



СЕКЦІЯ 2. ПЕДАГОГІЧНА ТА ВІКОВА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.923.3:159.923.7:331.108.4

DOI <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2023-1-3>**ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ МОДЕЛІ ГНУЧКИХ НАВИЧОК
ОСОБИСТОСТІ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ****Богдан Жанна Борисівна,**кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології
управління соціальними системами імені академіка І. А. Зязюна*Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»*

karasnokutskiy@nczu.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0003-1560-9516>

Мета – на основі теоретичного огляду основних класифікацій гнучких навичок обґрунтувати авторську модель гнучких навичок сучасного фахівця. **Методи:** теоретичні (аналізу, синтезу, порівняння, абстрагування, узагальнення, систематизації наукової літератури щодо вивчення особливостей гнучких навичок). **Результати.** У статті проаналізовано характеристики та класифікації гнучких навичок. Представлено авторську модель гнучких навичок, що містить чотири блоки: комунікативні (навички вербального та невербального спілкування, соціальний інтелект, соціально-перцептивні навички, навички командотворення та роботи у команді, навички публічного виступу, самопрезентації та ораторська майстерність, навички листування та сторітеллінгу, вміння переконувати, вміння вести переговори, вміння вирішувати конфлікти, інтеркультурні навички спілкування та взаємодії), мисленнєві та метакогнітивні гнучкі навички (допитливість, відкритість новому досвіду, рефреймінг та гнучкість мислення, спостережливість, абнотивність, володіння метакогнітивними стратегіями, уміння вчитися, критичне мислення, системне мислення, швидкість мислення, креативність), регулятивні гнучкі навички (вольові якості, оптимізм, почуття гумору, управління увагою, самоефективність, імпліцитні теорії нарощування здібностей, мотивація досягнення та готовність до ризику, емоційний інтелект, саморегуляція станів, поведінки та діяльності, самоорганізація та тайм-менеджмент, рефлексивність) та кар’єрні навички (навички цілепокладання, координації та управління проектами, навички делегування та фасилітації, етика ділового спілкування, володіння етикетом, дипломатичність і толерантність, кар’єрні орієнтації на менеджмент, саморозвиток та досягнення, підприємницькі навички, лідерські якості, асертивність, навички наставництва та супервізії, навички продажів, маркетингу та реклами, навички управління персоналом, гнучкість та конкурентність). **Висновки.** Результати теоретичного аналізу проблеми гнучких навичок показали, що уявлення про їх структуру, перелік та характеристики є розрізненими у сучасних дослідженнях психолого-педагогічного та управлінського напрямів. У представленому дослідженні показано нову авторську модель гнучких навичок сучасного фахівця, що репрезентує інтер- та інтрапсихічну реальність особистості та містить гнучкі навички, описані у традиційних дослідженнях, так і ті, що пропонуються для розгляду вперше. Показана теоретична модель гнучких навичок містить два інтрапсихічні блоки (мисленнєві та метакогнітивні навички та регулятивні навички) та два інтерпсихічні блоки (комунікативні та кар’єрні навички).

Ключові слова: гнучкі навички, інтерпсихічні навички, інтрапсихічні навички, комунікативні навички, регулятивні навички, мисленнєві та метакогнітивні навички, кар’єрні навички.

**THEORETICAL JUSTIFICATION OF THE SOFT SKILLS MODEL
OF THE PERSONALITY OF THE MODERN SPECIALIST****Bohdan Zhanna Borysivna,**

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor,

Associate Professor at the Department of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management
named after I. A. Ziaziun*National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute"*

karasnokutskiy@nczu.edu.ua

<https://orcid.org/0000-0003-1560-9516>

The **purpose** is on the basis of a theoretical review of the main classifications of soft skills, to justify the author's model of flexible skills of a modern specialist. **Methods.** Theoretical (analysis, synthesis, comparison, abstraction, generalization, systematization of scientific literature on the study of features of soft

skills). **Results.** The article analyzes the characteristics and classifications of soft skills. The author's model of soft skills is presented, which contains four blocks: communicative (verbal and non-verbal communication skills, social intelligence, social-perceptive skills, team building and teamwork skills, public speaking skills, self-presentation and oratorical skills, correspondence and storytelling skills, the ability to persuade, the ability to negotiate, the ability to resolve conflicts, intercultural communication and interaction skills), thinking and metacognitive soft skills (curiosity, openness to new experiences, reframing and flexibility of thinking, observation, abnotivity, mastery of metacognitive strategies, the ability to learn, critical thinking, systemic thinking, speed of thinking, creativity), regulatory soft skills (willpower, optimism, sense of humor, attention management, self-efficacy, implicit theories of growing abilities, achievement motivation and readiness to take risks, emotional intelligence, self-regulation of states, behavior and activities, self-organization and time management, reflexivity) and career skills (goal-setting, coordination and project management skills, delegation and facilitation skills, business communication ethics, etiquette, diplomacy and tolerance, career orientations for management, self-development and achievement, entrepreneurial skills, leadership qualities, assertiveness, mentoring and supervision skills, sales, marketing and advertising skills, personnel management skills, resourcefulness and competitiveness). **Conclusions.** The results of the theoretical analysis of the problem of soft skills showed that the ideas about their structure, list and characteristics are different in modern researches of psychological, pedagogical and managerial directions. The presented study shows a new author's model of soft skills of a modern specialist, which represents the inter- and intrapsychic reality of the individual and contains soft skills described in traditional studies, as well as those proposed for consideration for the first time. The presented theoretical model of soft skills contains two intrapsychic blocks (thinking and metacognitive skills and regulatory skills) and two interpsychic blocks (communicative and career skills).

Key words: *soft skills, intrapersonal skills, interpersonal skills, communication skills, regulatory skills, thinking and metacognitive skills, career skills.*

Вступ. У сучасних умовах надзвичайної конкуренції докладаються особливі зусилля вищої освіти для розвитку та вдосконалення компетентності особистості фахівця. У цьому процесі неабияку роль відіграють так звані «м'які» або «гнучкі» навички (soft skills). Термін «м'які навички» використовується для позначення всіх компетенцій, які безпосередньо не пов'язані з певним завданням (Cimatti, 2016).

