Чого бажаю я та чого очікують від мене інші»

Хід вправи. У двох стовпчиках треба написати:

1. Що насправді я роблю та бажаю робити у житті?
2. Чого очікують від мене оточуючі?

Питання до учасників:

- Чи співпадають написи у двох стовпчиках?

- Чому саме так відбувається?

- Щоб ти бажав змінити?

- Що для цього потрібно зробити?

Вправа «Мені у житті щастить»

Мета: розвиток позитивного мислення, налаштування на успіх.

Хід вправи. Усі учасники сидять у колі. Тренер пропонує учасникам розповісти про ті моменти їхнього життя, коли їм пощастило. Почати розповідь треба словами: «Мені у житті щастить...».

Вправа «Переоцінка цінностей»

Мета: визначення показників успіху в різних ситуаціях; вироблення впевненості в собі; підвищення самооцінки.

Хід вправи. Важливим етапом роботи є вироблення в учасників критеріїв власного успіху. Оцінка успіху в них часто утруднена. Через це багато хто вдалі ситуації розглядає як неуспішні. Продуктивним у таких випадках є обговорення разом з учасниками об'єктивних показників успіху в певній ситуації, варто ніби домовитися з ними, який результат вважати успішним, і потім максимально розгорнуто записати ці критерії щодо різних ситуацій. Після цього постійно в бесідах звертатися до цих критеріїв, спонукаючи учасників оцінювати свої результати.

Вправа «Сила моїх бажань»

Мета: допомогти учасникам визначити бажання, усвідомити важливість того, що є в людині, і що вона хоче отримати взамін на власні особистісні риси.

Хід вправи. Зараз ми з вами спробуємо подивитися на свої бажання й перевірити їхню силу. Влантуйтеся зручніше. Кілька разів глибоко вдихніть і

видихніть. Уявіть, що ви йдете по вузькій стежці через ліс. Подивіться навколо себе. Що це за ліс? Світлий або темний? Що ви чуєте? Раптом стежка повертає й виводить вас до старого будинку. Вам стає цікаво, і ви заходите в нього. Ви бачите перед собою різні стелажі, ящики, склянки. Цей будинок виявився старим магазином. Причому чарівним.

«Я – продавець. Милості прошу! Тут ви можете одержати все, що тільки захочете від життя. Але є правило: за виконання будь-якого бажання ви повинні будете від чогось відмовитися або щось віддати».

Той, хто хоче скористатися послугами магазину, може підійти до мене й сказати, що він бажає придбати. Я задам лише одне питання: «Що ти віддаєш за це?» Він повинен буде вирішити, чи готовий він зроби́ти обмін, і якщо так, то чим саме він готовий заплатити. Більше я нічого говорити не буду. Через деякий час до мене може підійти хтось ще. Тепер, якщо хтось хоче, може сам спробувати себе в ролі хазяїна магазину.

Обговорення. Поділіться своїми відчуттями й переживаннями.

Підведення підсумків, рефлексія заняття.

### ЗАНЯТТЯ 3. «Мій життєвий шлях»

Мета: формувати розуміння того, що людина сама творить своє буття, у відповідності власної позиції «бути щасливим».

Матеріали. аркуші паперу, кольорові олівці, бланки із зображення трьох дерев

Хід заняття

Гра «Хусточка»

Мета: зняття втом і напруги, створення допитливого емоційного фону.

Хід вправи. Учасники групи стають у коло обличчям один до одного. Один із учасників тримає за спиною хустку, яку під музику передає сусідньому учасникові, а той – далі по колу. Музика зненацька замовкає, й той учасник, у якого в руках опинилася хустка, повинен виконати одне із завдань: загадати загадку, заспівати пісню, розповісти вірша, станцювати танок тощо. Після виконання завдання гра продовжується.

## Мозковий штурм «Що таке життєвий шлях?»

Мета: розкриття суті понять «життя», «життєвий шлях» та їхніх складових.

Хід вправи. Учасники по черзі висловлюють свої думки щодо понять «життя» та «життєвий шлях».

## Вправа «Коло асоціацій»

Мета: формувати соціальні навички та вміння учасників.

Хід вправи. Учасникам пропонується на аркуші паперу намалювати сонечко, на його промінчиках написати асоціації, які виникають зі словом «життя».

Після виконання завдання учасники презентують свої відповіді, відбувається обговорення.

– Пригадайте важливу подію у вашому житті.

– Які емоції ви переживаєте?

## Інформаційне повідомлення

Мета: розширити знання учасників щодо поняття «життєвий шлях».

В кожного з нас є в житті такі події, які залишилися в наших спогадах.

Саме події роблять життя динамічним та насиченим і дозволяють нам розвиватися (а інколи, на жаль, деградувати). Якщо немає подій, то немає і змін. Виходить, для розширення нашого потенціалу треба, щоб відбувалися події. Саме низку подій і можна назвати нашим життєвим шляхом. Життєвий шлях – це не лише траєкторія життя окремої людини. Він окреслює і творчий внесок кожного з нас в історію свої сім'ї, суспільства.

Ваш вік – особливий час, коли майже кожному здається, що він зможе зробити щось таке, що назавжди залишить пам'ять про нього. Це етап сподівань, грандіозних планів. Дуже важливо зрозуміти, куди саме ви збираєтеся йти.

## Обговорення:

– Як ви розумієте вислів Сенека «Якщо людина не знає, до якого порту вона пливе, жоден вітер не буде їй попутним»?

## Вправа «Яка я людина?»

Мета: розвивати вміння учасників робити самоаналіз.

Людина часто задає питання, але в основному іншим. Ці питання про будь-що, тільки не про себе. Для того, щоб краще розібратися в собі, візьміть аркуш паперу і дайте відповідь на питання, які пропонуються:

1. Мій життєвий шлях: які основні успіхи й невдачі?
2. Вплив сім'ї: як на мене впливають мої батьки, брати й сестри, близькі люди?

Ваші відповіді повинні бути відвертими, оскільки, крім вас, їх ніхто не побачить.

Обговорення тільки за бажанням учасників.

## Вправа «Ти – молодець»

Мета: підвищити самооцінку, отримати підтримку групи.

Хід вправи. Усі стоять у колі. Один виходить у центр, називає своє ім'я і те, що він любить чи вмів робити. У відповідь усі промовляють: «Ти молодець!» і піднімають вгору великий палець.

## Вправа «Упорядкування саду»

Мета: допомогти учасникам у метафоричній формі усвідомити, що результати їх діяльності залежать від власних зусиль, є наслідком власних роздумів над методами роботи, пошуком нових, більш досконалих шляхів і засобів.

