



**EXPLORING
THE DIGITAL LANDSCAPE:
INTERDISCIPLINARY PERSPECTIVES**



EXPLORING THE DIGITAL LANDSCAPE: INTERDISCIPLINARY PERSPECTIVES

Monograph

*Edited by Olha Blaha
and Iryna Ostopolets*

The University of Technology in Katowice Press

2024

Editorial board :

*Zhanna Bogdan – PhD, Associate Professor,
Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (Ukraine)*
*Olha Blaha – PhD, Associate Professor, Ivano-Frankivsk Educational and Scientific
Law Institute of the National University «Odesa Law Academy» (Ukraine)*
*Nadiya Dubrovina – CSc., PhD, Associate Professor,
Bratislava University of Economics and Management (Slovakia)*
*Yuliana Irkhina – PhD, Associate Professor,
South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushynsky (Ukraine)*
*Tamara Makarenko – PhD, Associate Professor,
Berdyansk State Pedagogical University (Ukraine)*
*Tetyana Nestorenko – Professor AS, PhD, Academy of Silesia,
Associate Professor, Berdyansk State Pedagogical University (Ukraine)*
Aleksander Ostenda – Professor AS, PhD, Academy of Silesia
*Iryna Ostopolets – PhD, Associate Professor,
Bogdan Khmelnytsky Melitopol State Pedagogical University (Ukraine)*

Scientific reviewers :

Antonina Kalinichenko – DSc, Professor, University of Opole
Oleksandr Nestorenko – PhD, Academy of Silesia
Iryna Yemchenko – DSc, Professor, Lviv Polytechnic National University, Ukraine

The authors bear full responsible for the text, data, quotations, and illustrations.

Copyright by Academy of Silesia, Katowice, 2024

ISBN 978-83-969890-9-3

DOI: 10.54264/M036

Editorial compilation :

The University of Technology in Katowice Press
43 Rolna str., 40-555 Katowice, Silesia Province, Poland
tel. (32) 202 50 34; fax: (32) 252 28 75
email: kontakt@wydawnictwo.wst.pl
www.wst.pl, www.wydawnictwo.wst.pl

Part 2. Advancing education in the digital age: insights and strategies.....	169
2.1. A competent approach to the information security digital skills formation in the educational environment.....	169
<i>Alina Chaikina</i>	
2.2. European strategy «Open Science» as a driver of innovation in the information society.....	182
<i>Vasyl Levkulych, Oksana Petriv, Mykola Yehupov</i>	
2.3. Quality assessment of blended language learning courses: a practical case.	190
<i>Liudmyla Zagoruiko, Yevhen Plotnikov, Iryna Didenko</i>	
2.4. Transformation of the education system in preparation for the «Digital Era».....	200
<i>Viktor Zinchenko, Tetiana Bilan, Nataliia Vynnyk</i>	
2.5. Psychological features of the adaptation of Ukrainian adolescents to learning conditions in a foreign school.....	211
<i>Natalia Afanasieva, Natalya Byelyayeva, Viktoria Shkoda</i>	
2.6. Theoretical justification of soft skills development of youth students.....	224
<i>Zhanna Bogdan</i>	
2.7. Optimization of the process of adaptation of visually impaired persons to life in war conditions: empirical dimension.....	239
<i>Oksana Davydova</i>	
2.8. Psychologist communicative competence as a condition for his efficiency in the realities of the information society.....	252
<i>Marina Zaushnikova, Liubov Dolynska, Yulia Tonkopei</i>	
2.9. Use of software environments of simulation for the information society development.....	265
<i>Olexiy Os'machko, Roman Maiboroda, Eduard Shchokolov</i>	
2.10. Multidisciplinary approach to pharmaceutical management and marketing teaching.....	276
<i>Oleh Samborskyi</i>	
2.11. Application of innovative methods in English language lessons as an educational component of the information society development.....	285
<i>Svitlana Sechka, Maryna Kushnarova</i>	
2.12. Physics simulations as a tool for forming the research competence of students in the process of learning physics.....	294
<i>Yehor Sypchuk</i>	
2.13. Psychological factors of procrastination in students.....	305
<i>Iryna Ushakova, Bohdan Liashenko, Anastasia Mahonina</i>	