Найбільш відоме та найбільш просте визначення гнучких навичок дав Нобелівський лауреат Джеймс Гекман: «Гнучкі навички визначають успіх у житті». Він показав причинно-наслідковий зв'язок між гнучкими навичками та особистісними та професійними успіхами у житті (цит. за Cinque, 2015). Крім того, серед значної кількості різних здатностей, якостей, здібностей людини «гнучкі навички» виступають тими, що забезпечують кар'єрний розвиток у контексті досягнення грошей і визнання (Chaudhari, 2022).

Гнучкі навички (англ. Soft skills) є комплексом неспеціалізованих, важливих для кар'єри навичок, які відповідають за успішну участь у робочому процесі, високу продуктивність і є наскрізними, тобто не пов'язаними з конкретно предметною сферою (Смагіна, 2017), поєднанням соціальних навичок, комунікативних навичок, характеру та рис особистості, ставлень, атрибутів кар'єри, соціального та емоційного інтелекту, загального інтелекту, що дозволяють людям орієнтуватися у своєму середовищі, працювати з іншими, бути успішним у провідній діяльності, досягати поставлених цілей, доповнюючи тверді навички (цит. за Vasanthakumari, 2019).

Під гнучкими навичками часто мають на увазі споріднені або синонімічні терміни, зокрема: життєві навички (life skills), суміжні або наскрізні навички (transversal skills, cross competencies), загальні компетенції (Generic competences), ключові компетенції для успішного життя та доброго функціонування суспільства (key competencies for a successful life and a well-functioning society), ключові компетенції для навчання протягом усього життя (key competences for lifelong learning), навички XXI століття (21st century skills), навички, що передаються (transferable skills), навички для майбутньої роботи (future work skills), навички для обдарованості (so skills for talent), навички для соціального прогресу (skills for social progress) (Cinque, 2015), навички, що забезпечують працевлаштування (employability skills), ядерні навички (core skills), необхідні навички (necessary skills), навички ноу-хау на робочому місці (workplace know-how), істотні навички (essential skills) (Škuškovnika, 2022). Усі ці терміни відбивають призначення гнучких навичок у життєдіяльності людини та підкреслюють їх важливість у професійному зростанні, утім універсального переліку гнучких навичок для опису вимог до сучасного фахівця не існує.

Теоретичне обґрунтування проблеми. Традиційно до гнучких навичок відносять «навички спілкування з людьми» або «навички міжособистісного спілкування» (Chaudhari, 2022). Ці навички вказують на те, як людина ставиться до чогось і взаємодіє з іншими, і доповнюють hard skills, тобто суто професійні здібності. Як зазначають О. Повстин та М. Козяр (2019), сталого переліку, як і класифікації «soft skills», не існує, проте, аналі-



зуючи різноманітні джерела, до таких автори відносять лідерські якості, навички командної роботи, вміння навчати, вміння проводити переговори, розв'язувати конфлікти, вміння ставити та досягати поставлених цілей, управляти часом особистим та часом підлеглих, цілеспрямованість, презентаційні навички, ораторське мистецтво, навички ефективної комунікації, стресостійкість, креативність тощо. Гнучкі (м'які) навички – це термін, який часто асоціюється з коефіцієнтом емоційного інтелекту людини, групою особистісних рис, соціальними якостями привабливості, зі спілкуванням, мовою, особистими звичками, доброзичливістю, управлінням людьми, лідерством та іншими характеристиками, які характеризують стосунки з іншими людьми.

Т. Полонською (2021) було окреслено порівняння переліку гнучких навичок, презентованих на форумах у Давосі: перший список був орієнтований як цільовий на 2020 рік, другий – на 2025 рік. Якщо у минулому бажаними для виховання та розвитку були такі навички (у порядку значущості), як розв'язання складних проблем, критичне мислення, творчість, управління людьми, взаємодія з іншими, емоційний інтелект, оцінка та прийняття рішення, орієнтація на сервіс, ведення переговорів та когнітивна гнучкість, то до переліку актуальних гнучких навичок на форумі було зазначено аналітичне мислення та інноваційність, активне навчання та стратегії навчання, розв'язання складних проблем, критичне мислення та аналіз, креативність, оригінальність та ініціативність, лідерство та соціальний вплив, використання технологій, моніторинг і контроль, створення технологій та програмування, витривалість, стресостійкість і гнучкість, логічна аргументація, розв'язання проблем і формування ідей. Отже, перелік гнучких навичок не є сталим за змістом і кількістю, нові виклики сучасності завжди вносять корективи у перелік найбільш нагальних якостей та здатностей, що можуть доповнювати професійну компетентність фахівця.

Відповідно до SOAR підходу, описаного у дослідженні А. Кумар (Kumar, 2007), гнучкі навички передбачають такі компоненти: Я (Self) – усвідомленість характеристик, що визначають ідентичність особистості та її ідеальне Я; можливість (Opportunity) – усвідомленість наявних можливостей, що передбачають аналіз відповідних вимог та нагород; домагання (Aspirations) – спроможність чинити реалістичні вибори та планувати діяльність, що ґрунтується на релевантній інформації та саморегулюванні; результати (Results) – можливість переглянути результати, плани, приймати рішення, висувати домагання, особливо у точках переходу.

Характеристиками гнучких навичок є їх залежність від специфіки предмета, прикладний характер та зв'язок із готовністю до працевлаштування, можливість оволодівати ними протягом усього життя, акцент на здатності навчатись учіння, застосування практики рефлексії (Introduction to soft skills). Гнучкі навички необхідні як у повсякденному житті, так і в професії, а сфера їх застосування не обмежена однією професією (Appleby, 2017).

Навички спілкування з іншими розглядаються як можливість будувати та розширювати ділові стосунки (Guglielmi, 2015). Навички міжособистісного спілкування сприяють більш ефективному працевлаштуванню та особистісному щастю (Cinque, 2015), оволодінню професійними ролями, а також гнучкості та впливовості (Ferragina, 2015).

До гнучких навичок належать: спроможність бути коучем, емоційний інтелект, вмотивованість та навіть темперамент (Engelberg, 2015), комунікативні навички, мовленнєва компетентність, поведінкові навички, зокрема володіння етикетом, самоповага та повага до інших культур, розмовні навички, навички публічного виступу, навички тайм-менеджменту, навички медіадіяльності, лідерські навички, навички самопрезентації, навички позитивного ставлення до реальності, вольові навички до оволодіння новими навичками, навички командної роботи, впевненість у собі як навичка (Chaudhari, 2022).

