

УДК 159.9.07

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.2.11>

**Гальцова Світлана Василівна,**

кандидат психологічних наук,

старший викладач кафедри психології

Сумського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти

ORCID ID: 0000-0003-4698-6058

## ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ SOFT SKILLS ПЕДАГОГІВ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

### DEVELOPMENTAL CHARACTERISTICS OF SOFT SKILLS OF PEDAGOGUES IN THE POSTGRADUATE TEACHER EDUCATION SYSTEM

*У статті розглядається комплекс професійних навичок – «soft skills», представлено контент-аналіз дефініції «soft skills». Подано результати дослідження інших авторів, орієнтоване на виявлення розуміння «soft skills» в академічній спільноті. Отримані результати підтверджують гіпотезу авторів про «точкові» включення «soft skills» у навчальні програми та майже повну відсутність практик їх формування. Відповідно до отриманих даних автором проведено додаткове дослідження у змішаних групах підвищення кваліфікації викладачів інформатики, фізики, математики й астрономії, інституту післядипломної педагогічної освіти за допомогою методики-індикатора «Soft Skills», запропонованою О.Г. Глазуною, Т.В. Волошиною, В.І. Корольчук, що складається із 5 груп навичок-індикаторів. Слухачі курсів підвищення кваліфікації (педагоги) досліджуваної групи мають невисокий загальний показник розвитку «soft skills». Найнижчими є дані по навичках особистісної ефективності, навичках комунікації й управлінські навички. Особливо низькими у вказаних групах навичок виявилися індикатори креативності, проведення переговорів вміння сформулювати систему комунікації у команді. Запропоновано адаптувати програму з розвитку навичок ефективної комунікації та конструктивного вирішення конфліктів Громадської організації «Центр психологічного розвитку “Разом”». Програма складається із семи тренінгів і може бути використана для слухачів (педагогів) курсів підвищення кваліфікації інституту післядипломної освіти. До програми тренінгів рекомендовано включити теми і завдання щодо групової динаміки, комунікації, лідерства та керівництва у групах, колективах, team building, тайм-менеджменту, емоційної компетентності, залучення до обговорення й аналізу педагогічних ситуацій із використанням технологій «мікрофон», «мозковий штурм», «брейн-ринг», feedback, відповідна організація робочого простору, що дає змогу встановлювати зоровий контакт, взаємодіяти, комунікувати з використанням методу проєктів і міні-проєктів, із залученням IT-технологій (на базі сервісу SharePoint, Microsoft Office 365, хмарного сервісу GitHub, хмарного сервісу Jira тощо).*

**Ключові слова:** «soft skills», «hard skills», ринок праці, конкурентоздатність, навички-індикатори, програма розвитку навичок.

*This article examines the set of professional talents known as “soft skills” and provides a content analysis of the term’s definition. The results of other authors’ research focused on identifying the understanding of “soft skills” in the academic community are presented. The outcomes confirm the authors’ hypothesis concerning “point” inclusion of “soft skills” in curricula and the almost complete absence of the practices of their formation. According to the data obtained, the author conducted an additional study in mixed groups of professional development courses for teachers of computer science, physics, mathematics, and astronomy of the Sumy Regional Institute of Postgraduate Pedagogical Education using the “Soft skills” methodology-indicator proposed by O. Hlazunova, T. Voloshyna and V. Korolchuk, consisting of 5 groups of skills-indicators. The trainees of the refresher courses (pedagogues) of the study group have a low overall index of “soft skills” development. Personal effectiveness, communication, and managerial abilities received the lowest scores. In these skill groups, indicators of creativity, negotiation, and the ability to form a system of communication in the team were notably low. The NGO «Center for Psychological Development “Together” suggested adapting the program for the development of effective communication skills and constructive conflict resolution. The program consists of seven pieces of training and can be used for listeners (pedagogues) of refresher courses of the institute of postgraduate pedagogical education. In the training program, it is recommended to include themes and tasks for group dynamics, communication, leadership and management in groups, teams, team building, time management, emotional competence, involving in discussion and analysis of pedagogical situations, using technology microphone”, “brainstorming”, “brain ring”, the appropriate organization of the working space, which allows eye contact, interaction, communication, feedback, using the method of projects and mini-projects, involving IT technologies (based on SharePoint service, Microsoft Office 365, GitHub cloud service, Jira cloud service, etc.).*

**Key words:** “soft skills”, “hard skills”, labor market, competitiveness, skills-indicators, skills development program.

**Постановка проблеми.** В українському суспільстві між психолого-педагогічними науками, освітніми стандартами вищої школи та практичною діяльністю в галузі освіти склалися досить суперечливі відносини. Так, через свою консервативність освітянська практика відстає від сучасних наукових досягнень, особливо тих, що зумовлюють розвиток нових інформаційних технологій. Для того, щоб впевнено почуватися у сучасному освітньому середовищі, педагог має постійно вдосконалювати набуті й отримувати нові навички, постійно займатися особистісним і професійним саморозвитком.

