

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Волинський національний університет імені Лесі Українки
Факультет психології
Кафедра загальної та клінічної психології

Методичні вказівки
щодо підготовки до практичних занять

з вибіркового ОК

«ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ SOFT SKILLS»

Рівень вищої освіти: перший (бакалаврський)

Луцьк - 2023

УДК [159.9:65] 371. 214. 114
М 19

Методичні вказівки щодо підготовки до практичних занять з вибіркового ОК «Тренінг розвитку soft skills» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, схвалені науково-методичною радою Волинського національного університету імені Лесі Українки (протокол № 10 від 21.06.2023 р.).

Розробник: Малімон Л. Я., професор кафедри загальної та клінічної психології, кандидат психологічних наук, професор

Рецензенти:

Курінчук Л.С., кандидат психологічних наук, заступник директора – керівник навчально-організаційного відділу державного закладу «Волинський регіональний центр підвищення кваліфікації»

Журавльова О.В., доктор психологічних наук, доцент, завідувач кафедри загальної та клінічної психології ВНУ ім. Лесі Українки.

Методичні вказівки покликані допомогти здобувачам освіти при підготовці до практичних занять з вибіркового ОК «Тренінг розвитку soft skills» і повністю відповідають си́лабусу освітнього компоненту, що викладається здобувачам першого (бакалаврського) рівня вищої освіти.

Тренінг розвитку soft skills: метод. вказ. до практ. занять / укл. Малімон Л.Я. – Луцьк : ВНУ імені Лесі Українки, 2023. 22 с.

© Малімон Л.Я., 2023
© ВНУ імені Лесі Українки,
2023

1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Особистісна самореалізація та професійна успішність в сучасному VUCA-світі безпосередньо залежать від сформованості міжпрофесійних, універсальних, корисних для будь-якого виду діяльності м'яких навичок (soft skills), які протиставляються жорстким – спеціальним вузькопрофесійним навичкам (hard skills), оскільки не мають однозначної жорсткої прив'язки до конкретної професійної сфери, дають змогу швидко адаптуватися до нових умов, вибудовувати ефективні стосунки, змінювати сферу зайнятості, вирішувати особистісні та професійні проблеми.

ОК «Тренінг розвитку soft skills» присвячений вивченню змісту та формуванню soft skills у сучасних здобувачів освіти.

Метою ОК «Тренінг розвитку soft skills» є забезпечення теоретичної підготовки та формування у сучасних здобувачів освіти основних навичок 21 століття (soft skills) як таких, що допомагають реалізовувати власні життєві плани та досягати життєвих (у тому числі професійних) цілей, ефективно реагувати на нові виклики. Програмою передбачена діагностика рівня сформованості «м'яких/гнучких» навичок, знання своїх сильних сторін (переваг, преференцій) та усвідомлення і прийняття своїх «зон» особистісного розвитку; формування спроможності самодопомоги та допомоги іншим в розвитку soft skills

Теоретична довідка. Soft skills - цей термін останнім часом дуже популярний не лише серед психологів, а й в середовищі роботодавців, і загалом у соціумі. Що ж він означає і в чому його важливість? У буквальному перекладі з англійської мови «soft skills» означають «м'які навички», тобто ті, володіння якими не є відмінною рисою певної професійної групи. Іншими словами – це наші **соціальні здібності**.

Soft skills – це здібності та навички, які відповідають за наше соціальне життя та допомагають ефективно співпрацювати з іншими людьми. Інколи вони можуть здаватися нам суб'єктивними, адже виміряти рівень їхнього розвитку не так просто, але це універсальний інструментарій, який допоможе легко адаптуватися до будь-якої ситуації.

До «м'яких» навичок зазвичай відносять: **вміння спілкуватися, працювати в команді, презентувати себе, планувати власну діяльність, навички тайм-менеджменту, емоційний інтелект, стійкість до стресу, здатність до навчання і саморозвитку.**

Як розвинути в собі «м'які» або як ще їх ще називають «гнучкі» навички? Першочергово, необхідно:

- Розвивати здатність до рефлексії – розуміння та прийняття себе.
- Дослідити свій потенціал.
- Визначити свої зони розвитку.
- Освоїти прийоми/техніки саморозвитку/самодопомоги.
- Практикувати – розвивати необхідні soft skills.

Виконання практичних робіт передбачає:

- опрацювання питань для самопідготовки,
- підбір 1-2 вправ і презентація їх на занятті відповідно до теми
- діагностику себе за запропонованою методикою і оформлення звіту за кожною діагностичною методикою.

Звіт має оформлятися за схемою:

- *Результати діагностики*
- *Визначення своїх сильних сторін (переваг, преференцій) – в чому вони допомагають, сприяють успіху*

- *Визначення своїх зон розвитку – що потрібно розвивати, на які сфери життя (ситуації) може вплинути недостатній розвиток саме цих навичок*
- *Практичні рекомендації – що потрібно робити, щоб підвищити рівень розвитку цих навичок*

Увага: *пам'ятаємо, що висновки до тестів діагностики soft skills – це результати застосування певної методики на момент тестування. Тобто – це не догма і не вирок. Відповідно до принципу розвитку у психології – будь-які навички і вміння можна розвивати, працюючи над собою і усвідомлюючи їх необхідність для досягнення життєвого успіху. Найголовніше – знати і приймати себе, розуміти свої сильні сторони і окреслювати / формувати програми саморозвитку.*

ПРАКТИЧНА РОБОТА 1. ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ – ОСНОВА РОЗВИТКУ SOFT SKILLS, НАВИЧОК МАЙБУТНЬОГО.

Питання для самопідготовки:

1. Характеристика soft skills. Чому навички soft skills називають навичками майбутнього?
2. Психологічні особливості процесу комунікації як основи розвитку soft skills. Структура комунікативного акту.
3. Вербальна і невербальна комунікація.
4. Активне слухання. Роль емпатії в активному слуханні.
5. Роль зворотнього зв'язку у комунікації. Позитивний і негативний фідбек. Правила негативного фідбеку. Реакція на негативний фідбек.
6. Механізми та умови ефективності переконання. Правила переконання.

Практичні завдання:

- 1) підібрати 1-2 вправи для розвитку ефективної комунікації, активного слухання, переконання»
- 2) пройти тест, оформити звіт за результатами психодіагностики.

Тест «Наскільки у Вас розвинені м'які навички?»

Інструкція: Тест складається з 10 питань. Тут немає правильних і неправильних відповідей, тому просимо вас щиро обирати той варіант відповіді, який найповніше вас характеризує.