Н. Степановою (2019) було зазначено десять головних навичок, які будуть потрібні людям у майбутньому, за даними експертів Global Education Futures: навички управління увагою та концентрації, творче мислення, логіка, просторове мислення та уява, навички роботи з інформацією, самоорганізація та тайм-менеджмент, емоційний інтелект, міжкультурна комунікація, вміння вчитися, розучуватися та переучуватися, критичне мислення.

Загалом є чимало класифікацій гнучких навичок. За своїм психологічним змістом гнучкі навички поділяються на: а) поведінкові (знання мови тіла, тобто невербальна компетентність, комунікативні навички, впевненість у собі); б) загальні (універсальні для будь-якої професійної діяльності, наприклад, дисциплінованість); в) транс-ситуативні (універсальні для будь-якої ситуації професійної діяльності, наприклад, стресостійкість); г) нетехнічні (ті, що не передбачають використання техніки та програмного забезпечення, наприклад, вміння рахувати у стовпчик, знання таблиці множення тощо); ґ) невимірювальні (ті, що не можна оцінити, виміряти жодним психодіагностичним інструментарієм) (Chaudhari, 2022). Таке розмаїття класифікацій гнучких навичок скоріше не спрощує концептуалізацію феномену гнучких явищ, а, навпаки, ускладнює їх систематизацію.

Представлені дослідження доводять актуальність нашого дослідження, підкреслюючи невизначеність статусу та переліку гнучких навичок сучасного фахівця.

Методологія та методи. У представленому дослідженні використані теоретичні методи (аналіз, синтез, порівняння, абстрагування, узагальнення, систематизація наукової літератури щодо вивчення особливостей гнучких навичок).

Результати. Серед низки проаналізованих класифікацій гнучких навичок у теоретичному обґрунтуванні власної моделі ми зупинились на тих структурних моделях, де як критерій поділу якостей була вибрана належність до внутрішнього чи зовнішнього психічного світу людини, зокрема С. Енгельберт (Engelberg, 2015) та Б. Кінгслі (Kingsley, 2015). За результатами аналізу представлених класифікацій

та переліків гнучких навичок нами було розроблено теоретичну модель гнучких навичок фахівця, представлену на рис. 1.

На нашу думку, актуальні гнучкі навички сучасного фахівця доцільно представити чотирма умовними блоками: комунікативними гнучкими навичками (найбільш детально обґрунтованими та описаними у науковій літературі), мисленневими та метакогнітивними гнучкими навичками (найменш деталізованими у дослідженнях, в яких вони розрізнено зазначаються у різних групах гнучких навичок, зокрема в особистісних, регулятивних, характеристиках мислення тощо), регулятивні гнучкі навички (які найчастіше у літературі входять до групи особистісних) та кар'єрні навички (які у літературі зазначаються як професійні, ділові тощо).

До групи *комунікативних гнучких навичок* традиційно відносять навички вербальної



Рис. 1. Структурна модель гнучких навичок сучасного фахівця



та невербальної взаємодії та спілкування, які передбачають знання мови тіла, розуміння пози і жестів, міміки співрозмовника, змінювати позицію у спілкуванні, починати та закінчувати розмову, визначати відповідні теми для розмови, спілкуватись з авторитетними людьми, як це визначається багатьма авторами, зокрема К. Канні та Е. Бірн (Canney and Byrne, 2006). Навички вербальної комунікації представлені знаннями мови та граматики, адекватністю швидкості мовлення, навичками координації соціальної взаємодії, інформування інших та здатності здійснювати підтвердження того, що реципієнт зрозумів інформацію, вчасністю та точністю реалізації комунікативного акту; а навички невербальної комунікації передбачають знання мови тіла, вміння здійснювати письмові повідомлення, вміння презентувати результат роботи. Зазначений перелік якостей та здатностей ґрунтується на переліку, запропонованому С. Вазанткумарі (Vasanthakumari, 2019).

Соціальний інтелект розглядається нами як необхідна гнучка навичка фахівця і, як показано А. Большаковою, пов'язана із відповідальністю та інтернальністю (Большакова, 2018). Соціальний інтелект – складна динамічна структура, що є здібностями до пізнання соціальних явищ і визначає успішність адаптації та взаємодії (цит. за Милашенко, 2018). Крім того, важливими є здатності вирішувати конфлікти (Canney and Byrne, 2006), навички командної роботи, самопрезентації, публічного виступу (Chaudhari, 2022).

До групи *кар'єрних навичок* нами були віднесені навички цілепокладання, що розуміється як стратегія і тактика постановки цілей, що зумовлені рівнем домагань особистості (Фоменко, 2018), та координації та управління проектами, етика ділового спілкування, підприємницькі навички, що традиційно належать до списку гнучких навичок різних фахів (Сіарреї, 2015) та інші, що описані нижче.

Навички фасилітації є здатністю до надання допомоги групі у виконанні завдань, вирішенні проблем або досягненні згоди до взаємного задоволення учасників (Казанжи, 2012) та віднесено нами до групи кар'єрних гнучких навичок, оскільки вони сприяють налагодженню командної роботи в організації, є передумовою ефективного управління групою людей.

Дипломатичність і толерантність як гнучкі навички розглядаються нами як спроможність проводити переговори у доброзичливій атмосфері співробітництва та поваги до колег, верпимність до переконань інших людей, що відрізняються від власних, які дозволяють проявляти лояльність до робочих завдань. Зазначені якості та здатності також визначаються нами як кар'єрні гнучкі навички сучасного фахівця.

Кар'єрні орієнтації на менеджмент, саморозвиток та досягнення вибрані нами серед низки кар'єрних орієнтацій як такі, що забезпечують успіх у кар'єрі у будь-якій сфері діяльності, сприяють професійному самовдосконаленню та стоять на заваді професійному вигоранню.

Важливою кар'єрною гнучкою навичкою є лідерські якості, що пов'язані з організаторськими навичками, є внутрішніми прагненнями до соціальної активності, здатністю до пропонування нових ідей і ведення оточуючих за собою (Пундев, 2022).

Асертивність також визначається нами як кар'єрна гнучка навичка. Асертивність сприяє кар'єрному зростанню, виступаючи здатністю людини не залежати від зовнішніх впливів та оцінок, самостійно регулювати власну поведінку і відповідати за неї є відмінною рисою успішної особистості (Фоменко, 2018).