Хід вправи. Уявіть собі, що ваше життя – це занедбаний сад, у якому ви прагнете навести лад. Ви хочете відновити його, оживити старі кущі, дерева.

Деякі рослини так розрослися, що не видно землі та стежки.

Уявіть, що ви розпочали з певної частини саду, підрізаєте гілки, пересаджуєте дерева, поливаєте їх. Ви прагнете, щоб все росло, розквітало, приносило плоди. Ви намагаєтеся провести і впорядкувати стежки до окремих ділянок.

Ви прагнете надати саду естетичного, гармонійного вигляду. Ви робите все, щоб дерева, кущі та квіти узгоджувалися між собою, утворювали



прекрасний рослинний ансамбль. Вам подобається ваш сад? Затишно в ньому? Таким чином ви можете владнати, упорядкувати й ваші навчальні справи.

Обговорення. У процесі аналізу виконання вправи обговорюються основні чинники та умови досягнення позитивних результатів своєї діяльності.

Закінчення заняття

Стати в коло. Покласти руки один одному на плечі. Привітно подивитися один на одного і попрощатися.

#### ЗАНЯТТЯ 4. «Мій успіх»

Мета: сприяти постановці цілей на найближче та далеке майбутнє, закріплення впевненості у власних силах, розвиток волевових стремлінь, стимулювання успішної діяльності у процесі досягнення мети.

Хід заняття

Вправа «Алгоритм картини майбутнього»

Мета: спрямувати смислопошукову активність учасників на визначення власних цілей, розвинути вміння ставити конкретні завдання, виконання яких необхідне для досягнення віддаленої особистісно значущої мети.

Хід вправи. Ведучий вносить пропозицію учасникам занотувати в альбомах наступне:

Визначте свою мету на 6 найближчих років.

Чітко уявіть собі картину майбутнього: Ким ви станете через 6 років?

Якими стануть ваші перспективи на майбутнє?

Визначте поетапно, що ви повинні зробити впродовж кожного з цих 6 років, щоб досягти мети?

Сформулюйте свій девіз на найближчі 3 місяці.

Через три місяці складіть новий девіз, а потім повторюйте його.

Коригуйте, уточнюйте, конкретизуйте цей девіз кожні три місяці.

Наприкінці кожного з 6 років зіставляйте отриманий результат із вашою метою на рік і відповідно до існуючих досягнень визначайте вашу головну мету на наступний рік.

Обговорення. Аналізуються змістовність визначених цілей, існування близьких цілей, продуманість етапів їх реалізації.

Вправа «Наці загальні цілі»

Мета: розвинути вміння ставити реалістичні суспільно значущі цілі, навчитися розробляти конкретні етапи (завдання) їх реалізації.

Хід вправи. Тренер пропонує учасникам колективно обміркувати наступне:

Визначте суспільно значущу мету, тобто таку мету, досягнення якої принесе користь не лише вам особисто, а й всьому класу, школі.

Уявіть собі результат. Його реалізація має залежати тільки від вашого класу і відповідати вашим розумовим і фізичним можливостям, пов'язаними зі часовими обмеженнями.

Сформулюйте чіткі часові межі вашого досягнення мети.

Виявіть умови та ресурси, необхідні для реалізації запланованого. Який внесок повинні здійснити ви особисто, ваш клас загалом, інші люди (вчителі тощо)?

Які об'єктивні та суб'єктивні перешкоди існують на шляху досягнення вашої мети?

Розробіть конкретні етапи (завдання) реалізації вашої мети. Визначте період початку та закінчення кожного з етапів.

Обговорення. Аналізуються релевантність поставлених цілей власним можливостям, їх суспільна значущість, етапи, шляхи та засоби їх реалізації; з'ясовуються труднощі, які виникли під час виконання вправи; засоби їх подолання.

Вправа «Девіз»

Мета: формування внутрішніх принципів, знаходження форми самостимулювання, що допомагає досягти поставленої мети, розвиток навичок писемного мовлення.

Хід вправи. Уявіть, що Ви – людина, яка прагне досягти значного успіху в будь-якій діяльності. Придумайте девіз, який би орієнтував, спонукав Вас на подолання труднощів і проблем. Девіз має подобатися Вам, надихати на подолання труднощів і проблем, налаштувати на наполегливу роботу.

Напишіть оповідання на тему пов'язану з вашим девізом. Спробуйте якомога яскравіше уявити ситуації відповідно до девізу, обставин людей, та висловити своє ставлення і почуття. Напишіть свій девіз на обкладинці альбому.

Оповідання зачитується і обговорюється в групі.

#### Вправа «Мій великий успіх»

Мета: використання позитивних емоцій, пов'язаних з минулими успіхами для актуалізації мотиваційних ресурсів особистості.

Хід вправи. Згадайте якийсь епізод з Вашого життя, коли Ви були захоплені діяльністю і досягли успіхів, вам щось добре вдалось зробити.

Опишіть присмні спогади. Які були почуття та враження?

Спробуйте пов'язати минулі успіхи, похвалу на Вашу адресу, натхнення в минулому і теперішню діяльність.

#### Медитація «Стріла»

Мета: надати можливість сконцентруватися на цілі, сприяти розвитку мотивації досягнення.

Хід вправи. Ми пропустили через свою свідомість величезна кількість інформації. Завтра всю її ми використовуємо для самопізнання, а потім – і для самозмін. Але для того, щоб досягти певних змін, колись необхідно чітко знати, чого ви хочете.

Розслабтеся. Сядьте зручно, щоб не хотілося змінити позу. Закрийте очі. Не намагайтеся прикладати зусилля, для того щоб слідувати за мною.

Просто спостерігайте за тим, що бачите й відчуваєте. Якщо хтось нічого не зможе уявити, просто відпочивайте.

Уявіть, що тримаєте в руках лук. Відчуєте м'язами ніг, як сильно ви стоїте на землі. Тримаєте лук одною рукою, а тятиву зі стрілою – іншою.

Відчуєте, як напружуються м'язи рук, коли ви натягаєте тятиву.

А тепер спробуйте ясно й чітко побачити поперед себе ціль. Подивіться, як указує на неї вістря стріли. Ваш лук заряджений і повністю готовий до пострілу, стріла спрямована точно в мету. Відчуєте, скільки енергії сконцентровано в гаданому спокої зарядженого лука. Вам треба лише

відпустити стрілу, щоб ця енергія понесла її до мети...

Вот стріла випущена. Стежте за її польотом і відчувайте її спрямованість на мету. Нічого більше не існує для стріли – лише ціль. Ніяких сумнівів, відхилень вбік, відступів. Стріла летить прямо й входить точно в середину мішені.