1. Вам пропонують попрацювати над цікавим проєктом в команді з одногрупниками. Важливо, щоб рішення, які ви будете пропонувати, були не тільки робочими, але й нестандартними. Ви готові спробувати?
 - а) Так, мені подобається руйнувати шаблони і робити щось по-справжньому оригінальне і свіже. Буду усіма силами старатись потрапити в такий проєкт.
 - б) Можливо. Я не впевнений, що я креативна людина, але хотів би спробувати та навчитись.
 - в) Ні, творчість не для мене. Мені важко відступати від правил. Креатив – це непотрібне заняття.
2. Чи любите Ви працювати в команді? Наскільки комфортно почуваете себе, коли результат залежить не тільки від ваших дій?
 - а) Так, команда – це моє. Мені подобається, коли люди працюють в одному напрямі, сперечаються, шукають відповіді та генерують ідеї.
 - б) Я не люблю командну роботу, але якщо потрібно, можу і потерпіти.
 - в) Я не командний гравець. Люблю все контролювати самостійно і не хочу відповідати за чужі помилки.
3. Чи умієте Ви продуктивно працювати: планувати час, розставляти пріоритети, бути мультизадачним?
 - а) Без управління часом важко досягнути серйозних результатів.
 - б) Я стараюсь тримати в голові важливі справи. Зазвичай встигаю, хоча іноді можу відкласти щось на потім.
 - в) В добі всього 24 години, не можна ж присвячувати весь час навчанню. Управління часом не для мене.
4. Чи любите Ви домовлятись? Умієте відстоювати власну думку та переконувати оточуючих у своїй правоті?
 - а) Звичайно. Комунікативні навички потрібні кожній людині, я активно розвиваю їх. У мене немає проблем зі спілкуванням, я вмю домовлятись.

б) Не дуже люблю домовлятися, когось переконувати, відстоювати власну думку, але приходиться.

в) Терпіти не можу домовлятися. Для мене стрес когось переконувати, про щось просити.

5. Вам довелося перейти в інший навчальний заклад: нова програма, нові люди. Ви швидко адаптуєтесь?

а) Думаю, так. Для мене це виклик, який я з легкістю прийму.

б) Це буде складно і не швидко. Можливо, такі зміни не кращим чином позначаться на моїй успішності, але поступово я освоюсь.

в) Ні, для мене це страшно випробування. Я важко сходжусь з новими людьми, не люблю радикальних змін.

6. Вам належить займатись справою, яка не приносить задоволення, але яку необхідно обов'язково зробити. Наприклад, підготуватись до важливої контрольної з предмету, який ви не любите / не знаєте. Як будете себе мотивувати?

а) Я знаю, навіщо мені це потрібно – без цього я не зможу закінчити університет. Це найкраща мотивація, я прикладу максимум зусиль.

б) Це буде непросто. Спробую заставити себе працювати не менше двох годин в день. Так я зможу просуватись і це буде мене мотивувати.

в) Я буду відкладати це завдання на потім. Буду думати лише про те, щоб швидше закінчити. Мене влаштує хоч якийсь результат.

7. Уявіть, що у Вас назріває конфлікт з одногрупником/викладачем. Як будете діяти в такій ситуації?

а) Ситуація неприємна, але залишати це питання не можна, тому поспробую налагодити стосунки. Конфлікт та непорозуміння можуть вирости до масштабів справжньої проблеми.

б) Буду діяти відповідно до обставин.

в) Не люблю з'ясовувати відносини, віддам перевагу уникати спілкування з цією людиною. При погіршенні ситуації просто зміню групу/університет.

8. На Вас чекає виступ з не цікавою доповіддю. Як спробуєте зацікавити аудиторію?

а) Буду говорити динамічно, залучатиму слухачів до обговорення. Спробую знайти в нудній доповіді щось цікаве, додам гумору.

б) Буду спостерігати за аудиторією, запитувати чи все зрозуміло, задавати питання і пропонуватиму, щоб запитували мене.

в) Не буду звертати увагу на нудьгуючих слухачів. Я готувалась/готувався, тому вийду та виступлю. Хто не слухає, той нічого і не дізнається.

9. Ви здатні протистояти стресу?

а) Стрес – це неприємно, але я вмію з ним справлятися.

б) Залежить від ситуації. Іноді мені легко вдається приборкати емоції, а буває, що я довго хвилююсь.

в) Я зовсім не вмію керувати своїми емоціями. Можу відмовитись від справи, якщо мене критикують. Буду довго хвилюватись і прокручувати це в пам'яті.

10. Чи любите Ви приймати рішення і брати на себе відповідальність за них?

а) Так, я тільки так і роблю. Всі важливі для мене рішення я приймаю самостійно і готовий відстоювати свої дії.

б) Якщо не виходить передати цю відповідальність більш досвідченій людині, я приймаю рішення.

в) Усіма силами буду намагатись перекласти цю відповідальність на того, хто любить проявляти ініціативу.

Ключ до методики

А – високий рівень, розвинені навички

В – середній рівень, недостатньо розвинені навички

В – низький рівень, навички потребують розвитку

Шкали

- 1 – здатність до творчості (креативність)
- 2 – робота в команді
- 3 – управління часом, самоорганізація
- 4 – розвиток комунікативних навичок (домовлятися, переконувати)
- 5 – адаптивність (здатність адаптовуватись до нового середовища)
- 6 – здатність до вольового самоконтролю
- 7 – здатність вирішувати конфлікти, налагоджувати стосунки
- 8 – здатність публічно виступати, зацікавити аудиторію
- 9 – стресостійкість, управління емоціями
- 10 – здатність приймати рішення і відповідати за них

Висновок робимо за кожною шкалою, аналізуючи рівень розвитку кожної навички. Загальний висновок за всіма навичками можна зробити на основі узагальнення результатів за всіма питаннями тесту.

Тест «Уміння слухати»

(джерело: Козирев Г. І. Політична конфліктологія: навчальний посібник. - М.: ВД «ФОРУМ»: ИНФРА-М. Вища освіта, 2008. 432 с.)

Інструкція: у тесті 16 запитань. Оберіть відповідь "так" чи "ні", яка описує Вашу поведінку у вказаних ситуаціях.