Для сучасного фахівця важливою є можливість передачі досвіду іншим співробітникам, колегам, що уможливорює його подальше кар'єрне просування, а забезпечується передусім такою якістю, як абнотивність, що розуміється як спроможність адекватно сприймати, осмислювати та розуміти інших, надавати необхідну підтримку в процесі актуалізації та реалізації їх творчого потенціалу (цит. за Доцевич, 2015).

Губристичність є властивістю, що забезпечує прагнення до самоствердження через удосконалення результатів своїх досягнень, орієнтацію на саморозвиток, здатність розширення сфери своєї самореалізації, оволодіння майстерністю у діяльності, а також через прагнення до досягнення першості чи авторитету серед інших завдяки міжособистісному суперництву, зумовлене результатами соціального порівняння і залежністю від зовнішніх оцінок діяльності (Фоменко, 2018). На нашу думку, губристичність має сприяти кар'єрному зростанню особистості, тому також була віднесена до низки кар'єрних гнучких навичок.

Мисленнєві та метакогнітивні навички є важливими гнучкими навичками, що забезпечують ефективне вирішення будь-яких професійних завдань та проблем, сприяють саморозвитку та професійному самовдосконаленню фахівця.

Традиційно до списку когнітивних гнучких навичок відносять гнучкість та швидкість мислення, критичне та системне мислення фахівця. Статус феномену критичного мислення є невизначеним та суперечливим у сучасних дослідженнях, серед багатьох його визначень ми зупинились на такому: критичне мислення є здатністю до аналізу й оцінки мислення з наміром його покращити (цит. за Кругляк, 2021).

Допитливість як відкритість новому досвіду також розуміється нами як необхідна умова здобуття професійної кваліфікації та подаль-

шої успішності у трудовій діяльності. Уміння вчитися розглядається нами як важлива метакогнітивна гнучка навичка, адже воно забезпечує можливість постійного оволодіння професійними знаннями та вміннями. Важливою гнучкою навичкою є здатність до рефреймінгу, що дозволяють подивитись на проблему під іншим кутом зору. Володіння метакогнітивними стратегіями передбачає здатність до саморегуляції когнітивної діяльності, володіння способами та прийомами регулювання власного мислення, пам'яті та уяви. Ефективність процесу уяви забезпечується такою гнучкою навичкою, як креативність, що є здатністю до продукування принципово нових ідей (цит. за Доцевич, 2015).

Регулятивні навички, які у деяких класифікаціях називаються ще особистісними (наприклад, у Robles, 2012), є тими особистісними ресурсами (здатностями, рисами, властивостями), що сприяють особистісному благополуччю, резильєнтності та життєстійкості фахівця, забезпечуючи довготривалість, високу ефективність та надійність трудового шляху.

Перелік вольових якостей, які нами визначено регулятивними гнучкими навичками, був сформований згідно з уявленням С. Рубінштейна про взаємозв'язок фаз вольового акту та вольових якостей особистості (цит. за Психологія, 2012). Усі зазначені нами вольові якості (ініціативність, рішучість, наполегливість, завзятість, відповідальність, надійність, дисциплінованість), а також здатність до саморегуляції загалом ми розглядаємо як нагальні регулятивні гнучкі навички.

Ми відносимо оптимізм до важливих регулятивних гнучких навичок та розуміємо його з двох позицій: як позитивне очікування від майбутнього та як пояснення різних життєвих ситуацій (особливо успіхів і невдач), де найважливішим критерієм пояснення є фактор контрольованості подій та життя (цит. за Фоменко, 2018).

Почуття гумору забезпечує реалістичне прийняття світу (Василевська та Дворніченко, 2018), оскільки дозволяє поліпшити психологічний клімат у колективі, іронічно подивитись на себе, а тому сприяє більш адекватному самоприйняттю та самооцінці, дозволяє регулювати взаємодію з іншими та власну поведінку.

Управління увагою розглядається нами як здатність підтримувати оптимальний обсяг уваги, розподіляти її на різні об'єкти, утримувати, переключатись з одного об'єкта на інший, що виступає нагальною регулятивною гнучкою навичкою сучасного фахівця.

Самоефективність як уявлення про власні здатності до засвоєння або виконання певної діяльності (цит. за Фоменко, 2018) виступає важливою регулятивною гнучкою навичкою сучасного фахівця.

Імплицитні теорії нарощуваних здібностей також розглядаються нами як важливі регулятивні навички, виступаючи як уявлення людини щодо потенційної можливості розвивати власні когнітивні здібності (цит. за Фоменко, 2018).

Беручи за основу визначення мотивації досягнення, запропоноване К. Фоменко (2018), а саме як вмотивованості на досягнення успіху, позитивної мети, що передбачає активне включення в її реалізацію, вибір засобів, спрямованих на досягнення цієї мети, доцільно визначити її як важливу регулятивну гнучку навичку сучасного фахівця.

Готовність до ризику є властивістю, яка зумовлює стан очікування значущого зовнішнього стимулу, викликаного зовнішньою змістовною мотивацією, та визначає розгортання певної програми, якій відповідає розвинуте вміння приймати рішення та успішно діяти в умовах невизначеності та потенційної загрози (цит. за Вдовіченко, 2019). Забезпечуючи ефективність в умовах життєдіяльності та професійному житті, які є невизначеними або постійно змінюються та ускладнюються, готовність до ризику виступає важливою регулятивною навичкою сучасного фахівця.

Емоційний інтелект, виступаючи здатністю людини до розуміння емоцій та управління ними (Діомідова, 2016), розуміється нами як здатність вирішувати завдання та проблеми життєдіяльності завдяки емпатії, розумінню власних і чужих емоцій та вмінню регулювати їх. Поряд із такою властивістю емоційного інтелекту, як емпатія, емоційний інтелект має входить до низки гнучких навичок (Ratka, 2018).

Рефлексивність є властивістю особистості, що забезпечує функціонування рефлексії та уможливорює самоконструювання, саморозвиток, самодетермінацію особистості фахівця (цит. за Доцевич, 2015). Рефлексивність є важливою регулятивною навичкою сучасного фахівця, забезпечуючи процес його постійного самовдосконалення, сприяючи налагодженню процесу професійної діяльності, вирішення різного роду робочих завдань.

Дискусії.