Перед вищою педагогічною освітою, зокрема у сфері підвищення кваліфікації педагогів, постає проблема пошуку та застосування ефективних способів взаємодії суб'єктів освітнього процесу: вибір продуктивних технологій навчання, створення парадигмальних підходів до професійної освіти, управління педагогічним процесом. Останні дослідження ринку праці говорять про те, що посилюється інтерес до «soft skills». Більшість роботодавців вважають їх так само важливими, як і професійні знання та вміння. Вважається, що професійні вміння та навички застарівають, а «soft skills» є актуальними завжди, але традиційні методи та форми організації роботи у закладах вищої освіти (ЗВО) не сприяють розвитку цих навичок, тому ця тема потребує додаткового дослідження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Концепція «soft skills» за останні 20 років стала невід'ємною складовою частиною світового ринку праці у різних сферах економіки та суспільства. У багатьох контекстах «soft skills» прирівнюються або використовуються як повні синоніми таких понять, як «employability skills» (навички для працевлаштування), «people skills» (навички спілкування з людьми), «non-professional skills» (непрофесійні навички), в Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) – «key skills» (основні навички), а останнім часом – «skills for social progress» (навички для соціального розвитку), також ці навички описуються в документах ОЕСР як «навички XXI-го століття», у Міжнародній організації охорони здоров'я – «life skills» (життєві навички). Різні підходи до трактування цього поняття і його класифікацій викликані контекстним підходом дослідників.

Вивченням проблеми «hard skills» (твердих навичок) і «soft skills» (гнучких навичок) у різний час займалися О.Ф. Абашкіна, О.О. Біляковська, Е.А. Гайдученко, О.Г. Глазунова, Т.В. Волошина, А.В. Марушев, Н.В. Жадько, М.А. Чуркіна,

Д.Т. Іванов, О.С. Казачінер, А.Н. Мірошніченко, С.А. Наход, А.М. Новиков, О.Л. Чуланова, Ю.В. Портланд та ін.

Зокрема, О.Г. Глазуною, Т.В. Волошиною, В.І. Корольчук для формування та розвитку «soft skills» у майбутніх ІТ-фахівців розроблена модель, яка включає цільовий, концептуальний, процесуальний, змістово-методичний, технологічний і діагностичний компоненти [1, с. 98].

Дослідники А.І. Івоніна, О.Л. Чуланова, Ю.М. Давлетшина, досліджуючи роль «soft-skills» і «hard skills» у професійному і кар'єрному розвитку співробітників, пропонують поняття «soft skills» розглянути як «м'які компетенції», посиляючись на прогнози аналітиків World Economic Forum, котрі означили десять ключових компетенцій, затребувані у 2020 р. Згідно із прогнозом найбільш значимою компетенцією буде вміння вирішувати складні завдання. Другою за значимістю компетенцією є критичне мислення, а третьою – креативність. Після названих компетенцій ідуть компетенції управління людьми, навички координації та взаємодії, емоційний інтелект, судження і прийняття рішень, клієнтоорієнтованість, вміння вести переговори і когнітивна гнучкість [2, с. 4].

У дослідженнях О.О. Біляковської, Т.М. Смагіної на підставі аналізу праць науковців виокремлено такі структурні компоненти комплексу «soft skills» майбутніх вчителів: соціально-комунікативний, емоційний, когнітивний, прогностичний, управлінський, акмеологічний, інноваційний. Автор зазначає, що на сучасному етапі розбудови інноваційної освіти актуалізується нагальна потреба у якісній підготовці майбутніх вчителів – компетентних фахівців, здатних знаходити рішення у будь-яких професійних і життєвих ситуаціях, озброєних не лише комплексом «hard skills», а й «soft skills» [3, с. 180; 4, с. 25].

**Мета статті** – пошук умов і шляхів удосконалення розвитку «soft skills» педагогів у системі післядипломної педагогічної освіти.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** На нинішньому етапі розвитку суспільства особистість має багато можливостей щодо реалізації у різних сферах діяльності, але пропоновані можливості одночасно ставлять перед особистістю нові вимоги щодо саморозвитку. Можливість встановлювати контакти з оточуючими, підтримувати дружні стосунки, вирішувати життєві питання різного характеру неможлива без комунікації. На формування особистості впливають такі чинники, як діяльність, пізнання і спілкування. Останній із них є найважливішим, оскільки саме завдяки спілкуванню відбувається обмін інформацією між

учасниками, сприймання людьми один одного, а також процеси згуртування у колективі, симпатія, конфлікти тощо. Саме завдяки спілкуванню формуються міжособистісні стосунки, які є основою соціального життя суспільства, а також сприяють формуванню спільності настроїв і поглядів, взаєморозумінню й узгодженості дій [5].