1. Чи чекаєте ви нетерпляче, поки інший скінчить говорити і дасть можливість вам висловитися?
2. Чи поспішайте ви прийняти рішення до того, як зрозумієте проблему?
3. Чи слухаєте ви лише те, що вам подобається?
4. Чи заважають вам слухати емоції співрозмовника?
5. Чи відволікаєтесь ви, коли ваш співрозмовник викладає свої думки?
6. Чи запам'ятовуєте ви замість основних моментів бесіди які-небудь несуттєві?
7. Чи заважають вам слухати упередження?
8. Чи припиняєте ви слухати співрозмовника, коли з'являються труднощі в розумінні сказаного?
9. Чи займаєте Ви негативну позицію щодо мовця?
10. Чи завжди ви слухаєте співрозмовника?
11. Чи ставите ви себе на місце мовця, щоб зрозуміти, що змусило його говорити саме так?
12. Чи приймаєте ви до уваги той факт, що у вас із співрозмовником можуть бути різні предмети обговорення?
13. Чи допускаєте ви, що у вас або у вашого співрозмовника може бути різне розуміння змісту уживаних слів?
14. Чи намагаєтесь ви з'ясувати той факт, що суперечка може бути викликана розходженням точок зору або постановкою питання?
15. Чи уникаєте ви погляду співрозмовника, чи дивитесь навколо, коли слухаєте?
16. Чи виникає у вас гостре бажання перервати співрозмовника і вставити своє слово за нього або в піку йому, випередити його висновки?

Ключ до тесту "Уміння слухати":

Кожна відповідь: так - 0 очок; ні - 1 очко; але за відповіді "ні" у питаннях 11, 12, 13, 14 - також 0 очок.

Підрахуйте загальну суму набраних балів.

11-12 балів. Ви вмієте досить добре слухати партнера. Чи не керуючись упередженнями стосовно нього, звертаєте увагу на головне в його монолозі. Ваші власні емоції не заважають уважно слухати навіть те, що вам не дуже подобається. Багато хто любить спілкуватися з вами, оскільки ви даєте їм, нерідко дуже докладно, «поплакатися в жилетку». Ви ніколи не перериваєте співрозмовника, щоб висловитися самому, не робите з того, про що він говорить, висновків за нього.

9-10 балів. Нерідко ви проявляєте вміння слухати партнера. Навіть якщо у вас є упередження по відношенню до партнера, ви можете на деякий час стати вище їх, щоб дослухати його до кінця. Якщо партнер вам набрид, ви намагаєтесь дуже тактовно перервати його вилування і закінчити спілкування з ним. Іноді ви все ж дозволяєте собі перервати партнера, для того щоб вставити своє «вагоме» слово.

Менше 8 балів. Ви, на жаль, ще не навчилися слухати свого партнера по спілкуванню. Постійно перериваєте його, не даєте йому висловитися до кінця. Якщо вам не подобається те, про що говорить партнер, перестаєте слухати його. Нерідко вам суттєво заважають емоції або упередження у правильному розумінні змісту того, про що вам говорять. Іноді ви можете зайняти негативну, конфронтаційну позицію по відношенню до партнера, відволікаєтесь від основного питання обговорення, особливо якщо при цьому намічаються які-небудь труднощі.

ПРАКТИЧНА РОБОТА 2. САМОПІЗНАННЯ І САМОРОЗВИТОК

Питання для самопідготовки:

1. Визначення рефлексивного мислення. Цілі рефлексивного мислення
2. Самооцінка і самоцінність особистості
3. Особистісна зрілість і психологічна дорослість. Індикатори зрілості
4. Я-концепція особистості:
 - Повнота-фрагментарність Я-концепції
 - Глибина-поверховість знань про себе.
 - Гармонійність - конфліктність Я-концепції.
 - Адекватність-неадекватність уявлень про себе.
 - Стійкість - динамічність Я-концепції.
 - Прийняття-неприйняття себе.
5. Саморозвиток і самореалізація особистості.
6. Роль емоційного інтелекту в саморозвитку особистості.

Практичні завдання:

- 1) підібрати 1-2 вправи для розвитку рефлексивного мислення, самоусвідомлення, самооцінки, Я-концепції, саморозвитку.
- 2) пройти тест, оформити звіт за результатами психодіагностики.

Методика: Діагностика емоційного інтелекту за методикою Холла

(джерело: Фетіскін Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М.. Соціально-психологічна діагностика розвитку особистості і малих груп. - М., Изд-во Інституту Психотерапії - 490 с., 2002)

За Д. Гоулманом, емоційний інтелект - це здатність усвідомлювати власні почуття, почуття інших людей, мотивувати самого себе та інших, керувати емоціями як наодинці з самим собою, так і відносно інших.

Методика Холла призначена для виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентується в емоціях, і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень. Вона складається з 30 тверджень і містить п'ять шкал.

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

Тестовий матеріал -3 -2 -1 +1 +2 +3

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск збоку.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе почуваю.
8. Після того, як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу діяти на інших людей заспокоїливо.
13. Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди.
14. Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.
15. Я адекватно реагую на настрої, спонукання і бажання інших людей.
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативних почуттів і розбираюся, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.
19. Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки "хорошої форми".
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.
21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.
22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.
23. Я добре вловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, чого потребують інші.
24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших.
25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям.
26. Я здатний поліпшити настрій інших людей.
27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.
28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.
29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.
30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

КЛЮЧ

Шкала 1 – «Емоційна обізнаність» (пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25)

Шкала 2 – «Управління своїми емоціями», емоційна винахідливість, емоційна неригідність (пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30)

Шкала 3 – «Самотивація», довільне керування своїми емоціями (пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22)

Шкала 4 – «Емпатія» (пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28)

Шкала 5 – «Розпізнавання емоцій інших людей», вміння впливати на емоційний стан інших (пункти 12, 15, 24, 26, 27, 29)

Обробка та інтерпретація результатів

Рівні парціального емоційного інтелекту відповідно до знаку результатів (парціальний рівень визначається за числовим значенням кожної шкали окремо):

14 і більше - високий;

8-13 - середній;

7 і менш - низький.

Інтегративний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знаку визначається за такими кількісними показниками (інтегративний рівень розвитку емоційного інтелекту визначається згідно суми відповідей на усі твердження методики):

70 і більше - високий;

40-69 - середній;

39 і менше - низький.

ПРАКТИЧНА РОБОТА 3. НАВИЧКИ САМОПРЕЗЕНТАЦІЇ

Питання для самопідготовки:

1. Поняття самопрезентації. Психологічні фактори ефективної самопрезентації
2. Підготовка до виступу. Структура виступу: правило трьох тез.
3. Контроль часу: як розрахувати час презентації чи виступу. Як розрахувати час на підготовку виступу. Підготовка тексту чи тез виступу.
4. Форми мовлення. Вербальне мовлення: голос, інтонація, лексика.
5. Невербальне мовлення: зоровий контакт, мова тіла, жести.
6. Врахування середовища і обставин виступу: послідовність доповідей, розмір аудиторії, освітлення, гучність, технічне оснащення.
7. Взаємодія з аудиторією. Робота з тривожністю. Відповіді на запитання. Зворотній зв'язок.

Практичні завдання:

- 1) підібрати 1-2 вправи для розвитку навичок самопрезентації; підготовка виступу на 1 хв на довільну тему для довільної аудиторії;
- 2) пройти тест, оформити звіт за результатами психодіагностики.