Спокійно й упевнено ви можете послати в ціль ще кілька стріл і відчуті спрямовану в одну крапку концентровану силу й рішучість.... Тепер вертайтеся назад і повільно відкривайте очі.

Підведення підсумків, рефлексія заняття.

**ЗАНЯТТЯ 5 «Дерево мого життєвого успіху»**

Мета: розвивати мотивацію досягнення успіху, сприяти створенню образу майбутнього, формувати навички відповідального прийняття рішень.

Хід заняття

Мозковий штурм «Дерево життя»

Мета: активне усвідомлення учасниками широкого кола своїх можливостей; усвідомлення взаємозв'язку в житті можливостей і здібностей.

Хід вправи. Кожен учасник індивідуально на аркушах записує найважливіші речі, що на їх погляд, існують у нашому житті, на які варто витрачати свій час, сили, здібності. Після проголошення власних напрацьованих аркуші наклеюють на крону намальованого дерева.

– Така пишна крона можлива лише тоді, коли є не менш сильна і могутня коренева система, яка символізує наші внутрішні ресурси. У вигляді мозкового штурму на коренях записуються всі запропоновані учасниками ресурси і резерви, які потрібні для реалізації наших інтересів і бажань (певні особливості характеру та здібності).

– Важливо простежувати зв'язок між «корінням» і «кровою» дерева життя, тому що одного без другого бути не може. Роль самої особистості у побудові власного «Дерева життя» надзвичайно велика, наші можливості багато в чому залежать від наших виборів і нашої поведінки.

#### Вправа «Дерево мого життя»

Мета: надати змогу учасникам створити образ свого майбутнього.

Хід вправи. Кожен учасник отримує бланк з роздрукованими «Деревами життя». Усім пропонується «виростити» власне дерево свого майбутнього. Для цього треба на зразок дерева, створеного групою, заповнити крони і коріння дерев таким чином, щоб найменше дерево було деревом власних інтересів і здібностей через рік. Середнє дерево – життя через 5 років, найбільше дерево – життя через 10 років.

По закінченні роботи учасники за бажанням можуть поділитися своїм баченням свого майбутнього.

Бачення свого майбутнього – складна, але надзвичайно корисна справа. Користь полягає в тому, щоб заповнити «порожнину чаю» так, як сама людина вважає за потрібне, а не так, як «прийдеться» і як «вийде». Мати позитивні перспективи – означає бути господарем свого життя.

#### Вправа «Тема успіху»

Мета: змінити мотивацію шляхом формування нового позитивного мислення.

Хід вправи. Учасникам пропонується ознайомитися з розумовими та вербальними структурами, що притаманні особам із високорозвиненою мотивацією досягнення. Вживаючи вказані висловлювання, слід написати оповідання про себе як людину, що здатна досягнути успіху в житті.

Висловлювання:

Впевнені у собі люди завжди стають щасливими.

Ніхто не переможений, поки не визнає себе переможеним.

На мою мрію ніщо не вплине.

Людина повинна завжди йти вперед.

Я обов'язково досягну успіху в житті.

Я не буду відмовлятися від справи при першій невдачі.

Я певний, що завжди є засіб для реалізації поставленої мети.

Готовність до успіху – майже половина секрету його досягнення.

Я виконаю все, що задумав.

Я твердо знаю, що хочу отримати від життя.

Успіх приходить до того, хто до нього прагне.

Я склав план досягнення мети й будь-що реалізую його.

Я задоволений своєю роботою.

Я буду перетворювати поразки в перемоги.

Я вірю в себе.

Успіх залежить лише від моїх зусиль і бажання досягнути його.

Обговорення. Аналізується ступінь інтроєкції розумових і вербальних

структур, характерних особам із високорозвиненою мотивацією досягнення.

Притча «Легенда про метелика» (10 хв.)

Мета: навчати учасників аналізувати проблеми.

– Яюсь у коконі з'явилась невеличка щілина. Чоловік, який проходив

повз лялечку, зупинився і почав дивитися, як крізь цю щілину намагається  
вилізти метелик.

Минуло чимало часу, метелик уже немов облишив усі свої спроби, а  
щілинка все ще була такою малою! Здавалося, метелик зробив усе, і сил уже  
не залишилося. Тоді чоловік вирішив допомогти метелику: ножом розрізав

кокон.

Метелик виловз. Але його тільце було надто слабким і немічним, крильця – недорозвинутими і ледь рухалися. Чоловік спостерігав, думаючи, що крила ось-ось розправляться, зміцніють, і метелик полетить. Але марно!

Решту життя метелик волів по землі своє слабке тільце, нерозкриті крила. Він так і не зміг злетіти. А все тому, що чоловік, прагнучи допомогти, не розумів того, що зусилля необхідне метелику, аби рідина з тіла перейшла у крила і той зміг полетіти.

Життя змушувало метелика так важко покидати свою стару оболонку, аби він міг далі рости і розвиватися. Інколи саме зусилля необхідне нам у житті. Якби ми могли жити, не стикаючись із труднощами, то були б «каліками». Ми не стали б такими сильними, як зараз. Ми ніколи не змогли б літати.

Рефлексія: Як цю притчу можна пов'язати з нашим життям?

Закінчення заняття (5 хв.)

Стати в коло. Покласти руки/один одному на плечі. Привітно подивитися один на одного і попрощатися.

ЗАНЯТТЯ 6. «Відповідальна поведінка»

Мета: формувати навички відповідального ставлення до життя та досягнення успіху, сприяти усвідомленню своєї поведінки, розумінню власних вчинків, відпрацювати навички прийняття рішень.

Матеріали: картки з проблемними ситуаціями, аркуші паперу.

Хід заняття

Вправа «Відсутні ключі»

Мета: формування навичок правильного прийняття рішень, відчуття учасника як суб'єкта діяльності.

Хід вправи. Тренер роздає учасникам опис проблемних ситуацій.

Завдання групи – скласти список необхідної інформації, без якої неможливо розв'язати цю проблему. Учасники вибирають з усіх відомостей саме ті, що потрібні для прийняття правильного рішення.

Проблемна ситуація: «Як досягти успіху в житті»

Пропонуємо такий список:

1. Я можу наполегливо працювати.
2. Я можу навчитися аналізувати свої дії.
3. Я можу бути хитрим і «видурити» гроші у багатія.
4. Я можу ретельно обирати собі друзів.

5. Я можу нічого не робити й очікувати удачі.
6. Я можу ходити на уроки й виконувати домашні завдання вдумливо й ретельно.

7. Я можу одного разу ризикнути й «обійти закон», щоб домогтися свого.

8. Я можу зупинитися й добре подумати, перш ніж діяти.
9. Я можу спокійно сприйняти свої невдачі та критику від інших людей і навчитися виправляти помилки.