2.6. Theoretical justification of soft skills development of youth students

Теоретичне обґрунтування розвитку soft skills студентської молоді

Сучасні вимоги до фахової підготовки спеціалістів вимагають уточнення та концептуалізації гнучких навичок, що за висловом Нобелівського лауреату Джеймса Гекмана, «визначають успіх у житті». Сучасна вища освіта в Україні характеризується багатим класичним досвідом та інноваційністю у підході до розвитку твердих навичок – професійної компетентності, значну роль у цьому визначив домінуючий вже декілька десятиліть в українській педагогіці компетентнісний підхід, утім малодосліджуваною залишається проблема діагностики та розвитку саме гнучких навичок. Вивчення та концептуалізація гнучких навичок є нагальною проблемою сучасної української психологічної науки, адже серед значної кількості професійних компетенцій, 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'язані з конкретною 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 (Vasanthakumari, 2019).

Як зазначають О. Повстин та М. Козяр (Повстин & Козяр, 2019) сталого переліку, як і класифікації «soft skills», не існує, проте аналізуючи 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.

Існує чимало класифікацій гнучких навичок. За своїм психологічним змістом гнучкі навички поділяються на: а) поведінкові; б) загальні; в) транс-ситуативні; г) нетехнічні; д) не вимірювальні (Chaudhari, 2022). Представлена класифікація не розкриває функціонального змісту гнучких навичок, не дає можливості систематизувати гнучкі навички з метою їх подальшого вивчення та розвитку у майбутніх фахівців.

Гнучкі навички поділяють на практичні та фізичні, що потрібні для використання і маніпулювати матеріалами, інструментами, використовувати прилади 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 можливостей, які можна проявити в у розумінні думок, почуттів та поведінки людей, розвивайте себе, здатність розвивати свої стосунки в домашніх умовах, в школі, на роботі та в громаді та здійснювати свої громадянські обов'язки та включають емпатію, самоефективність, відповідальність та співпрацю (OECD, 2018).

У запропонованій (Engelberg, 2015) інтегрованій систематиці навичок (Рис. 1), м'які навички організуються 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. Крім того, гнучкі навички поділяють на внутрішні та зовнішні, а якщо більш точно, то на 1) самоорієнтовані/внутрішньо психічні гнучкі навички та 2) орієнтовані на

інших / міжособистісні навички. Перші стосуються 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.



Рис. 1. Таксономія навичок у професійній діяльності за К. Чіанеєм

У класифікації Kingsley (2015), заснованій на теорії Д. Гоуелмана, враховуються два параметри в оцінці гнучких навичок: параметр «внутрішньо особистісні – міжособистісні навички» та параметр «належність до характеристик свідомості – належність до характеристик поведінки навичок», автором визначено чотири групи гнучких навичок: самоусвідомленість та самоуправління, усвідомленість інших та управління стосунками з іншими (Рис. 2).



Рис 2. Класифікація гнучких навичок за Б. Кінгслі

Враховуючи два параметри «внутрішньо особистісні – міжособистісні» та «належність до характеристик свідомості – належність до характеристик поведінки», автором визначено чотири групи гнучких навичок: само усвідомленість та самоуправління, усвідомленість інших та управління стосунками з іншими.

До базових навичок (Foundation Skills) віднесено ті, що використовуються для основної соціальної взаємодії та спілкування, зокрема здатність підтримувати зоровий контакт, обирати оптимальний простір та дистанцію для спілкування, розуміти невербальні прояви – жести та міміку; до навичок взаємодії (Interaction Skills), які потрібні для взаємодії з іншими, відносяться здатності вирішувати конфлікти, змінювати позицію у спілкуванні, починати та закінчувати розмову, визначати відповідні теми для розмови, спілкуватись з авторитетними людьми; до емоційних навичок (Affective Skills), необхідних для розуміння себе та інших, відносяться навички з ідентифікації власних емоцій та емоцій інших, демонстрації емпатії, розпізнання мови тіла та експресії обличчя, визначення людей, яким можна довіряти; до когнітивних навичок (Cognitive Skills), що необхідні для підтримки більш складних соціальних зв'язків, відносяться здатності до соціальної перцепції, прийняття рішення, само моніторингу, розуміння комунікативних норм, визначення відповідної поведінки для різних соціальних ситуацій.

За результатами аналізу представлених класифікацій та переліків гнучких навичок нами було розроблено теоретичну модель гнучких навичок фахівця (Рис. 3).

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).