Тест: Діагностика комунікативних та організаторських здібностей (Тест (КОЗ-2)

(джерело: Фетіскін Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М.. Соціально-психологічна діагностика розвитку особистості і малих груп. - М., Изд-во Інституту Психотерапії - 490 с., 2002)

Діагностика комунікативних та організаторських здібностей допоможе самостійно оцінити наявний рівень розвитку цих здібностей та, за потреби, продумати шлях їхнього подальшого розвитку.

Інструкція: Методика визначення комунікативних і організаторських схильностей містить 40 питань. На кожне питання слід відповісти «так» (+) або «ні» (-). Якщо вам важко у виборі відповіді, необхідно все-таки обрати між двома альтернативами. Час на виконання: 10-15 хвилин.

1. Чи є у вас прагнення до вивчення людей і знайомств з різними людьми?
2. Чи подобається вам займатися громадською роботою?
3. Чи довго вас турбує почуття образи, завданої вам ким-небудь з ваших товаришів?

4. Чи завжди вам важко орієнтуватися в критичній ситуації?
5. Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтеся?
6. Чи часто вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними вашої думки?
7. Чи вірно, що вам приємніше і простіше проводити час за книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж з людьми?
8. Якщо виникли перешкоди у здійсненні ваших намірів, чи легко вам відмовитися від своїх намірів?
9. Чи легко ви встановлюєте контакти з людьми, які старші за вас за віком?
10. Чи любите ви придумувати або організовувати зі своїми товаришами різні ігри та розваги?
11. Чи важко вам включатися в нові для вас компанії (колективи)?
12. Чи часто ви відкладаєте на потім справи, які потрібно виконати сьогодні?
13. Чи легко вам вдається встановлювати контакти та спілкуватися з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете ви домогтися того, щоб ваші товариші діяли відповідно до вашої думки?
15. Чи важко ви освоюєтеся в новому колективі?
16. Чи правда, що у вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете ви при нагоді познайомитися і поговорити з новою людиною?
18. Чи часто при вирішенні важливих справ ви приймаєте ініціативу на себе?
19. Чи дратують вас навколишні люди та чи хочеться вам побути на самоті?
20. Чи правда, що ви погано орієнтуєтеся в незнайомій для вас обстановці?
21. Чи подобається вам постійно знаходитися серед людей?
22. Чи виникає у вас роздратування, якщо вам не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи відчуваєте ви незадоволення, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що ви втомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?
25. Чи любите ви брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси ваших товаришів?
27. Чи правда, що ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?
28. Чи правда, що ви рідко прагнете довести свою правоту?
29. Чи вважаєте ви, що вам не становить особливих труднощів внести пожвавлення в малознайому групу?
30. Чи приймаєте ви участь у громадській роботі в школі (у навчальному закладі, на виробництві)?
31. Чи прагнете ви обмежити коло своїх знайомих?
32. Чи вірно, що ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не відразу було прийнято товаришами?
33. Чи відчуваєте ви себе невимушено, потрапивши в незнайомий колектив?
34. Чи охоче ви приступаєте до організації різних заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що ви не відчуваєте себе досить упевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?
36. Чи часто ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи правда, що у вас багато друзів?
38. Чи часто ви опиняєтеся в центрі уваги своїх товаришів?
39. Чи часто ви стривожені і відчуваєте незручність при спілкуванні з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що ви не дуже впевнено відчуваєте себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

Ключ до тесту

Комунікативні схильності визначають ключові відповіді на наступні питання:

(+) Так 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37

(-) Ні 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39

Організаторські схильності визначають ключові відповіді на наступні питання

(+) Так 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38

(-) Ні 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

Обробка результатів тесту

Максимальна кількість балів окремо по кожному параметру - 20. Підраховуються бали окремо за комунікативними та окремо за організаторськими схильностям за допомогою ключа для обробки даних «КОС-2».

За кожен відповідь «так» або «ні» для висловлювань, які збігаються із зазначеними в ключі окремо за відповідними схильностям, приписується один бал. Експериментально встановлено п'ять рівнів комунікативних і організаторських схильностей. Зразок розподілу балів за цими рівнями показано нижче.

Рівні комунікативних і організаторських схильностей

Сума балів 1-4 – рівень дуже низький.

Сума балів 5-8 – рівень низький.

Сума балів 9-12 – рівень середній.

Сума балів 13-16 – рівень високий.

Сума балів 17-20 – рівень найвищий.

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

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

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

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

Сума балів 17-20 – вищий рівень комунікативних та організаторських схильностей. Це свідчить про те, що у таких людей сформована потреба в комунікативній і організаторській діяльності. Вони швидко орієнтуються у важких ситуаціях. Невимушено поведуть себе у новому колективі. Ініціативні. Приймають самостійні рішення. Відстоюють свою думку і домагаються прийняття своїх рішень. Люблять організовувати ігри, різні заходи. Наполегливі і натхненні у діяльності.

ПРАКТИЧНА РОБОТА 4. НАВИЧКИ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

Питання для самопідготовки

1. Поняття самомотивації. Теорії мотивації і поведінки. Техніки самомотивації.

2. Навички самостійної роботи (без зовнішнього контролю): незалежність, самопокладання, ініціативність.
3. Навички концентрації уваги.
4. Відповідальність: модель п'яти кроків.
5. Локус контролю. Відповідальність і свобода. Шляхи і причини уникнення відповідальності.
6. Постановка цілей: вступ до процесу. Теорія постановки цілей.
7. Тайм-менеджмент: визначення поняття. Техніки тайм-менеджменту.

Практичні завдання:

- 1) підібрати 1-2 вправи для розвитку навичок самомотивації, концентрації уваги, розвитку відповідальності та внутрішнього локусу контролю, постановки цілей, тайм-менеджменту
- 2) пройти тест, оформити звіт за результатами психодіагностики.

Тест. Діагностика відповідальності і самостійності

Відповідальність – це вміння приймати рішення та нести відповідальність за його наслідки, вміння бути самостійним і рішучим у поєднанні з тверезим підходом до вирішення проблем.

Інструкція: У тесті 11 запитань. Оберіть відповідь, яка описує Вашу поведінку у вказаних ситуаціях. За кожну відповідь "а" - 4 бали, за "б" - 2, за "в" - 0.