10. Я можу звинувачувати інших людей, якщо мені не щастить.

11. Я можу навчитися сам долати свої тривоги а бо гнів.
12. Я можу поліпшити свій поганий настрій за допомогою паління, ліків чи алкоголю.

Обговорення. Обговорюються з іншими учасниками та тренером наслідки вибору та разом шукають найефективніші засоби досягнення мети.

### Вправа «Лінія життя»

Мета: формування навичок відповідальної поведінки за наслідки своїх рішень.

Хід вправи. Тренер пропонує учасникам намалювати свій життєвий шлях від народження до смерті у вигляді лінії. Потім учасники розкладають картки, на яких коротко позначено події їхнього минулого, теперішнього та майбутнього. Після цього тренер пропонує уявити, як зміниться сценарій їхньої лінії життя, якщо на певному етапі вони потрапляють в алкогольну або наркотичну залежність.

Обговорення. Під час обговорення зробити акцент на негативному ставленні до зловживання психотропними речовинами.



## Вправа «Ювіляр»

Мета: формування позитивного образу «Я».

Хід вправи. Ведучий пропонує учаснику сісти на стілець у центр кола.

Інші учасники по черзі висловлюють свою позитивну думку «Ювіляру» про його вчинки, особисті риси. «Ювіляром» має бути кожен учасник.

Обговорення

- Що ти відчуваєш?

- Чи подобається тобі бути в ролі «Ювіляра»?

## Руханка «Плутанка»

Мета: зняття психоемоційного напруження.

Хід вправи. Ведучий пропонує одному учаснику вийти за двері. Усі інші роблять руками панцюжок, що має початок (голова змії) та кінець (хвіст змії). Учаснику пропонують розплутати змію, яка гріється на сонечку.

## Медитація «Джерело енергії»

Мета: за допомогою розслаблення створити образ енергії мотивації досягнення, яка впливає на мозок та діяльність учасників.

Хід вправи. Сядьте зручно. Розслабтеся. Уявіть діяльність, до якої ви хочете розвинути інтерес, і внутрішню мотивацію як джерело енергії.

Конкретно і яскраво уявіть предмет вашої діяльності (певну тему, закономірність). Сконцентруйтеся на ньому. Уявіть, як предмет вашої діяльності зігріває вас, дає енергію, надихає на роботу. Уявіть, як ця енергія впливає на ваш мозок, стимулює нервові клітини. Вдихайте цю енергію.

Уявіть, як енергія впливається в мозок. Приємні енергетичні хвилі напливають на вас. Помістіть джерело енергії праворуч від себе. Відчуєте його вплив на праву півкулю мозку. Тепер розташуйте його ліворуч. Уявіть джерело енергії перед собою. Цієї творчої енергії у вас так багато, що ви хочете нею поділитися з оточенням. Спрямуйте цю енергію на когось, кого ви хочете підтримати, надихнути на роботу.

Вправа «Попроси самого себе!»

Мета: розвинути вміння самоєстимуляції до діяльності.

Хід вправи. Учасникам пропонується скласти два варіанти прохання до самого себе – виконати яке-небудь навчальне завдання, що базується на когнітивних-психічних структурах – переконанні та емоційних впливах навіюванні.

Обговорення. З'ясовується адекватність запропонованих учасниками способів самоспонування до діяльності, обговорюються найефективніші форми самовпливу, аналізуються складнощі у самоорганізації кожного з учасників експериментальної групи.

### Вправа «Ваш настрій і ваші враження»

Мета: почути враження учасників від заняття.

Хід вправи. Учасники по колу діляться враженнями від заняття.

Підведення підсумків, рефлексія заняття.

Впровадження розробленої програми занять із учасниками експериментальної групи відбувалося протягом шести тижнів, по 1 заняттю в тиждень. Після проведення всіх занять було організовано повторне опитування студентів, які були залучені до психологічного дослідження, та порівняно їх результати, отримані під час констатувального та контрольного етапів дослідження.

## 3.2. Перевірка ефективності тренінгу формування «soft skills» у майбутніх фахівців харчової промисловості

Відповідно до завдань контрольного етапу експерименту варто визначити ефективність проведеної психологічної роботи з розвитку креативності та мотивації досягнень студентів. Для цього було організовано та проведено повторне опитування всіх учасників дослідження, порівняно результати «до» та «після», визначено динаміку змін у проявах мотивації досягнення успіху та креативності юнаків.

За даними «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елереа), проведеної вдруге, помічаємо, що серед студентів

контрольної групи змін у проявах мотивації досягнення успіху не виявлено (табл. 3.1):

Таблиця 3.1

Динаміка показників мотивації успіху серед студентів  
(за методикою Т. Едгера)

Рівні мотивації до успіху	Експериментальна група (20 ос.)				Контрольна група (20 ос.)			
	До		Після		До		Після	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Низька мотивація	10	50%	3	15%	10	50%	10	50%
Середній рівень	2	10%	6	30%	10	50%	10	50%
Помірно високий рівень	6	30%	10	50%	9	45%	9	45%
Занадто високий рівень	2	10%	1	5%	1	5%	1	5%

Встановлено, що переважна більшість опитуваних експериментальної групи після проведення психологічної роботи мають помірно високий рівень мотивації до успіху (50%). Ще для 30% властивий середній рівень, 15% мають низький рівень, і для 5% характерний дуже високий рівень мотивації успіху.

Порівнюючи ці дані з результатами першого опитування, помічаємо підвищення кількості опитуваних з помірно високим рівнем на 20% (рис. 3.1):