Рис. 3. Модель гнучких навичок сучасного фахівця

Цілком погоджуючись із доцільністю розгляду гнучких навичок у дихотомії «внутрішньо психічні – зовнішньо психічні» (Canney, 2006), нами було виділено до групи внутрішніх – регулятивні та мисленнєві та метакогнітивні, а до зовнішніх – комунікативні та кар'єрні гнучкі навички.

До групи *комунікативних гнучких навичок* традиційно відносять навички вербальної 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. Навички вербальної комунікації містять 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; а навички невербальної комунікації передбачають знання мови тіла, вміння здійснювати письмові повідомлення, вміння презентувати результат роботи (Vasanthakumari, 2019).

Соціальний інтелект розглядається нами як необхідна гнучка навичка фахівця і розуміється у традиційному визначення Дж. Гілфорда як здатність виділяти з контексту вербальну і невербальну експресію поведінки, розпізнавати загальні властивості в деякому потоці експресивної або ситуативної інформації про поведінку, розуміти відносини, що існують між одиницями інформації про поведінку, розуміти логіку розвитку цілісних ситуацій взаємодії людей, сенс їх поведінки в цих ситуаціях, розуміти зміни значення подібної поведінки (вербальної або невербальної) в різних ситуаційних контекстах, передбачати наслідки поведінки, виходячи з наявної інформації. Соціальний інтелект є інтегральною інтелектуальною здатністю, що детермінує успіх в спілкуванні та соціальній адаптації, об'єднуючи та регулюючи пізнавальні процеси, пов'язані з відображенням соціальних об'єктів (людину як партнера по спілкуванню чи групи людей) (Ситнік, 2008).

Соціально-перцептивні навички представлені здатностями до сприйняття себе через ідентифікацію з іншими, сприйняття інших через співвідношення з собою, сприйняття інших через результати їх діяльності, безпосереднє сприйняття зовнішнього вигляду інших, сприйняття інших через експлікацію власних внутрішніх станів тощо (Верещинська, 2016).

Крім того важливими є здатності вирішувати конфлікти, навички командної роботи та командотворення як готовності до командної діяльності та ціннісне ставлення до неї, навички листування та сторітеллінгу як можливості складати історії, що стимулює уяву, емоції, спонукає аналізувати ту чи іншу ситуацію подану в контексті, порівнювати її з власним досвідом (Нагорна, 2020).

До групи комунікативних гнучких навичок нами було віднесено здатність до самопрезентації, яка є можливістю управління враженням, яке ініціатор

справляє на цільову персону, відкрите пред'явлення своєї компетентності й кваліфікації з метою підтримання або посилення свого впливу на неї, й отримання переваг при виборі кандидатів на роботу чи посаду. Навички публічного виступу та ораторська майстерність також виявляються універсальними гнучкими навичками, загалом оволодіння риторикою передбачає розвиток правильної вимови, культури мовлення, голосу, інтонації, дикції, техніки дихання, удосконалення невербальної комунікації (міміка та жести), набуття мистецтва публічного виступу, декламування, імпровізації, самопрезентації та ділових переговорів, різних видів суперечки (дебати диспути) тощо (Конівіцька, 2013).

Навички інтеркультурної взаємодії та спілкування передбачають готовність брати участь в діалозі культур на основі принципів кооперації, взаємоповаги, терплячості до різниці в культурних традиціях та подоланню культурних бар'єрів, здатність побачити взаємовідносини між різними культурами, виступати посередником, інтерпретувати одну культуру в термінах іншої, спроможність критично і аналітично розуміти власну та іншу культуру, усвідомлювати власний погляд на світ і той факту, що його мислення культурно детерміновано, а не тільки бути впевненим, що його світогляду і розуміння є природними (Воронкова, 2012).

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

Серед *кар'єрних гнучких навичок* особливе місце мають навички делегування, що означають вміння передавати завдання і повноваження особі, яка бере на себе відповідальність за їх виконання (Скібіцька, 2010).

Навички фасилітації є здатністю до зумовленого соціальними контактами взаємовпливу людей, що підвищує їхню активність (Фокша, 2019) та містять здатності до активного слухання, використання своєчасних та підходящих

методів та стилів опитування, залежно від ситуації, здатність переосмислити та узагальнити дискусію, виявлення консенсусу там, де він є, переформатування роботи групи для її ефективної роботи і концентрації на позитивному, виявлення та управління проблемною динамікою групи, оделювання конструктивного висновку, використання ряду методичних прийомів для переорієнтації чи активізації групи (сюди включається використання фліпчартів та аналітичних таблиць), управління (утримання в конструктивному руслі) розбіжностями в думках, де вони існують (2017).