1. Закінчивши школу, як ви приймали рішення про подальше навчання, майбутню професію:
 - а) вирішували самостійно, слідуючи своєму захопленню і своїм здібностям;
 - б) прислухалися і до думки своїх батьків, родичів;
 - в) прислухалися до поради тільки близьких і друзів.
2. На що ви розраховували, вступаючи в обраний вами навчальний заклад:
 - а) тільки на свої сили;
 - б) на успішний результат вступних іспитів, успішне навчання і на зв'язки;
 - в) тільки на зв'язки.
3. Як під час навчання ви готуетесь/готувалися до іспитів, занять:
 - а) розраховували виключно на самостійну роботу;
 - б) іноді просили допомогти викладачів та однокурсників;
 - в) розраховували тільки на чужу допомогу.
4. Як ви плануєте шукати роботу (чи знайшли):
 - а) з допомогою навчального закладу/іншої установи-організації;
 - б) в основному буду використовувати інформацію знайомих;
 - в) буду влаштовуватись завдяки зв'язкам.
5. При складних ситуаціях у особистому житті/у навчанні/на робочому місці яким чином ви приймаєте рішення:
 - а) розраховуючи тільки на свій досвід і знання;
 - б) іноді консультуєтесь з колегами;
 - в) завжди з ними раджуся.
6. Коли ви будете приймати рішення щодо шлюбу (чи вже прийняли рішення), то чим буде продиктований ваш вибір:
 - а) ви самі приймете остаточне рішення;
 - б) ви прислухаєтесь до думки близьких;
 - в) перш за все ви будете радитись з близькими.

7. Чи в змозі ви самостійно вирішувати питання з житлом, меблями, приймати інші побутові рішення:
- так;
 - звичайно, ви можете це зробити, але краще порадитись з кимось близьким;
 - ні.
8. Наскільки завзято в підлітковому віці ви відстоювали свою думку:
- завжди відстоювали;
 - з цього приводу у вас навіть були конфлікти з батьками; відстоювали, але зберігали і повагу до думки батьків;
 - ви ні на що не можете зважитися самі.
9. Наскільки наполегливо ви відстоюєте власну думку під час навчання, на службі, вдома, з друзями:
- зрозуміло, відстоюєте, незалежно від обставин;
 - в більшості випадків - так;
 - рідко.
10. Як ви розвиваєтеся як особистість у навчальній, службовій, громадській, інтелектуальній сферах:
- повністю віддаєте себе професії, своїм справам;
 - для вас дуже важлива думка ваших близьких;
 - ви повністю покладаєтеся на думки близьких.
11. Як ви будете діяти, якщо вашим близьким необхідно подбати про своє здоров'я, або ваші близькі не стежать за собою, або роблять щось собі на шкоду:
- ви змушуєте їх стежити за своїм здоров'ям;
 - тактовно підказуєте, що їм потрібно зробити;
 - прагнете зробити це, але вам рідко вдається.

Ключ і результат тесту

Від 33 до 44 очок. Ви надто самостійні та гіпервідповідальні. Ви не тільки не терпите якогось втручання у ваші справи, але і не можете прислухатися до чужої думки. Чи впевнені ви, що завжди будете точно оцінювати плюси і мінуси будь-якого рішення? Чи не вкладаєте чи зайву впертість у досягнення будь-якої мети?

Від 15 до 29 очок. У вас сильний характер, ви непогано переносите стреси. Ви надійний друг. Ваша впевненість в собі, своєму майбутньому обґрунтована. Ви незалежні, але завжди прислухаєтеся до думки оточуючих, які вас за це цінують.

Від 0 до 14 очок. Ви дуже нерішучі. Чому б вам не спробувати проявити побільше відповідальності і самостійності? Станьте більш самостійним, і тоді з'явиться впевненість у собі, якої інколи не вистачає.

ПРАКТИЧНА РОБОТА 3. РОБОТА В КОМАНДІ

Питання для самопідготовки:

1. Поняття групи і поняття команди.
2. Переваги командної роботи.
3. Виклики командної роботи.
4. Шляхи подолання проблем, що виникають під час командної взаємодії.
5. Формування команд.
6. Кількість членів і ролі.
7. Техніки і стратегії ефективної команди.
8. Командна взаємодія: як досягнути успіху.

Практичні завдання:

- 3) підібрати 1-2 вправи для розвитку навичок роботи в команді
- 4) пройти тест, оформити звіт за результатами психодіагностики.

Тест: Методика діагностики командних ролей (Тест Белбіна)

Інструкція. Цей тест складається з 7 окремих блоків по 8 питань або тверджень, з якими ви можете погодитися або не погодитися. На кожен блок у Вас є 10 балів. Присвоювати бали можна не більше, ніж 3 м або 4 м твердженням у блоці. Якщо Ви згодні з яким-небудь твердженням на всі 100%, ви можете віддати йому всі 10 балів. При цьому одній пропозиції можна присвоювати мінімум 2 бали. Перевірте, щоб сума всіх балів по кожному блоку не перевищувала 10 балів.

БЛОК 1. ЩО Я МОЖУ ЗАПРОПОНУВАТИ КОМАНДІ?

- 10 Я думаю, що в змозі швидко сприймати та використовувати нові можливості.
- 11 Я легко кооперуюсь з людьми різних типів
- 12 Мій головний актив – продукувати нові ідеї.
- 13 Я здатен залучати людей, які, на мою думку, можуть зробити великий вклад в досягнення командних цілей.
- 14 Моя особиста здібність – ефективно доводити справу до кінця.
- 15 Я не уявляю собі тимчасового зниження своєї популярності, навіть якщо це приведе до збільшення прибутків.
- 16 Зазвичай я відчуваю, що реалістичне і що дієздатне.
- 17 Я здатен запропонувати вагомні аргументи на користь іншої лінії дій, не провокуючи при цьому упередженого ставлення.

БЛОК 2. ЩО ХАРАКТЕРИЗУЄ МЕНЕ ЯК ЧЛЕНА КОМАНДИ?

- 20 Я почуваю себе некомфортно на зборах та нарадах, навіть якщо вони чітко структуровані і продумано організовані.
- 21 Я схильний покладатися на людей, які добре вміють аргументувати свою точку зору ще до того, коли вона була всебічно обговорена.
- 22 Коли група дискутує з приводу нових ідей, я можу занадто багато говорити.
- 23 Моє особисте ставлення заважає мені підтримувати колег з ентузіазмом.
- 24 Коли потрібно зробити будь-яку справу, деякі люди вважають, що я дію агресивно і авторитарно.
- 25 Я вагаюсь брати на себе лідерську роль, можливо тому, що занадто чуттєвий до почуттів та настроїв групи.
- 26 У мене є схильність настільки захоплюватися власними справами, що я забуваю про те, що відбувається довкола.
- 27 Мої колеги вважають, що я надмірно переймаюсь незначними деталями та боюсь ризику, що справа буде зроблена марно.