Загалом усі професійні навички можна умовно поділити на навички підприємництва (суто м'які навички) та технологічні навички (тверді навички) (Ciappei, 2015). Навички підприємництва автор пов'язує з навичками лідерства, готовності до ризику, інноваційності та управління змінами. Низка цих навичок увійшла у нашу модель до кар'єрного блоку. Технологічні навички – це ті, які дозволяють виконувати конкретні завдання (Ciappei, 2015). Зазначені навички були виокремлені нами у метакогнітивному блоці.

Крім того, гнучкі навички поділяють на практичні та фізичні, що потрібні для використання і маніпулювання матеріалами, інструментами,



використання приладів для отримання нової інформації та комунікаційні технології; когнітивні та метакогнітивні навички, що є стратегіями мислення, які дозволяють використовувати мову, цифри, думки та набуті знання та містять навички вербального мислення, невербального мислення та вищих форм мислення, включаючи критичне мислення, творче мислення, уміння вчитися та когнітивну саморегуляцію, здатність визнати свої знання, навички, ставлення та цінності; соціальні та емоційні навички, що передбачають окремі можливості, які можна проявити в розумінні думок, почуттів та поведінки людей, розвивайте себе, здатність розвивати свої стосунки в домашніх умовах, у школі, на роботі та в громаді та здійснювати свої громадянські обов'язки та включають емпатію, самоефективність, відповідальність та співпрацю (OECD, 2018). На наш погляд, фізичні та практичні навички, виділені у представленій моделі, є скоріше твердими (професійно специфічними) навичками, тому ми їх не включили до нашої моделі. Інші групи навичок цієї моделі загалом відповідають мисленнєвим та метакогнітивним, а також регулятивним гнучким навичкам.

У запропонованій Ciarpei (2015) інтегрованої систематиці навичок м'які навички організовуються у двох кластерах: політичні та етичні навички – стратегічні та організаційні навички, а третьому кластеру відповідають тверді навички: управлінські та технологічні навички. «Політичні» та «етичні» навички дозволяють інтерпретувати професійну реальність, визначати стратегію та організацію професійної діяльності, здійснювати планування, управління та координацію діяльності. Остання група навичок увійшла у нашої моделі у групу кар'єрних.

У класифікаціях гнучких навичок, де вони поділяються на внутрішні та зовнішні, зокрема у С. Енгельберт (Engelberg, 2015), де вони поділяються на: 1) самоорієнтовані/внутрішньоопсихічні гнучкі навички та 2) орієнтовані на інших / міжособистісні навички, підкреслюється інтра- та інтерпсихічні складники гнучких навичок, що було враховано у нашій моделі. У С. Енгельберт перша група стосується того, що людина повинна розуміти та розвивати у себе самої, тоді як друга категорія містить ті якості та здатності, які людина може розвивати і які стосуються інших людей. Отже, перша група – особисті навички – в основному відповідають когнітивним навичкам, таким як навички обізнаності та мислення (можливість розробки інформації, аналізу, здатність здійснювати критичне судження), тоді як соціальні навички стосуються стосунків з іншими людьми (навички спілкування, можливості проходити співбесіду, вести пере-

говори, здійснювати соціальну активність у мережах, вирішувати проблеми, приймати рішення, наполегливість) (Engelberg, 2015). Цілком погоджуючись із доцільністю розгляду гнучких навичок у дихотомії «внутрішньоопсихічні – зовнішньоопсихічні» (зокрема, у Kingsley (2015), нами було виділено до групи внутрішніх – регулятивні та мисленнєві та метакогнітивні, а до зовнішніх – комунікативні та кар'єрні гнучкі навички.

На особливу увагу заслуговує класифікація, запропонована Kingsley (2015), що ґрунтується на теорії Д. Гоулмана. З огляду на два параметри «внутрішньоособистісні – міжособистісні» та «належність до характеристик свідомості – належність до характеристик поведінки», автором визначено чотири групи гнучких навичок: самоусвідомленість та самоуправління, усвідомленість інших та управління стосунками з іншими. У створенні нашої моделі ми використали дихотомію «внутрішньоособистісні – міжособистісні» гнучкі навички, а змістовий (самоусвідомленість) та інструментальний (самоуправління) компоненти так чи інакше представлені у кожній властивості та здатності наших чотирьох блоків.

Група представлених у нашому дослідженні комунікативних гнучких навичок загалом співвідноситься з переліком, визначеним у концепції К. Канні та Е. Бірн (Canney and Byrne, 2006), де до: 1) базових навичок (Foundation Skills) віднесено ті, що використовуються для основної соціальної взаємодії та спілкування, зокрема здатність підтримувати зоровий контакт, вибирати оптимальний простір та дистанцію для спілкування, розуміти невербальні прояви – жести та міміку, до 2) навичок взаємодії (Interaction Skills), які потрібні для взаємодії з іншими, належать здатності вирішувати конфлікти, змінювати позицію у спілкуванні, починати та закінчувати розмову, визначати відповідні теми для розмови, спілкуватись з авторитетними людьми. У цій концепції до групи емоційних навичок (Affective Skills), необхідних для розуміння себе та інших, належать навички з ідентифікації власних емоцій та емоцій інших, демонстрації емпатії, розпізнання мови тіла та експресії обличчя, визначення людей, яким можна довіряти, що співвідноситься зі змістом регулятивного блоку нашої моделі. Крім того, у концепції К. Канні та Е. Бірн (Canney and Byrne, 2006) виділено групу когнітивних навичок (Cognitive Skills), що необхідні для підтримки більш складних соціальних зв'язків, належать здатності до соціальної перцепції, прийняття рішень, самомоніторингу, розуміння комунікативних норм, визначення відповідної поведінки для різних соціальних ситуацій, зміст якої також відповідає комунікативним навичкам нашої моделі. На нашу думку, така дета-

лізованість комунікативних навичок, запропонована авторами, є надлишковою у разі розгляду гнучких навичок сучасного фахівця, утім вона може бути доцільною під час розгляду фахівців соціономічних спеціальностей.

S. Vasanthakumari (2019) дає деталізовану класифікацію комунікативних м'яких навичок, поділяючи їх на дві групи: 1) навички вербальної комунікації, до яких належать знання мови та граматики, адекватність швидкості мовлення, навички координації соціальної взаємодії, інформування інших та здатності здійснювати підтвердження того, що реципієнт зрозумів інформацію, вчасність та точність реалізації комунікативного акту; 2) навички невербальної комунікації, знання мови тіла, вміння здійснювати письмові повідомлення, вміння презентувати результат роботи. Ці дві групи комунікативних навичок автор доповнює необхідністю розвитку навичок роботи у команді, володіння професійною етикою, навичками взаємодії з іншими людьми, навичок тайм-менеджменту та роботи у складних умовах (під тиском), лідерських якостей, критичного мислення, вміння розв'язувати проблеми, креативності, вирішення конфліктів, ведення переговорів, прийняття рішення, самомотивації, самовпевненості та самоусвідомленості. Зазначені навички були нами включені у модель як комунікативних, регулятивних та кар'єрних залежно від їх функціонального призначення.