Дипломатичність і толерантність як гнучкі навички розглядаються нами як здатність вести переговори у доброзичливій атмосфері співробітництва та поваги до колег (поведінковий аспект), терпимість до переконань інших людей, що відрізняються від власних (когнітивний аспект), які дозволяють проявляти лояльність до робочих завдань.

Кар'єрні орієнтації на менеджмент, саморозвиток та досягнення обрані 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 лідерство, що є спроможністю впливати на окремих людей та соціальні групи, трудові колективи, спрямовувати їхні зусилля на досягнення мети організації, фірми, підприємства (Сергеева, 2015).

Асертивність також визначається нами як гнучка навичка, що забезпечує кар'єрне зростання, і визначається як здатність людини не залежати від зовнішніх впливів та оцінок, самостійно регулювати власну поведінку і відповідати за неї є відмінною рисою успішної особистості. Головним індикатором асертивності особистості є здатність прийняття на себе відповідальності за власну поведінку.

Для досвіченого фахівця важливою є можливість передачі досвіду молодшому поколінню або новачкам, що уможлиблює його подальше кар'єрне просування. Навички наставництва та супервізії визнаються як управління,

контроль і вдосконалення професійної діяльності стажера / практиканта за допомогою досвіду вченого спеціаліста (Запорожцева, 2020). Абнотивність є комплексною здатністю до адекватного сприйняття, осмислення та розуміння креативного студента (стажера), здатність помітити обдарованого учня і надати необхідну підтримку в процесі актуалізації та реалізації його творчого потенціалу (Доцевич, 2015).

Губристичність є характеристикою особистості, що супроводжує і забезпечує процес самоствердження, спрямований на досягнення самоповаги і зумовлена дією мотиву досягнення досконалості та мотиву досягнення переваги у діяльності, де перший є прагненням до самоствердження через вдосконалення результатів своїх досягнень, орієнтацію на саморозвиток, здатність розширення сфери своєї самореалізації, оволодіння майстерністю у діяльності, а другий – прагненням до самоствердження через досягнення першості чи авторитету серед інших завдяки міжособистісному суперництву, обумовлене результатами соціального порівняння і залежністю від зовнішніх оцінок діяльності (Фоменко, 2015).

Конкурентність, або конкурентоздатність ми визначаємо як здатність випереджати інших в досягненні поставлених цілей у ході боротьби за посилення позицій на внутрішньому та зовнішньому ринках, або у конкуренції по відношенню до певної посади чи професійної позиції, можливість фахівця задовольняти суспільно-виробничі потреби в умовах товарно-грошового господарювання, здатність витримати протистояння суперників у ринкових умовах, пристосованість до ринкової економіки.

Мисленнєві та метакогнітивні навички є важливими гнучкими навичками, що забезпечують саморозвиток та професійне самовдосконалення фахівця, чинять опір його професійному вигоранню, забезпечують підтримку сталого інтересу до професії.

Традиційно до списку когнітивних гнучких навичок відносять гнучкість та швидкість мислення, критичне та системне мислення фахівця, де критичне мислення є здатністю до аналізу й оцінки мислення з наміром його покращити,

інтелектуально дисциплінований процес активної і вмілої концептуалізації, застосування, аналізу, синтезу і/та оцінки інформації, отриманої шляхом спостереження, досвіду, рефлексії, міркувань чи спілкування, який слугує основою для переконань та дій. У своїй найрафінованішій формі воно базується на універсальних інтелектуальних цінностях, які виходять за межі окремих предметних областей: ясність, чіткість, точність, послідовність, доречність, вагомі докази, слухні міркування, глибина, широта та справедливість (Кругляк, 2021).

Допитливість як відкритість новому досвіду також розуміється нами як необхідна умова здобуття професійної кваліфікації та подальшої успішності у трудовій діяльності. Допитливість розуміється як здатність дивуватися; відкритість та інтерес до усього нового, де протилежною якістю є байдужість (Антонова, 2012).

Важливою гнучкою навичкою є здатність до рефреймінгу, що проявляється через зворотний процес фреймування: ламаючи межі нинішніх стереотипів, інші фрейми утворюються за допомогою стратегій переконання, через які людині пропонують подивитися на світ і самого себе.