БЛОК 3. КОЛИ Я ПРАЦЮЮ З ІНШИМИ НАД ПРОЕКТОМ

- 30 Я можу добре впливати на інших людей, при цьому не здійснюючи сильного тиску.
- 31 Моє „шосте чуття” підказує і застерігає мене від помилок та інцидентів, які інколи трапляються через неухважність.
- 32 В ім'я досягнення головних цілей, я готовий прискорювати події, не витрачаючи часу на обговорення.
- 33 Від мене завжди можна чекати чогось оригінального.
- 34 Я завжди готовий підтримати хорошу пропозицію, яка принесе вигоду всім.
- 35 Я постійно відслідковую останні ідеї та новітні досягнення.
- 36 Я думаю, що мої здібності до суджень та оцінок можуть бути значним внеском у прийняття правильних рішень.
- 37 На мене завжди можна покластися на завершальному етапі роботи.

БЛОК 4. МОЄ ВІДНОШЕННЯ ТА ІНТЕРЕС ДО ГРУПОВОЇ РОБОТИ

- 40 Я щиро бажаю знати своїх колег краще.

- 41 Я не боюся ні оскаржувати точку зору іншої людини, ні залишитися в меншості.
42 Зазвичай, я можу довести неконкурентоспроможність невдалої пропозиції.
43 Я вважаю, що я здатен добре виконати будь-яку функцію заради виконання спільного блага.
44 Часто я уникаю очевидних рішень і приходжу замість цього до несподіваного вирішення проблеми.
45 Все, що я роблю, я прагну доводити до досконалості.
46 Я готовий використовувати контакти та зв'язки поза групою.
47 Я не відчуваю труднощів у прийнятті рішень, хоча я завжди відкритий різним точкам зору.

БЛОК 5. Я ОДЕРЖУЮ ЗАДОВОЛЕННЯ ВІД РОБОТИ, ТОМУ ЩО...

- 50 Мені подобається аналізувати ситуації та оцінювати можливі напрями діяльності.
51 Мені цікаво знаходити практичні шляхи вирішення проблеми.
52 Мені приємно відчувати, що я допомагаю створенню хороших відносин на роботі.
53 Часто маю сильний вплив на рішення, що приймається.
54 Я маю відкриті, привітні відносини з людьми, які можуть запропонувати щось нове.
55 Я можу переконувати людей в необхідності певної лінії дій.
56 Я почуваю себе добре вдома, коли я можу приділити максимум уваги завданню.
57 Я люблю працювати з будь-чим, що стимулює мою уяву.

БЛОК 6. КОЛИ ЗАВДАННЯ СКЛАДНЕ ТА НЕЗНАЙОМЕ

- 60 Я відкладаю справу на певний час та розмірковую над проблемою.
61 Я готовий співпрацювати з людьми, які більш позитивно і з більшим ентузіазмом відносяться до проблеми.
62 Я намагаюсь зробити завдання простішим, підшуковуючи в групі людей, які можуть взяти на себе вирішення частини проблеми.
63 Моє вроджене почуття часу дозволяє мені витримувати терміни виконання завдання.
64 Я вважаю, мені вдається зберегти ясність думки і спокій.
65 Навіть під тиском зовнішніх обставин, я не відступлю від мети.
66 Якщо я відчуваю, що група не прогресує, я готовий взяти лідерські обов'язки на себе.
67 Я б розпочав дискусію з метою стимулювання появи нових думок, які сприяли б вирішенню проблеми.

БЛОК 7. ПРОБЛЕМИ, ЩО ВИНΙΚАЮТЬ ПРИ РОБОТІ В ГРУПАХ

- 70 Я схильний висловлювати свою нетерпимість по відношенню до людей, які стоять на шляху розвитку прогресу (заважають).
71 Інші можуть критикувати мене за те, що я занадто аналітичний і не підключаю інтуїцію.
72 Моє бажання впевнитися в тому, що робота виконується з високим якісним рівнем, може інколи приводити до затримки.
73 Мені швидко все набридає, і я покладаюсь на те, що хтось із групи стимулює мій інтерес.
74 Мені важко приступити до вирішення завдання, не маючи чіткої цілі.
75 Інколи мені важко пояснити та описати проблему в комплексі.
76 Я знаю, що вимагаю від інших того, що сам не можу виконати.
77 Я вагаюсь висловлювати власну думку, коли я знаходжусь в очевидній опозиції до більшості.

Обробка результатів: перенесіть свої бали з кожного блоку опитувальника в таблицю внизу. Прослідкуйте, щоб загальна сума всіх балів в підсумковому рядку була рівна 70. Якщо підсумок не рівний 70, перерахуйте, будь ласка, ще раз, десь була допущена помилка.

Блок №	РЕАЛІЗАТОР	КООРДИНАТОР	ТВОРЕЦЬ	ГЕНЕРАТОР ІДЕЙ	ДОСЛІДНИК	ЕКСПЕРТ	ДИПЛОМАТ	ФАХІВЕЦЬ
1	16	13	15	12	10	17	11	14
2	20	21	24	26	22	23	25	27
3	37	30	32	33	35	36	34	31
4	43	47	41	44	46	42	40	45
5	51	55	53	57	54	50	52	56
6	65	62	66	60	67	64	61	63
7	74	76	70	75	73	71	77	72
Підсумок								

РЕАЛІЗАТОР

Характеристика. Реалізаторам властиві практичний здоровий глузд і хороше відчуття самоконтролю і дисципліни. Вони люблять важку роботу і подолання проблем в системному режимі. Більшою мірою Реалізатори є типовими особами, чия вірність і інтерес співпадають з цінностями компанії. Вони менш сконцентровані на переслідуванні власних інтересів. Проте, їм може не вистачати спонтанності і вони можуть проявляти жорсткість і непохитність.

Функціональність. Вони дуже корисні для компанії завдяки своїй надійності і старанності. Вони добиваються успіху, тому що дуже працездатні і можуть чітко визначити те, що здійснимо і має відношення до справи. Говорять, що багато виконавців роблять тільки ту роботу, яку хочуть робити і нехтують завданнями, які знаходять неприємними. Реалізатори, навпаки, робитимуть те, що необхідно справі. Хороші Реалізатори часто просуваються до високих посадових позицій в управлінні завдяки своїм хорошим організаторським здібностям і компетентності в рішенні всіх важливих питань.

КООРДИНАТОР

Характеристика. Відмінною рисою Координаторів є здатність примушувати інших працювати над розподіленими цілями. Зрілий, досвідчений і упевнений, Координатор охоче роздає доручення. У міжособових відносинах вони швидко розкривають індивідуальні схильності і таланти і мудро їх використовують для досягнення мети команди. Вони не обов'язково найрозумніші члени команди, це люди з широким світоглядом і досвідом, що користуються загальною повагою команди.