Розглядаючи класифікації гнучких навичок, доцільно зупинитись на окремих моделях, які репрезентують окремі фахи, утім цілком є придатними і для інших спеціальностей. Так, наприклад, у моделі гнучких навичок учителі середньої освіти Т. Смагіна та О. Шуневич (2019) виділяють такі складники та їх наповнення, що можуть скласти модель гнучких навичок фахівців інших спеціальностей: 1) комунікація представлена гнучкими навичками уміння слухати, аргументувати та переконувати, створювати зв'язки, вести переговори, проводити презентації, здійснювати самопрезентацію та публічні виступи, взаємодіяти у команді; 2) саморегуляція представлена навичками керування власними емоціями, управління стресом, управління власним розвитком, планування і цілетворення, тайм-менеджменту, рефлексії, використання зворотного зв'язку; 3) ефективне мислення представлене навичками проєктного мислення, обдумування і прийняття рішень, пошуку і аналізу інформації, креативного мислення, логічного мислення, стратегічного мислення; 4) управління представлено гнучкими навичками здатності до мотивування, наставництва і контролю реалізації завдань, ситуаційного лідерства, делегування, управління проєктами, надання зворотного зв'язку. Перші три групи, виділені автором, відповідають у нашій

моделі комунікативним, регулятивним та мисленнєвим та метакогнітивним навичкам, четверта група здебільшого представлена у нашій моделі кар'єрними навичками.

Слушною є думка (Robles, 2012), що гнучкі навички представлені навичками міжособистісного спілкування (interpersonal skills), особистісними якостями (personal qualities) і атрибутами професійної кар'єри (career attributes), де перші характеризують стосунки людини з іншими, другі – це насамперед дружелюбність, здатність керувати своїм часом, організаційні вміння, а треті – це комунікативні навички, здатність працювати в команді, лідерські якості тощо. В нашій моделі ці групи представлені відповідно комунікативними, регулятивними та кар'єрними гнучкими навичками.

Висновки. Результати теоретичного аналізу проблеми гнучких навичок показали, що уявлення про їх структуру, перелік та характеристики є розрізненими у сучасних дослідженнях психолого-педагогічного та управлінського напрямів. Жодна з наявних класифікацій гнучких навичок сьогодні не розкриває вимоги до підготовки сучасного фахівця, або ставлячи акцент на соціальних (комунікативних) навичках, або розкриваючи нагальність певних навичок для фахівців окремих спеціальностей. Є спроби класифікацій гнучких навичок на інтер- та інтрапсихічні за генезою та на змістовні та функціональні за призначенням.

У представленому дослідженні показано нову авторську модель гнучких навичок сучасного фахівця, що репрезентує інтер- та інтрапсихічну реальність особистості та містить гнучкі навички, описані у традиційних дослідженнях, так і ті, що пропонуються для розгляду вперше, зокрема абнотивність, гнучкість, імпліцитні теорії нарощування здібностей. Показана теоретична структурна модель гнучких навичок містить такі блоки: 1) мисленнєві та метакогнівні навички; 2) регулятивні навички; 3) комунікативні та 4) кар'єрні навички.

Серед проаналізованих підходів до класифікацій та структурних моделей гнучких навичок запропонована у нашому дослідженні структурна модель гнучких навичок сучасного фахівця розвиває ті ідеї, які дозволяють розмежувати гнучкі навички за їх генезою та напрямом функціонування у психіці, репрезентуючи інтер- (комунікативні та кар'єрні) та інтрапсихічні (мисленнєві-метакогнітивні та регулятивні) гнучкі навички.

Представлене дослідження не вичерпує проблему обґрунтування нової моделі гнучких навичок особистості сучасного фахівця і в наших наступних публікаціях буде висвітлено більш детальну характеристику блоків гнучких навичок особистості сучасного фахівця.



ЛІТЕРАТУРА:

1. Appleby D.C. The soft skills college students need to succeed now and in the future. Transferable skills for success in college and the workplace. *American Psychological Association*. 2017. URL: <https://www.apa.org/ed/precollege/psn/2017/09/soft-skills>.
2. Canney C., Byrne A. Evaluating Circle Time as a support to social skills development – reflections on a journey in school-based research on Byrne, Catherine Canney. *British Journal of Special Education*. 2006. Vol. 33(1). P. 19–24.
3. Chaudhari T. Soft Skills: Types, Characteristics and Importance. *Journal of Commerce & Trade*. 2022. URL: <https://doi.org/10.26703/JCT.v16i2-2.9-12>.
4. Ciappei C. Soft Skills to govern action. Speech at “Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification”, workshop in Bertinoro, FC, Italy. 2015.
5. Cinque M. Comparative analysis on the state of the art of Soft Skill identification and training in Europe and some Third Countries. Speech at “Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification”, workshop in Bertinoro, FC, Italy. 2015.
6. Engelberg S. A developmental Perspective on Skills’ Speech ‘Soft Skills and their role’. 2015.
7. Ferragina R. The HR challenge ahead: skills certification as a strategic source of comparative advantage. Speech at “Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification”, workshop in Bertinoro, FC, Italy. 2015.
8. Guglielmi D. Employability: competencies to manage boundary less careers. Speech on Soft Skills. 2015.
9. Iorio S., Cilione M., Martini M., Tofani M., Gazzaniga V. Soft Skills Are Hard Skills – A Historical Perspective. *Medicina*. 2022, 58, 1044. URL: <https://doi.org/10.3390/medicina58081044>.
10. Kingsley B. Self Awareness and Emotional Intelligence. Speech at “Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification”, workshop in Bertinoro, FC, Italy. 2015.
11. Kumar A. Personal, Academic and Career Development in Higher Education – SOARing to Success. London & New York : Routledge, Taylor and Francis. 2007.
12. OECD. The OECD Learning Compass 2030. 2018. URL: <https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/>.
13. Ratka A. Empathy and the Development of Affective Skills. *Am J Pharmacy Education*. 2018 Dec; 82(10):7192. DOI: 10.5688/ajpe7192. PMID: 30643318; PMCID: PMC6325458.
14. Robles M.M. Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today’s workplace. *Business Communication Quarterly*, 2022. Vol. 75(4) P. 453–465. URL: <https://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2013/01/Executive-Perceptions-of-the-Top-10-Soft-Skills-Needed-in-Todays-Workplace.pdf>.
15. Škuškoviņa D. Modern reality – soft skills. Interdisciplinary skills for cooperation and conflict management. *Turība University*, 2022. Vol. 1. P. 17–31. URL: <https://www.turiba.lv/storage/files/discom-www.pdf>.
16. Vasanthakumari S. Soft skills and its application in work place. *World Journal of Advanced Research and Reviews*. 2019. Vol. 03(02). P. 66–72. URL: <https://doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057>.
17. Большакова А.М. Відповідальність як особистісний корелят соціального інтелекту студентів. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2018. Т. 2. Вип. 3. С. 14–19.
18. Василевська О.І., Дворніченко Л.Л. Особливості використання гумору у консультативній взаємодії. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2018. Т. 2. Вип. 3. С. 160–166.
19. Вдовіченко О.В. Психологія ризику особистості : монографія. Одеса : ФОП Бондаренко М.О., 2019. 456 с.
20. Діомідова Н.Ю. Емоційний інтелект як чинник перебігу психоемоційних станів студентів у ситуації іспиту. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2016. Т. 2. Вип. 5. С. 28–33.
21. Доцевич Т.І. Компетентність суб’єкта педагогічної діяльності: метакогнітивний аспект : монографія. Харків : Вид-во «Діса плюс», 2015. 346 с.
22. Казанжи М.Й. Поняття фасилітативності, її види та деякі грані прояву основної функції. *Теорія і практика сучасної психології*. 2012. Вип. 5. С. 19–28.
23. Кругляк М.І. Критичне мислення. Матеріали III частини онлайн-курсу «Логіка, аргументація, критичне мислення». Київ, 2021. 193 с. URL: <https://criticalthinkerua.wordpress.com>.
24. Милашенко К.О. Дослідження особливостей соціального інтелекту в системі чинників самоактуалізації особистості. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2018. Т. 1. Вип. 2. С. 102–108.
25. Повстин О.В., Козяр М.М. Значення «soft skills» у формуванні управлінської компетентності фахівців у галузі безпеки людини. *Вісник ЛДУБЖД*. 20. 2019. С. 122–127. URL: <https://doi.org/10.32447/20784643.20.2019.19>.
26. Полонська Т.К. Розвиток навичок майбутнього (soft skills) – нові виклики перед українською школою. II Міжнародна науково-практична конференція «The combination of theory and practice, experience and perspectives». Амстердам. 2021. С. 36–38. URL: <https://eu-conf.com>.
27. Пундев В.В. Психологічні особливості структури лідерських якостей студентів-білінгвів. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2022. Вип. 2. С. 28–34. URL: <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2022-2-4>.
28. Смагіна Т.М. Зміщення акцентів з hard skills на soft skills в підвищенні професійної компетентності педагогів у системі післядипломної освіти. *Розвиток професійної компетентності педагогів у системі післядипломної педагогічної освіти регіону : збірник матеріалів конференції. / За ред. О.В. Пастовенського. Житомир, 2017. С. 21.*
29. Смагіна Т.М., Шуневич О.М. Умови розвитку гнучких навичок (soft skills) педагогів у процесі навчання на курсах підвищення кваліфікації. *Український педагогічний журнал*. 2019. № 2. С. 73–80. URL: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2019-2-73-80>.

30. Степанова Н.М. Розвиток критичного мислення дітей старшого дошкільного віку в грі. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія «Педагогічні науки»*. 2019. № 3. С. 269–274.
31. Фоменко К.І. Губристична мотивація: феноменологія, структура, детермінація. Харків : Діса-плюс, 2018. 484 с.

REFERENCES:

1. Appleby, D.C. (2017). The soft skills college students need to succeed now and in the future. Transferable skills for success in college and the workplace. American Psychological Association. Retrieved from: <https://www.apa.org/ed/precollege/psn/2017/09/soft-skills>.
2. Canney, C. & Byrne, A. (2006). Evaluating Circle Time as a support to social skills development – reflections on a journey in school-based research on Byrne, Catherine Canney. *British Journal of Special Education*. Vol. 33. № 1. P. 19–24.
3. Chaudhari, T. (2022). Soft Skills: Types, Characteristics and Importance. *Journal of Commerce & Trade*. Retrieved from: <https://doi.org/10.26703/JCT.v16i2-2.9-12>.
4. Ciappei, C. (2015). Soft Skills to govern action. Speech at “Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification”, workshop in Bertinoro, FC, Italy.
5. Cinque, M. (2015). Comparative analysis on the state of the art of Soft Skill identification and training in Europe and some Third Countries. Speech at “Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification”, workshop in Bertinoro, FC, Italy.
6. Engelberg, S. (2015). A developmental Perspective on Skills’ Speech ‘Soft Skills and their role’.
7. Ferragina, R. (2015). The HR challenge ahead: skills certification as a strategic source of comparative advantage. Speech at “Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification”, workshop in Bertinoro, FC, Italy.
8. Guglielmi, D. (2015). Employability: competencies to manage boundary less careers. Speech on Soft Skills.
9. Iorio, S., Cilione, M., Martini, M., Tofani, M., Gazzaniga, V. (2022). Soft Skills Are Hard Skills – A Historical Perspective. *Medicina*, 58, 1044. Retrieved from: <https://doi.org/10.3390/medicina58081044>.
10. Kingsley, B. (2015). Self Awareness and Emotional Intelligence. Speech at “Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification”, workshop in Bertinoro, FC, Italy.
11. Kumar, A. (2007) Personal, Academic and Career Development in Higher Education – SOARING to Success. London & New York: Routledge, Taylor and Francis.
12. OECD (2018). The OECD Learning Compass 2030. Retrieved from: <https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/>.
13. Ratka A. (2018). Empathy and the Development of Affective Skills. *Am J Pharmacy Education*. 2. Dec; 82(10):7192. DOI: 10.5688/ajpe7192. PMID: 30643318; PMCID: PMC6325458.
14. Robles, M.M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today’s workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465.
15. Škuškovnika, D. (2022). Modern reality – soft skills. Interdisciplinary skills for cooperation and conflict management. *Turiba University*, 1, 17–31. Retrieved from: <https://www.turiba.lv/storage/files/discom-www.pdf>.
16. Vasanthakumari, S. (2019). Soft skills and its application in work place. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 3(02), 66–72. Retrieved from: <https://doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057>.
17. Bolshakov, A.M. (2018). Vidpovidalnist yak osobystisnyy korelyat sotsial’noho intelektu studentiv [Responsibility as a personal correlate of students’ social intelligence]. *Naukovyy visnyk KhDU. Psykholohichni nauky – Scientific Bulletin of KhSU. Psychological sciences*. 2 (3). 14–19 [in Ukrainian].
18. Vasilevska, O.I., Dvornichenko, L.L. (2018). Osoblyvosti vykorystannya humoru u konsul’tatyvniy vzayemodiyi [Peculiarities of using humor in consultative interaction]. *Naukovyy visnyk KhDU. Psykholohichni nauky – Scientific Bulletin of KhSU. Psychological sciences*. 2(3). 160–166 [in Ukrainian].
19. Vdovichenko, O.V. (2019). Psykholohiya ryzyku osobystosti: monohrafiya [Psychology of personality risk: monograph]. Odesa: FOP Bondarenko M.O. [in Ukrainian].
20. Diomidova, N.Yu. (2016). Emotsiynnyy intelekt yak chynnyk perebihu psykhoemotsiynnykh staniv studentiv u sytuatsiyi ispytu [Emotional intelligence as a factor in the course of psycho-emotional states of students in the exam situation]. *Naukovyy visnyk KhDU. Psykholohichni nauky – Scientific Bulletin of KhSU. Psychological sciences*. T. 2. Vyp. 5. S. 28–33 [in Ukrainian].
21. Dotsevych, T.I. (2015). Kompetentnist’ sub’yekta pedahohichnoyi diyal’nosti: metakohnityvnyy aspekt: monohrafiya [Competence of the subject of pedagogical activity: metacognitive aspect: monograph]. Kharkiv: Vyd-vo «Disa plus» [in Ukrainian].
22. Fomenko, K.I. (2018). Hubrystychna motyvatsiya: fenomenolohiya, struktura, determinatsiya [Hubristic motivation: phenomenology, structure, determination]. Kharkiv: Disa-plus [in Ukrainian].
23. Kazanzhy, M.Y. (2012). Ponyattya fasylyatyvnosti, yiyi vydy ta deyakhi hrani proyavu osnovnoyi funktsiyi [The concept of facilitation, its types and some aspects of the manifestation of the main function]. *Teoriya i praktyka suchasnoyi psykholohiyi – Theory and practice of modern psychology*. 5. 19–28 [in Ukrainian].
24. Kruhlyak, M.I. (2021). Krytychne myslennya [Critical thinking]. Materialy III chastyny onlayn-kursu «Lohika, arhumentatsiya, krytychne myslennya» – Materials of the III part of the online course “Logic, argumentation, critical thinking”. Kyiv. Retrieved from: <https://criticalthinkerua.wordpress.com> [in Ukrainian].
25. Mylashenko, K.O. (2018). Doslidzhennya osoblyvostey sotsial’noho intelektu v systemi chynnykiv samoaktualizatsiyi osobystosti [Study of the features of social intelligence in the system of factors of self-actualization]



of the individual]. *Naukovyy visnyk KhDU. Psykholohichni nauky – Scientific Bulletin of KhSU. Psychological sciences. 1.2.* 102–108 [in Ukrainian].

26. Povstyn, O.V., Koziar, M.M. (2019). Znachennya «soft skills» u formuvanni upravlins'koyi kompetentnosti fakhivtsiv u haluzi bezpeky lyudyny [The importance of “soft skills” in the formation of managerial competence of specialists in the field of human security]. *Visnyk LDUBZhD – Bulletin of the LDUBZH. 20.* 122–127. Retrieved from: <https://doi.org/10.32447/20784643.20.2019.19>.

27. Polonska, T.K. (2021). Rozvytok navychok maibutnoho (soft skills) – novi vyklyky pered ukrainskoiu shkoloiu [Development of future skills (soft skills) – new challenges for the Ukrainian school]. The combination of theory and practice, experience and perspectives. Abstracts of II International Scientific and Practical Conference. Amsterdam, Netherlands, 36–38. Retrieved from: <https://eu-conf.com> [in Ukrainian].

28. Pundev, V.V. (2022). Psykholohichni osoblyvosti struktury lider's'kykh yakostey studentiv-bilinhviv [Psychological features of the structure of leadership qualities of bilingual students]. *Naukovyy visnyk KHDU. Psykholohichni nauky – Scientific Bulletin of KhSU. Psychological sciences. 2.* 28–34. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2022-2-4> [in Ukrainian].

29. Smahina, T.M. (2017). Zmishchennia aktsentiv z hard skills na soft skills v pidvyshchenni profesiinoi kompetentnosti pedahohiv u systemi pislidyplomnoi osvity [Shifting emphasis from hard skills to soft skills in increasing the professional competence of teachers in the postgraduate education system]. *Rozvytok profesiinoi kompetentnosti pedahohiv u systemi pislidyplomnoi pedahohichnoi osvity rehionu: zbirnyk materialiv konferentsii. Zhytomyr, 21* [in Ukrainian].

30. Smahina, T.M., Shunevych, O.M. (2019). Umovy rozvytku hnuchkykh navychok (soft skills) pedahohiv u protsesi navchannia na kursakh pidvyshchennia kvalifikatsii [Conditions for the development of soft skills of teachers in the process of training in professional development courses]. *Ukrainskyi pedahohichnyi zhurnal – Ukrainian Pedagogical Journal. 2,* 73–80. Retrieved from: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2019-2-73-80> [in Ukrainian].

31. Stepanova, N.M. (2019). Rozvytok krytychnoho myslennia ditei starshoho doshkilnoho viku v hri [Development of critical thinking of older preschool children in the game]. *Visnyk Cherkaskoho natsionalnoho universytetu imeni Bohdana Khmelnytskoho. Seriya: Pedahohichni nauky – Bulletin of the Cherkasy National University named after Bohdan Khmelnytskyi. Series: Pedagogical sciences. 3.* 269–274 [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 29.03.2023.

The article was received 29 March 2023.