Володіння метакогнітивними стратегіями передбачає здатність до саморегуляції когнітивної діяльності, володіння способами та прийомами регулювання власного мислення, пам'яті та уяви. Оволодіння метакогнітивними стратегіями вимагає від фахівця певної міри метакогнітивної включеності у діяльність, що є рефлексивною здатністю до свідомого моніторингу перебігу когнітивних процесів і проявляється у здатності до планування пізнавальних процесів, включеності рефлексивних функцій у їх реалізацію, за рахунок яких здійснюється моніторинг-контроль пізнання.

Уміння вчитися розглядається нами як важлива метакогнітивна гнучка навичка, адже воно забезпечує можливість постійного оволодіння професійними знаннями та вміннями.

Регулятивні навички, які у деяких класифікаціях називаються ще особистісними (Robles, 2012), є тими особистісними ресурсами (рисами,

властивостями), що забезпечують особистісне благополуччя, резильєнтність та життєстійкість фахівця, зумовлюючи довгу тривалість, високу ефективність та надійність трудового шляху.

Перелік вольових якостей, які нами визначено гнучкими навичками, був сформований згідно уявленню С. Л. Рубінштейна про взаємозв'язок фаз вольового акту та вольових якостей особистості (Прокопенко, 2012). На етапі цілепокладання актуалізується така вольова якість, як ініціативність, що забезпечує позитивний імідж працівника в організації, уможлиблює початок власної справи, сприяє розкриттю творчих здібностей. Усі зазначені нами вольові якості ми розглядаємо як нагальні регулятивні гнучкі навички. Вчені розглядають оптимізм з двох позицій: як позитивне очікування від майбутнього та як пояснення різних життєвих ситуацій (особливо успіхів і невдач). Атрибутивний стиль – із закономірностями когнітивної активності суб'єкта, його здібностями міркувати, робити припущення і висновки про причини подій (Фоменко, 2019).

Почуття гумору зумовлено наявністю внутрішніх ресурсів, зокрема настроєм, упевненістю у собі, особистісними цінностями, а також зовнішніми факторами – культурою, звичною обстановкою, середовищем, у якому цінується гумор, і специфічним контекстом (Guitard, 2005).

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

Самоефективність є уявленням про власні здатності до засвоєння або виконання певної діяльності, здійснення певної поведінки на наміченому рівні, а також як переконання у здатності регулювати власне функціонування і відчувати контроль над подіями, які впливають на життя (Bandura, 1988). Самоефективність є суттєвим фактором як для досягнень в різних видах діяльності, так і для фізичного і психологічного благополуччя.

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 (Вдовіченко, 2019).

Емоційний інтелект є здатністю людини до розуміння емоцій та управління ними (Карпенко, 2020) і розуміється нами як здатність вирішувати завдання та проблеми життєдіяльності завдяки емпатії, розумінню власних і чужих емоцій та вмінню регулювати їх. Емоційний інтелект віднесено у представлені моделі до регулятивних гнучких навичок. *Рефлексивність є властивістю особистості, що забезпечує функціонування рефлексії та уможливорює самоконструювання, саморозвиток, само детермінацію особистості фахівця* (Зімові & Заїка, 2013).

Серед регулятивних гнучких навичок цілком очевидною є провідна роль саморегуляції особистості, яка є свідомим підпорядкуванням вчинків етичним і професійним вимогам; належним володінням собою, своїми емоціями, почуттями, прагненнями; здатністю до затримки й усунення неприємних в певних ситуаціях проявів настрою і психічних станів; усвідомленням власних домагань та адекватним самопізнанням, що передбачає адекватну самооцінку рівня своїх знань, умінь, навичок, здібностей, досягнень особистісного розвитку, суб'єктивним й професійним становленням; здійсненням завдань професійного, особистісного й суб'єктивного самовдосконалення на основі самопізнання. Саморегуляція особистості є усвідомленим процесом, спрямованим на побудову дій та поведінки, що відповідають завданням особистісного розвитку, професійного та суб'єктивного становлення у середовищі.

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,

губристичність, імпліцитні теорії нарощуваних здібностей. Представлена теоретична модель гнучких навичок містить два інтрапсихічних блоки (мисленнєві та метакогнівні навички та регулятивні навички) та два інтерпсихічні блоки (комунікативні та кар'єрні навички).

Література:

Антонова, О. Є. (2012). Креативність у структурі педагогічної обдарованості сучасного педагога. *Андрогогічний вісник*, № 3, 19-30.