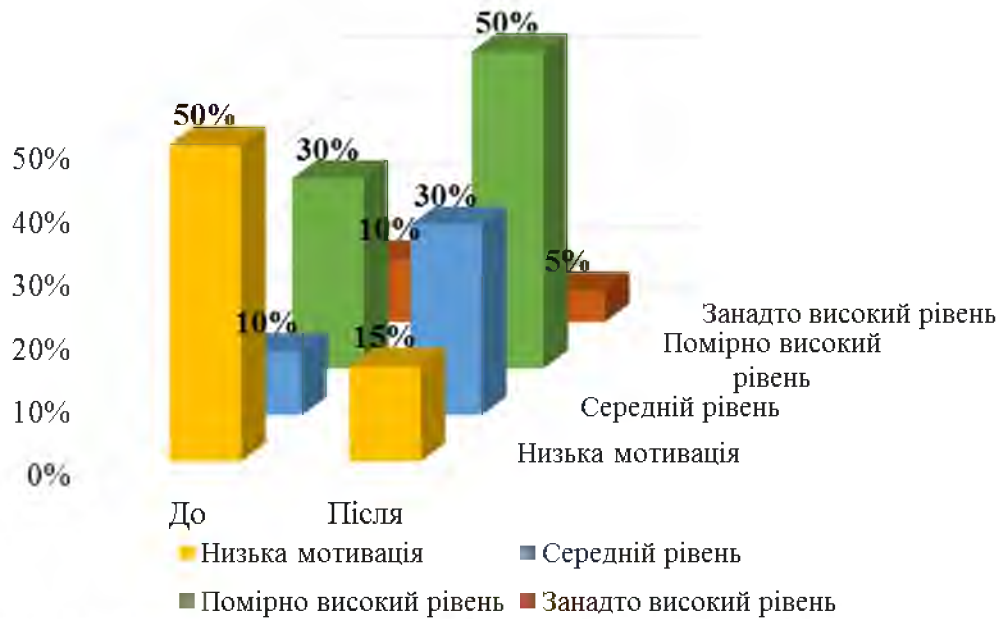


Рис. 3.1. Динаміка показників мотивації успіху серед студентів експериментальної групи (за методикою Т. Елерса)

Також помітно, що на 35% стало менше учасників з низьким рівнем мотивації досягнення успіху, на 20% стало більше із середнім рівнем, на 5% зменшилась кількість осіб із занадто високим рівнем. Отже, помічаємо підвищення мотивації досягнення успіху загалом в 40% опитуваних (на 20% більше із середнім і на 20% більше із помірно високим, порівняно з результатами 1 опитування).

Крім того, в ході проведення психологічної роботи із учасниками експериментальної групи було приділено увагу й розвитку креативності студентів. Вважаємо вартим проаналізувати ефективність даної роботи. Після опитування студентів за методикою визначення рівня креативності (Г. С. Нікіфоров) отримано наступні дані (табл. 3.1).

Таблиця 3.2

Динаміка показників креативності студентів (за методикою Г. С. Нікіфорова)

Показники креативності	Експериментальна група (20 ос.)				Контрольна група (20 ос.)			
	До		Після		До		Після	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Високий рівень	6	30%	9	45%	10	50%	10	50%

Середній рівень	14	70%	11	55%	10	50%	10	50%
Низький рівень								

За даними табл. 3.2 більшість учасників контрольної групи мають високий та середній рівні креативності (по 50%), що вказує на незмінність їх результатів. Серед учасників експериментальної групи більшість стали проявляти середній (55%) та високий рівні (45%), що також були характерні цим студентам під час першого опитування, однак в іншому співвідношенні.

Вважаємо вартим представити отримані результати за допомогою рис. 3.2:

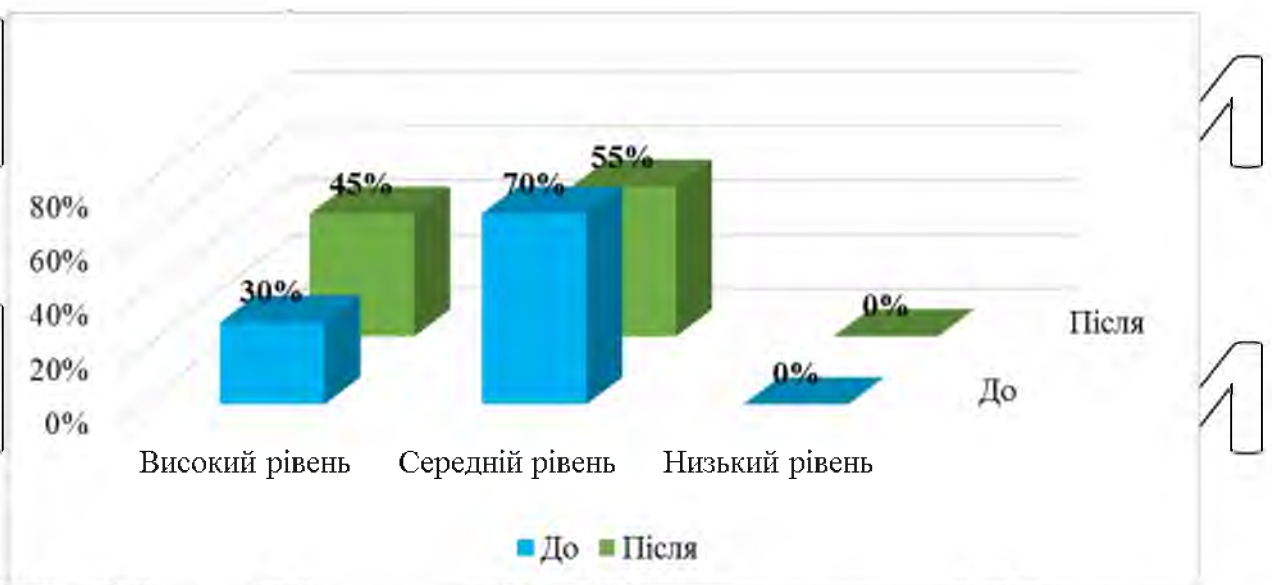


Рис. 3.2 Динаміка показників креативності студентів експериментальної групи (за методикою Г. С. Шкіфорова)

За даними рис. 3.2 помітно, що після проведення психологічної роботи із студентами експериментальної групи на 15% зростає кількість учасників з високим рівнем, і відповідно на 15% знизилась кількість опитуваних із середнім рівнем. На основі вказаного можна відзначити ефективність участі студентів у психологічних заняттях з підвищення рівня навичок «soft skills».

**Висновки до розділу 3**

Зважаючи на вищевказане, у ході формувального етапу дослідження було розроблено програму тренінгових занять з розвитку «soft skills» у студентів майбутніх фахівців харчової промисловості.

Мета програми: створення основи для розвитку «soft skills» учасників; організація сприятливого середовища для особистісного зростання та підвищення рівня мотивації юнаків.

Відповідно до завдань контрольного етапу експерименту варто визначити ефективність проведеної психологічної роботи з розвитку креативності та мотивації досягнень студентів. Для цього було організовано

та проведено повторне опитування всіх учасників дослідження, порівняно результати «до» та «після», визначено динаміку змін у проявах мотивації досягнення успіху та креативності юнаків.

Після проведення психологічної роботи із студентами експериментальної групи на 15% зросла кількість учасників з високим рівнем, і відповідно на 15% знизилась кількість опитуваних із середнім рівнем. На основі вказаного можна відзначити ефективність участі студентів у психологічних заняттях з підвищення рівня навичок «soft skills».