Функціональність. Вони добре себе проявляють, знаходячись на чолі команди людей з різними навиками і характерами. Вони краще працюють спільно з колегами рівними по рангу або позиції, чим із співробітниками нижчих рівнів. Їх девізом може бути «консультація з контролем». Вони вірять, що проблему можна вирішити мирним шляхом. У деяких компаніях Координатори можуть вступати в конфлікти через різницю в поглядах з Творцями.

ТВОРЕЦЬ

Характеристика. Це люди з високим рівнем мотивації, невичерпною енергією і великим прагненням до творчих та професійних звершень. Зазвичай, це яскраво виражені екстраверти, що володіють сильною напористістю. Їм подобається кидати виклик іншим,

їх мета – перемога. Їм подобається вести інших і підштовхувати до дій. Якщо виникають перепони, вони швидко знаходять обхідні шляхи. Свавільні і уперті, упевнені і напористі, вони мають схильність емоційно відповідати на будь-яку форму розчарування або краху планів. Цілеспрямовані, такі, що люблять посперечатися. Але їм часто не вистачає простого людського розуміння. Їх роль сама конкурентна в команді.

Функціональність. Вони, зазвичай, стають хорошими керівниками, завдяки тому, що уміють генерувати дії і успішно працювати під тиском. Вони уміють легко надихати команду, і дуже корисні в групах з різними поглядами, оскільки здатні приборкати пристрасні. Творці здатні підніматися над проблемами будь-якого роду, продовжуючи лідирувати, не зважаючи на них. Вони можуть легко провести необхідні зміни і не відмовляються від нестандартних рішень. Відповідаючи назві, вони намагаються нав'язувати групі деякі зразки або форми поведінки і діяльності. Вони є найефективнішими членами команди, здатними гарантувати позитивні дії.

ГЕНЕРАТОР ІДЕЙ

Характеристика. Генератори ідей є інноваторами і винахідниками, можуть бути дуже креативними. Вони сіють зерно і ідеї, з яких проростають більшість розробок і проектів. Зазвичай вони вважають за краще працювати самотійно, відокремившись від інших членів команди, використовуючи свою уяву і часто слідуючи нетрадиційним шляхом. Мають схильність бути інтровертами і сильно реагують як на критику, так і на похвалу. Часто їх ідеї мають радикальний характер, і їм не вистачає практичних зусиль. Вони незалежні, розумні і оригінальні, але можуть бути слабкими в спілкуванні з людьми іншого рівня або напрямку.

Функціональність. Основна функція Генераторів ідей – створення нових пропозицій і вирішення складних комплексних проблем. Вони дуже необхідні на початкових стадіях проектів або коли проект знаходиться під загрозою зриву. Вони зазвичай є засновниками компаній або організаторами нових виробництв. Проте, велика кількість Генераторів ідей в одній компанії може привести до контрпродуктивності, оскільки вони мають тенденцію проводити час, укріплюючи свої власні ідеї і вступаючи один з одним в конфлікт.

ДОСЛІДНИК

Характеристика. Дослідники - часто ентузіасти і яскраві екстраверти. Вони уміють спілкуватися з людьми в компанії і за її межами. Вони народжені для ведення переговорів, дослідження нових можливостей і налагодження контактів. Хоча і не будучи генераторами оригінальних ідей, вони дуже легко підхоплюють ідеї інших і розвивають їх. Вони дуже легко розпізнають, що є в наявності і що ще можна зробити. Їх зазвичай дуже тепло приймають в команді завдяки їх відкритій натурі. Вони завжди відкриті і допитливі, готові знайти можливості у всьому новому. Але, якщо вони не стимулюються іншими, їх ентузіазм швидко знижується.

Функціональність. Вони дуже добре реагують і відповідають на нові ідеї і розробки, можуть знайти ресурси і поза групою. Вони самі відповідні люди для установки зовнішніх контактів і проведення подальших переговорів. Вони уміють самотійно думати, отримуючи інформацію від інших.

ЕКСПЕРТ

Характеристика. Це дуже серйозні і передбачливі люди з природженим імунітетом проти надмірного ентузіазму. Повільні в ухваленні рішення, віддають перевагу добре все обдумати. Вони здатні критично мислити. Вони уміють бути проникливими в думках, беручи до уваги всі чинники. Експерти рідко помиляються.

Функціональність. Експерти найбільш підходять для аналізу проблем і оцінки ідей і пропозицій. Вони добре уміють зважувати всі «за і проти» запропонованих варіантів. В порівнянні з іншими, Експерти здаються черствими, занудними і надмірно критичними. Деякі дивуються, як їм вдається стати керівниками. Проте багато Експертів займають стратегічні пости і досягають успіху на посадах вищого рангу. Дуже рідко успіх або зрив справи залежить від ухвалення квапливих рішень. Це ідеальна «сфера» для Експертів, людей, які рідко помиляються і, врешті-решт, виграють.

ДИПЛОМАТ

Характеристика. Це люди, що користуються найбільшою підтримкою команди. Вони дуже ввічливі і товариські. Вони уміють бути гнучкими і адаптуватися до будь-якої ситуації і різних людей. Дипломати дуже дипломатичні і сприйнятливі. Вони уміють слухати інших і співпереживати, дуже популярні в команді. У роботі вони покладаються на чутливість, але можуть зіткнутися зі складністю при ухваленні рішень в термінових і невідкладних ситуаціях.

Функціональність. Роль Дипломатів полягає в запобіганні міжособових проблем, що з'являються в команді, і тому це дозволяє ефективно працювати всім її членам. Уникаючи проблем, вони йтимуть довгою дорогою, ради того, щоб обійти їх стороною. Вони не часто стають керівниками, тим більше, якщо їх безпосередній начальник підкоряється Творцеві. Це створює клімат, в якому дипломатія і сприйнятливість людей цього типу є справжньою знахідкою для команди, особливо при управлінському стилі, де конфлікти можуть виникати і повинні штучно присікатися. Такі люди як керівники не представляють загрозу ні для кого і тому завжди бажані для підлеглих. Дипломати служать свого роду «мастилом» для команди, а люди в такій обстановці співпрацюють краще.

ВИКОНАВЕЦЬ

Характеристика. Володіють величезною здатністю доводити справу до завершення і звертати увагу на деталі. Вони ніколи не починають те, що не можуть довести до кінця. Вони мотивуються внутрішніми переживаннями, хоча часто зовні виглядають спокійними і незворушними. Представники цього типу часто є інтровертами. Їм зазвичай не потрібне стимулювання із зовні. Вони не терплять випадковостей. Не схильні до делегування, вважають за краще виконувати завдання самостійно.