Верещинська, Я. В. (2016). Структура соціально-перцептивної компетентності особистості майбутнього психолога. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки: збірник наукових праць*, № 1 (16), 16-22.

Воронкова, Н. Р. (2012). Формування міжкультурної компетенції особистості в процесі навчання іноземної мови. *Наукові записки КДПУ. Серія: Філологічні науки (мовознавство)*, вип. 104, ч. 2, 443-447.

Доцевич, Т. І. (2015). *Компетентність суб'єкта педагогічної діяльності: метакогнітивний аспект*: монографія. Харків: «Діса плюс», 346.

Запорожцева, Ю. С. (2020). Стратегія супервізії (наставництва) як підтримка професійного розвитку сучасного педагога. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 69 (1), 70-73.

<https://doi.org/10.32840/1992-5786.2020.69-1.13>.

Конівіцька, Т. Я. (2019). *Підготовка до публічного виступу*. Львів: ЛДУ ДЖД, 133.

Кругляк, М. І. (2021). *Критичне мислення*. URL: <https://criticalthinkerua.wordpress.com/>.

Нагорна, О. (2020). Шляхи використання методики сторітеллінгу на уроках англійської мови. *Креативність особистості як фактор інноваційного розвитку суспільства: збірн. наук. праць*, вип. 2, 88-93.

Повстин, О. В., Козяр М. М. (2019). Значення «soft skills» у формуванні управлінської компетентності фахівців у галузі безпеки людини. *Вісник*

Львівського державного університету безпеки життєдіяльності, 20, 122-127.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32447/20784643.20.2019.19>.

Прокопенко, І. Ф. (ред.). (2012). *Психологія: підручник для студентів вищих навчальних закладів*. Харків: Фоліо, 849.

Сергеева, Л. М., Кондратьєва, В. П., Хромей, М. Я. (2015). *Лідерство: навч. посібн.* Івано-Франківськ: «Лілея-НВ», 296.

Ситнік, С. В., & Гелевер, О. М. (2008). Соціальний інтелект як елемент професійної компетентності майбутніх психологів. *Наука і освіта: наук.-практ. журнал*, 8-9, 99-103.

Скібіцька, Л. І. (2010). *Організація праці менеджера: навчальний посібник*. Київ: Центр учбової літератури, 360.

Смагіна, Т. М. (2017). 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*. Житомир, с. 21.

Практичний посібник для тренерів. (2017). Фасилітування роботи у малих групах. URL: <https://tinyurl.com/3krpm8mf>.

Фокша, О. М. (2019). *Педагогічні умови формування фасилітаційної компетентності майбутніх вчителів гуманітарних спеціальностей у професійній підготовці*. URL: <https://tinyurl.com/3rwbwjbu>.

Фоменко, К. І. (2015). *Психологія успіху: навч.-метод. посіб.* Харків: ХНПУ ім. Г. С. Сковороди.

Фоменко, К. І. (2018). *Губристична мотивація: феноменологія, структура, детермінація*. Харків: Діса-плюс.

Фоменко, К. І., Кузнєцова, М. М. (2019). *Саморегуляція навчально-професійної діяльності у оптимістичних та песимістичних студентів: монографія*. Харків: «Діса плюс».

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The exercise of control*. New York: Freeman and Co.

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. *British journal of special education*, vol. 33, № 1, 19-24. URL: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/128521>.

Chaudhari, T. (2022). Soft Skills: Types, Characteristics and Importance. *Journal of Commerce & Trade*. <https://doi.org/10.26703/JCT.v16i2-2>. 9-12.

Engelberg, S. (November 2015). A developmental Perspective on Skills' Speech 'Soft Skills and their role'. URL: <https://docplayer.net/47715790-Soft-skills-and-their-role-in-employability-new-perspectives-in-teaching-assessment-and-certification.html>.

Guitard, P., Ferland, F., & Dutil, É. (2005). Toward a better understanding of playfulness in adults. *OTJR: Occupation, Participation and Health*, 25, 9-22.

Kingsley, B. (November 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. URL: <https://tinyurl.com/32sh3s67>.

OECD (2018). The OECD Learning Compass 2030. URL: <https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/>.

Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*. 75 (4): 453-465. URL: <https://tinyurl.com/3rxsst7>.

Vasanthakumari, S. (2019). Soft skills and its application in work place. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, vol. 03 (02), 66-72. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057>.