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

## ВИСНОВКИ

Отже, під «soft skills» студентів ЗВО розуміються такі надпрофесійні навички та здібності студента, яким не можна навчитися у процесі вивчення певних дисциплін, але які необхідні для успішного функціонування та просування в професійній сфері.

Фахівець харчової промисловості – це фахівець, який відповідає за процес виробництва харчових продуктів та стежить за точним дотриманням технології їхнього приготування. Результат його роботи – якість та смак продуктів, які ми купуємо у магазинах та їмо. Саме тому такий фахівець повинен мати наступні навички «soft skills»: працездатність, комунікативні навички, навички самоорганізації, креативні навички, інформаційні навички, стресостійкість, лідерство, навички прийняття рішень, відповідальність, критичне мислення, емоційна емпатія, адаптивність і гнучкість.

Освітнє середовище університетів харчової промисловості орієнтоване на конструктивну дію в комунікативному полі, де у бакалаврів та магістрів актуалізується прагнення розвиватися, набувати нового досвіду, професійно зростати; формуються уявлення про цілі власного розвитку та конкретних планів розвитку; студенти починають пробувати не тільки те, що їм добре дається, а й щось нове, йдуть на ризик; починають аналізувати свої дії та їх результати, шукають причини успіхів та невдач саме у своїх діях, а не у зовнішніх обставинах; прагнуть отримувати зворотний зв'язок про успішність своїх дій від однокурсників, викладачів, роботодавців тощо.

Для визначення рівня розвитку «soft skills» в майбутніх фахівців харчової промисловості було організовано та проведено емпіричне дослідження.

Вибірку опитуваних склали 40 осіб юнацького віку, які навчаються на 3-му курсі у Національному університеті біоресурсів та природокористування України. Вікова категорія опитуваних – 20-21 рік. Серед учасників було 20 юнаків та 20 дівчат.

Будо встановлено, що серед досліджуваних майбутніх фахівців харчової промисловості досить значна частина опитуваних мають помірно високий рівень мотивації, не високі показники креативності та достатній рівень комунікабельності. Треба визначити, що у хлопців навички «soft skills» розвинені набагато слабше ніж у дівчат. Вказане обумовлює вибір даної підгрупи учасників в якості експериментальної групи під час формувального етапу експерименту.

Зважаючи на вищевказане, у ході формувального етапу дослідження було розроблено програму тренігових занять з розвитку «soft skills» у студентів майбутніх фахівців харчової промисловості.

Мета програми: створення основи для розвитку «soft skills» учасників; організація сприятливого середовища для особистісного зростання та підвищення рівня мотивації юнаків.

Після проведення психологічної роботи із студентами експериментальної групи на 15% зростає кількість учасників з високим рівнем, і відповідно на 15% знизилась кількість опитуваних із середнім рівнем. На основі вказаного можна відзначити ефективність участі студентів у психологічних заняттях з підвищення рівня навичок «soft skills».



## Список використаних джерел

1. Барна М. В. Програма соціально-психологічного тренінгу з розвитку емпатійності майбутніх практичних психологів Практична психологія та соціальна робота. 2006. № 12. С. 50-66.

2. Гуря О. О. Особливості розвитку м'яких навичок студентів ІТ-спеціальностей засобами навчальних Scrum проєктів. ScienceRise: Pedagogical Education, 2019. № 4. С. 8-15.

3. Делія О. Особистість керівника як чинник ефективного управління. Економічний аналіз. 2012. Т. 11(2). С. 187–189.

4. Длугунович Н. А. Soft skills як необхідна складова підготовки ІТ-фахівців Вісник Хмельницького національного університету. 2014. №6 (219). С. 239-242.

5. Зайцева І. В. «Soft skills» – невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті. «Soft skills невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті». Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2020. С. 34-37.

6. Закон України «Про вищу освіту». 2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

7. Закон України «Про освіту». 2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

8. Затворнюк О. М. Формування у майбутніх психологів психологічної готовності до професійного самовдосконалення: дис. ... канд. пед. н. / 13.00.04 – професійна освіта, Київ, 2013. 230 с.

9. Іванова І. В., Скорнякова О. В. «Soft skills» як важлива складова конкурентоспроможного фахівця з інформаційних технологій. Молодий вчений. № 12 (64). 2018. С. 83-87.

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

11. Коваль К. О. Розвиток «soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування. URL: <http://lib.vpu.edu.ua>

12. Кокурин О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів. Методичний посібник. К. : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.

13. Коляда Н., Кравченко О. Практичний досвід формування «soft-skills» в умовах закладу вищої освіти. Актуальні питання гуманітарних наук. 2020. № 3(27). С. 137-145.

14. Кузан Г. Професійна підготовка фахівців професій типу «людина-людина» у вимірі сучасних вимог і реалій. Молодь і ринок. № 10 (165), 2018. С. 68-73.

15. Мозгова Г. В., Євтушенко В. А., Мозгова А. Д. Формування «soft skills» фахівця в галузі маркетингу на основі компетентнісного підходу. URL: <https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/50.-MozgovaG.V..pdf>

16. Наход С. А. Значущість «Soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 : Педагогічні науки: реалії та перспективи. 2018. № 63. С. 131-135.

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

18. Овчарук О. В. Розвиток компетентнісного підходу: стратегічні орієнтири міжнародної спільноти. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. Київ : «К.І.С.», 2004. 112 с.

19. Павлюк Є. О. Професійна компетентність як складова професійної діяльності майбутніх тренерів-викладачів. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер. :

Педагогічні та психологічні науки. 2014. № 2. С. 109-117. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnarv\\_ppn\\_2014\\_2\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnarv_ppn_2014_2_12).

20. Поветин С. В., Козьєр М. М. Значення «soft skills» у формуванні управлінської компетентності фахівців у галузі безпеки людини.

Інформаційні технології. Вісник ЛДУБЖД, № 20, 2019. С. 122-127.

21. Пометун О. І. Теорія та практика послідовної реалізації компетентнісного підходу в досвіді зарубіжних країн. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи:

Бібліотека з освітньої політики / за заг. ред. О. В. Овчарук. Київ: К.І.С., 2004.

С. 16-25.

22. Помилуко В. Ю. Психологія розвитку ключових компетентностей у дорослому віці: дис. ... доктора психол. н. 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. Київ, 2020. 541 с.

23. Силабус вибіркової навчальної дисципліни. Тренінг розвитку «soft skills». URL

[https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/18697/1/Trening\\_rozvytku\\_soft\\_skills\\_Sylabys.pdf](https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/18697/1/Trening_rozvytku_soft_skills_Sylabys.pdf)

24. Ткачук І., Сосновенко Н. Розвиток «soft skills» у студентів коледжів.