Функціональність. Є незамінними в ситуаціях, коли завдання вимагають сильної сконцентрованості і високого рівня акуратності. Вони несуть відчуття терміновості і невідкладності в команду і добре проводять різні мітинги. Добре справляються з управлінням, завдяки своєму прагненню до вищих стандартів, своєї акуратності, точності, уваги до деталей і уміння завершувати розпочату справу.

ФАХІВЕЦЬ

Характеристика. Це особи, які пишаються придбаними технічними навиками і уміннями у вузькій сфері. Їх пріоритетами є надання професійних послуг, сприяння і просування в своїй сфері діяльності. Проявляючи професіоналізм у своєму предметі, вони рідко цікавляться справами інших. Можливо, вони стануть експертами, слідуючи своїм стандартам і працюючи над вузьким колом специфічних проблем. Взагалі, небагато людей, беззастережно відданих своїй справі і прагнучих стати першокласними фахівцями.

Функціональність. Фахівці грають свою специфічну роль в команді завдяки своїм рідкісним навикам, на яких і базується сервіс або виробництво компанії. Будучи керівниками, вони користуються пошаною, оскільки знають набагато більше про свій предмет, чим хто-небудь ще і зазвичай вимушені ухвалювати рішення, спираючись на свій глибокий досвід.

РОЛІ В КОМАНДІ ПО БЕЛБІНУ

РОЛІ І ОПИС ВКЛАДУ В РОБОТУ КОМАНДИ	МОЖЛИВІ СЛАБКІ СТОРОНИ
Генератор ідей: креативність, уява, своєрідність, незвичайність, вирішує складні завдання.	Ігнорує випадковості, надзвичайно зайнятий, щоб ефективно обмінюватися інформацією.
Дослідник: екстраверт, ентузіаст, компанійський. Не втрачає нагоди розширити коло контактів та сфер впливу.	Надмірний оптимізм. Втрата інтересу, якщо зникає першопочатковий ентузіазм.
Координатор: зрілість, впевненість, хороший керівник. Пояснює цілі, стимулює прийняття рішення, делегує повноваження.	Часто сприймається як маніпулятор, розвантажує персональну роботу.
Творець: пошук, динамічність, подолання тиску. Напористість і сміливість в подоланні перешкод.	Схильність до провокацій. Принижує почуття інших людей.
Експерт: поміркованість, стратегія, проникливість. Бачить всі можливості. Вміє дати точну та об'єктивну оцінку.	Брак напористості, невміння надихати інших.
Дипломат: співпраця, м'якість, сприйнятливність, дипломатія. Вміє слухати, будувати і попереджувати протиріччя.	Нерішучість в суперечливих ситуаціях.
Реалізатор: дисциплінованість, надійність, консерватизм, практичність. Перетворює ідеї в практичні дії.	Брак гнучкості. Повільно реагує на нові можливості.
Виконавець: старанність, клопітливність, добросовісність, скрупульозність. Знаходить помилки та недоліки, виконує все вчасно.	Схильний до надмірної тривоги. Неохоче делегує повноваження.
Фахівець: цілеспрямованість, відданість своїй справі. Надає знання та вміння зі специфічних питань.	Робить вклад лише у вузькій сфері. Надзвичайно зосереджений на технічному боці справи.

НЕДОСКОНАЛІ ЛЮДИ МОЖУТЬ СТВОРИТИ ДОСКОНАЛУ КОМАНДУ

Термін	Можлива посада	Особисті характеристики	Роль в команді та внесок в ефективну роботу групи.	Наявні недоліки
Реалізатор	Оптовий торговий агент	Консервативний, дисциплінований, надійний	Організованість. Перетворення планів та ідей в практичні дії	Брак гнучкості. Повільне реагування на нові можливості.
Координатор	Голова правління	Зрілий, впевнений, вірить у справу	Пояснити цілі та пріоритети. Мотивувати колег. Посування при прийнятті рішень.	Брак креативності та гнучкості розуму.
Творець	Менеджер середньої ланки	Збуджений, динамічний, успішний	Підавати сумнівам та оскаржувати. Чинити тиск. Шукати обхідні шляхи.	Схильний до провокації. Запальний
Генератор ідей	Засновник компанії	Розумний, з розвинутим мисленням, неординарний	Створювати оригінальні ідеї. Вирішувати складні проблеми	Не достатньо гнучкий в спілкуванні та управлінні людьми
Дослідник	Начальник відділу поставок	Екстраверт, допитливий ентузіаст, товариський	Використовувати нові можливості. Розвивати контакти. Проводити переговори	Втрачає інтерес, як тільки проходить ентузіазм
Експерт	Експерт	Поміркований, розумний, стриманий	Бачити всі варіанти. Аналізувати. Проводити ретельну оцінку	Брак енергії та здатності надихати інших
Дипломат	Менеджер зі зв'язків з громадськістю	Товариський, доброзичливий, сприйнятливий	Слухати, будувати. Попереджувати протиріччя. Знаходити підхід до складних людей	Нерішучий в «слизьких» ситуаціях
Виконавець	Старший торговий агент	Старанний, небайдужий, кропіткий	Знаходити помилки, недоліки. Концентруватися на цілях самому і допомагати зробити це іншим.	Має схильність до надмірних хвилювань, не охоче делегує повноваження

Література:

1. Глазунова О., Волошина Т., Корольчук В. Розвиток «Soft skills» у майбутніх фахівців з інформаційних технологій: методи, засоби, індикатори оцінювання. Open educational e-environment of modern University, special edition (2019).
2. Гребінник Л. Мовні практики за кордоном як один із шляхів формування «Soft skills» у сучасного фахівця. «Soft skills — невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті». Київ.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2020. 90 с.
3. Дроздова Ю. Концептуальні підходи до визначення «Soft skills» у сучасних освітніх та професійних моделях. «Soft skills» — невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті». Київ.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2020. 90 с.
4. Іванова Л., Скорнякова О. «Soft skills» як важлива складова конкурентоспроможності фахівця з інформаційних технологій. Молодий вчений. 2018. № 12 (64). URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/12/22.pdf>
5. Коваль К. Розвиток «Soft skills» у студентів — один з важливих чинників працевлаштування. Вісник Вінницького політехнічного інституту. 2015. № 2. URL: <https://visnyk.vntu.edu.ua/index.php/visnyk/article/view/827>
6. Ленсіоні П. Ідеальний командний гравець. Як розпізнати й розвинути три основні якості / Пер. Роман Ключко. - Клуб Сімейного Дозвілля, 2017. - 192с.
7. Наход С. Значущість «Soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. 2018. Вип. 63. [URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/23921/1/Nakhod%20S.%20%D0%90..pdf>]
8. Штепа О. С. Самоменеджмент (самоорганізування особистості) : [навч. посібник] / О. Штепа. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012.