URL

[https://lib.iitta.gov.ua/717748/1/Tkachuk\\_Sosnovenko\\_soft%20skills\\_2019\\_16-18.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/717748/1/Tkachuk_Sosnovenko_soft%20skills_2019_16-18.pdf)

25. Тушак А. Здобуття «soft skills» студентами у ЗВО як один із найвагоміших внесків у майбутню кар'єру. URL : <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/12/434.pdf>

26. Федоренко М. І., Федоренко Т. В. Особливості формування інформаційної компетентності у майбутніх спеціальних психологів. Освітній дискурс: Гуманітарні науки: зб. наук. праць. Київ : ПП Вид-во «Гілея», 2017.

Вип. 2, ч. 1. Педагогічні науки. С. 52-65. URL : <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/18052/1/Fedorenko%201.pdf>.

27. Федоренко Н. Сучасні технології формування «soft skills» у студентів ОЦП «Соціальні та медіа-комунікації». URL: [https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/36332/md\\_km\\_14.pdf?sequence=1&sAllowed=y](https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/36332/md_km_14.pdf?sequence=1&sAllowed=y)

28. Феніна О.Я. Структура, функції, форми та види емпатії. Їх роль у міжособистісних стосунках. Психологія, 36. наук. праць. К. 2001. Вип. 14. – С. 109-117.

29. Фцула М. М. Суть процесу навчання. Педагогіка: посібник для студентів вищих педагогічних закладів. Київ: Видавничий Центр «академія», 2002. С. 75-86.

30. Цимбачок І.М. Психологія спілкування: Навчальний посібник. К.: ВД «Професіонал», 2004. 304 с.

31. Цілі сталого розвитку на 2016–2030 рр. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>.

32. Alexander, B., Ashford-Rowe, K., Barajas-Murph, N., Dobbin, G., Knott, J., McCormack, M., ... & Weber, N. Horizon report 2019 higher education edition. p. 3-41. EDU19.

33. Caruana S. Accreditation of Soft Skills in Higher Education using ICT. Soft Skill Accreditation. 2011. 312 p.

34. Cimatti B. Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. International Journal for Quality Research, 2016, 10(1) P. 97–130.

35. Conrad, C. A., & Leigh, W. A. Soft Skills: A Bridge or Barrier to Employment. Focus Magazine, 27(1), 1999 P. 5-6.

36. Grigulis I. & Vincent, S. Whose skill is it anyway? 'soft' skills and polarization. Work, employment and society, 23(4), P. 597-615. <https://doi.org/10.1177/0950017009344862>

37. Hissey T. W. Education and careers 2000. Enhanced skills for engineers. Proceedings of the IEEE, 88(8), P. 1367-1370. <https://doi.org/10.1109/5.880089>

38. LinkedIn's 2020 Grad's Guide to Getting Hired

URL: <https://blog.linkedin.com/2020/may/june/2/linkedin-2020-grad-s-guide-to-getting-hired>

39. Stop wasting money, stop ignoring soft skills training. URL :

<https://www.cornerstoneondemand.com.br/blog/learning/workforce-learning-anddevelopment/stop-wasting-money-stop-ignoring-soft-skills-training>

40. World Economic Forum: the top 10 skills you'll need for the future of work URL :

<https://www.coorpacademy.com/en/blog/learning-innovation-en/world-economic-forumthe-soft-skills-to-prepare-employees-for-the-future-of-work/>

41. World Health Organization (WHO). Skills for Health Skills-Based Health Education Including Life Skills: An Important Component of a Child-Friendly/Health-Promoting School. Information Series on School Health. Geneva:

WHO. 2017; Accessed 16 May, 2017. Available: [www.who.int/school-youth-health/media/en/sch\\_skills4health\\_03.pdf](http://www.who.int/school-youth-health/media/en/sch_skills4health_03.pdf)

## Додатки

# НУБІП України

Додаєтк А

Методика Т. Еперса діагностики особистості на мотивацію до успіху

*Інструкція:* вам буде запропоновано 41 питання, на кожне з яких потрібно відповісти «так» або «ні».

## НУБІП України

### Типова карта методики

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.
2. Я легко роздратовуюся, коли помічаю, що не можу повністю виснажити завдання.
3. Коли я працюю, це має такий вигляд, неначе я все ставлю на карту.
4. Коли виникає проблемна ситуація, я частіше за все приймаю рішення одним з останніх.
5. Коли в мене два дні підряд немає справ, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. До себе я суворіший, ніж до інших.
8. Я доброзичливіший, ніж інші.
9. Відмовившись від важкого завдання, я потім суворо осуджую себе, позаяк знаю, що досягнув би в ньому успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.
11. Старанність – це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в гурті не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою займаюся.
14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.
15. Я знаю, що всі колеги вважають мене діловою людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення твердішими.
17. У мене легко збудити честолюбство.
18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. Виконуючи роботу, я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю те, що повинен зробити зараз.
21. Треба покладатися тільки на самого себе.
22. У житті мало важливіших речей, ніж гроші.
23. Завжди, коли мені належить виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолюбний, ніж багато хто.
25. У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Коли я схильний до роботи, я роблю її краще та кваліфікованіше, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть наполегливо працювати.
28. Коли в мене немає справ, я відчуваю, що мені ніяково.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
30. Коли мені доводиться приймати рішення, я старуюся робити це з найкраще.
31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи якоюсь мірою залежать від моїх колег.
33. Безглуздо протидіяти волі керівника.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.
36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає більші результати, ніж їхня робота.
38. Багато з того, за що я беруся, я не доводжу до кінця.

39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.

40. Я не заздрю тим, хто прагне до влади й положення.

41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доказу своєї правоти я можу вжити навіть крайніх заходів.

### Оброблення даних

Ви отримуєте по 1 балу за відповіді “так” на питання 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

Ви отримуєте по 1 балу за відповіді “ні” на питання 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються.

Підрахуйте суму набраних балів:

1–10 балів – низька мотивація до успіху;

11–16 балів – середній рівень мотивації;

17–20 балів – помірно високий рівень мотивації;

понад 21 бал – дуже високий рівень мотивації до успіху.

НУБІП Україні

НУБІП Україні

НУБІП Україні

НУБІП Україні

НУБІП Україні

# НУБІП України

## Опитувальник для визначення рівня креативності (Г.С. Нікіфоров)

*Інструкція* Перед вами ряд тверджень, ви в протоколі позначаєте свою згоду або незгоду поруч із номером затвердження відповідно до знаків «+» або «-».

Текст опитувальника

1. Я не вважаю би за краще роботу, в якій все чітко визначено.
2. Люблю та розумію абстрактний живопис.
3. Мені не подобається регламентована робота.
4. Не люблю відвідувати музеї, оскільки вони однакові.
5. Люблю фантазувати.
6. Різноманітні захоплення роблять життя людини багатшими.
7. Один і той самий спектакль можна дивитися багато разів, головне – гра акторів, нова інтерпретація.
8. Я хотів би бути закрійником, а не кравцем.
9. Мені більше подобається процес діяльності, ніж її кінцевий результат.
10. Навіть у налагодженій справі намагаюся творчо змінити щось.
11. Маю сумнів навіть у тому, що для інших очевидно.
12. Абстрактні картини дають велику їжу для роздумів.
13. Я не хотів би підкоряти своє життя певній системі.
14. Мені подобається робота дизайнера.
15. Не люблю ходити одним і тим самим шляхом.

Протокол для запису відповідей

	ТАК «+»	НІ «-»		ТАК «+»	НІ «-»
1			9		
2			10		
3			11		
4			12		
5			13		
6			14		
7			15		
8					



# НУБІП України

## Діагностика загального рівня комунікабельності (за В.Ф. Ряховським)

### Інструкція до тесту:

Уважно прочитайте наведені нижче відповіді та дайте відповідь «так», «інколи» чи «ні».

### Тестовий матеріал

1. Ви очікуєте на буденну ділову зустріч. Чи виводить це вас із звичної колії?
2. Чи не відкладаєте ви візит до лікаря аж доти, доки вже зовсім не сила терпіти?
3. Чи не викликає у вас незадоволення або збентеження доручення виступати з доповіддю чи повідомленням у зв'язку із якоюсь нагодою?
4. Ви маєте нагоду поїхати у відрядження до міста, де ніколи ще не бували. Чи докладете ви максимум зусиль для того, щоб уникнути цієї поїздки?
5. Чи любите ви ділитися своїми переживаннями з іншими?
6. Чи драгує вас прохання незнайомої людини (показати дорогу, назвати час, відповісти на якесь запитання тощо)?
7. Чи вірите ви в існування проблеми "батьків і дітей" та в те, що людям різних поколінь важко зрозуміти один одного?
8. Чи не посоромитеся ви нагадати знайомому, що він забув повернути 10 гривень, що їх ви позичили йому кілька місяців тому?
9. У кафе вам подали недоброякісну страву. Чи змовчите ви, лише незадоволено відсунувши тарілку?
10. У ситуації один на один з незнайомою людиною ви не розпочнете бесіду самі і вам не сподобається, якщо першою заговорить вона. Чи це так?
11. Вас жахає будь-яка довга черга (у магазині, бібліотеці, касі кінотеатру тощо). Вам легше відмовитися від свого наміру, ніж встати у хвіст і нудитися в очікуванні?
12. Чи боїтеся ви брати участь у залагодженні конфліктної ситуації?
13. У вас є власні, суто індивідуальні критерії оцінювання творів літератури, мистецтва, культури, ніяких "чужих" думок з цього приводу ви не приймаєте. Це так?
14. Подувши десь у неофіційній ситуації ("в кулуарах") явно помилкову точку зору з добре відомого вам питання, ви, скоріше за все, промовчите?
15. Чи викликає у вас невдоволення прохання знайомих допомогти розібратися в якійсь проблемі чи навчальній темі?
16. Вам легше формулювати свою точку зору (думку, оцінку) у письмовій формі, ніж в усній?

### Ключ до тесту:

За відповідь "так" нараховується 2 бали, "інколи" — 1 бал, "ні" — 0 балів.

### Обробка результатів тесту

Визначте загальну суму балів, яку ви набрали, відповідаючи на запитання тесту.

### Інтерпретація результатів тесту

32-30 балів. Ви некоммунікбельні, і це ваша біда, оскільки саме ви, передусім, страждаєте від цього. Однак і близьким людям нелегко. На вас важко покластися в справі, що потребує групових зусиль. Намагайтеся бути більш коммунікбельними, контролюйте себе.

29-25 балів. Ви замкнуті, неговіркі, віддаєте перевагу самотності, і тому у вас мабуть, мало друзів. Нова робота та необхідність нових контактів якщо і не призводять вас до паніки, то надовго виводять з рівноваги. Ви знаєте про особливості свого характеру і часто буваєте незадоволені собою. Однак не обмежуйтеся лише цим, оскільки саме від вас

залежить змінити ці особливості характеру. Хіба не буває так, що чимось сильно захопившись, ви "несподівано" стаєте розкутими та комунікабельними? Варто лише постаратися.

24-19 балів. Ви певною мірою товариські, у знайомій обстановці почуваете себе цілком упевнено. Нові проблеми вас не лякають, однак з новими людьми ви сходитеся обережно, неохоче берете участь у суперечках і диспутах. У ваших висловленнях часом занадто багато сарказму без усякої на те підстави. Усі ці недоліки у вашій владі.

18-14 балів. У вас нормальна комунікабельність. Ви допитливі, охоче слухаєте ніякого співрозмовника, досить терплячі в спілкуванні з іншими, відстоюєте свою позицію без зайвої завальності. Без неприємних переживань йдете на зустріч з новими людьми. У той же час ви не любите учучних компаній, екстравагантних витівок та багатослів'я - усе це вас дратує.

13-9 балів. Ви дуже товариські (часом, мабуть, навіть надміру), зацікавлені, говоріть, любите висловлюватися по різних питаннях, що, буває, дратує інших. Охоче знайомитеся з новими людьми, нікому не відмовляєте в проханнях, хоча не завжди можете їх виконати. Буває, що ви виходите з себе, однак швидко відходите. Чого вам бракує, так це посидючості, терпіння і відваги при зустрічі із серйозними проблемами. При бажанні, однак, ви зможете змусити себе не відступати.

8-4 бали. Товариськість "бе з вас ключем". Ви завжди в курсі всіх справ. Любите брати участь у всіх дискусіях, хоча серйозні теми можуть викликати у вас нудьгу. Охоче висловлюєтесь, навіть якщо ваше уявлення про проблему більш ніж поверхове. Усюди почуваете себе у своїй тарілці. Беретеся за будь-яку справу, хоча далеко не завжди можете її успішно довести до завершення. З цієї причини люди ставляться до вас із деяким побоюванням і сумнівами. Задумайтеся над цим.

3 бали і менше. Ваща комунікабельність має хворобливий характер. Ви балакучі, багатослівні, втручаєтесь в справи, що не мають до вас ніякого відношення, беретеся судити про проблеми, в яких зовсім некомпетентні. Через це ви часто буваєте причиною різного роду конфліктів. Вам необхідно зайнятися самовихованням.

НУБІП Українни

НУБІП Українни

НУБІП Українни