Зміна природи економіки та суспільства за умов переходу до інформаційної стадії розвитку сучасної цивілізації призвело до трансформації ринку праці та нових вимог до робочої сили, які на додаток до професійних компетенцій включають цілий комплекс надпрофесійних навичок, що отримали назву «soft skills». Як наслідок, у країнах із ринковою економікою активно проводяться освітні реформи, які передбачають включення «soft skills» як значущих орієнтирів у програми підготовки бакалаврів і магістрів та у післядипломній освіті. У сучасному освітньому середовищі ставиться завдання розробки адекватної новим реаліям освітньої політики. Головний тренд у сучасній освіті – це зміна людей, котрі працюють вчителями, та зміна ролей, які вони виконують в суспільстві.

У 2009 р. Організацією європейського співробітництва та розвитку (ОЕСР), що об'єднала найрозвиненіші країни світу, був підготовлений робочий звіт «Навики та компетенції ХХ століття для учнів нового тисячоліття у країнах ОЕСР». Країни-члени Європейського Союзу прийняли цілу низку документів, які дозволяють вводити уніфіковану класифікацію «м'яких навичок» для Єдиного європейського економічного простору. У 2018 р. був введений Євropаспорт навичок (Europass of skills) 26 мовами країн-членів ЄС. У всіх країнах Євросоюзу та Єдиного європейського економічного простору були відкриті центри, які обслуговують програму євropаспортів, де важливим документом стала Загальна європейська класифікація кваліфікацій (The European Qualifications Framework). Для функціонування нової політики та її інститутів у 2017 р. була розроблена офіційно прийнята класифікація та пояснення до неї, що отримала назву «Європейські навички, компетенції, кваліфікація та види занять» (ESCO) та включає в себе 1 384, на вимогу ринку праці (Довідник ESCO, 2017). Подібні тенденції в освітній і кадровій політиці мають місце у Північній Америці, Австралії, а також у країнах, що розвиваються (наприклад, у Китаї, Малайзії). Багато найбільших дослідницьких центрів США вивчали феномен «м'яких навичок», у т. ч. Інститут майбутнього (Institute for the Future) підготував спільно з Університетом Фенікса у 2011 р. на

основі методологій форсайту прогноз розвитку затребуваних навичок на ринку праці (IFTF, 2011) [6, с. 351].

Протягом останніх 10 років у різних країнах світу приймаються міжнародні та державні програми, націлені на впровадження «soft skills» у навчальні плани університетів та інших ступенів професійної освіти. Такі політичні кроки відображають вимоги національних ринків праці, які у ХХІ ст. зазнають радикальних змін під впливом інформаційних процесів в економіці та суспільстві. Інформаційне середовище з її надмірністю інформації, укороченим циклом створення й оновлення знань та інформаційних технологій привела до значних прогалин у навичках і компетенціях випускників університетів, які дедалі частіше мають справу із проблемами і при працевлаштуванні, й у процесі професійної діяльності як невідповідні вимогам ринку [7, с. 580].

Дослідники розглядають визначення поняття «soft skills» через призму свого сприйняття і сфери наукових інтересів, однак практично всі визначення частково пов'язані між собою, і деякі з них тісно переплітаються один з одним. Розглянемо, як трактують «м'які навички» різні автори (Таблиця 1) [2, с. 5].

Заслуговує на увагу визначення поняття «soft skills» дослідниці С.А. Наход, яка зазначає, що «soft skills» є комплексом неспеціалізованих надпрофесійних «гнучких компетентностей», які впливають на успішне виконання професійних обов'язків фахівців будь-якого профілю, зокрема спеціалістів соціономічних професій. Заслуговує на увагу поділ автором комплексу «soft skills» на соціально-комунікативний, прогностичний, інноваційний та акмеологічний компоненти. У структурі соціально-фасилітативного компоненту важливе значення має емоційний інтелект (розуміння своїх емоцій та емоцій інших) і соціальна фасилітативність (здатність впливати на інших людей на вербальному, невербальному, паралінгвістичному рівні). Прогностичний компонент у професійній діяльності педагогів характеризується ціннісним цілепокладанням – дослідженням тенденцій, перетворень, перспектив розвитку суб'єктів і об'єктів діяльності, результатом якого є прогноз. Інноваційний компонент – потенційна можливість відтворювати і творчо змінювати напрямки і результати праці, стаючи новаторською особистістю [9, с. 132].

Для розуміння ступеня поточної інтеграції «soft skills» в освітнє середовище автори Л.К. Раїцька та Є.В. Тихонова провели дослідження, орієнтоване на виявлення уявлень про «soft skills»

в академічній спільноті (студентському та викладацькому середовищі). Емпіричне дослідження включало в себе теоретичний і дослідницький етапи, що передбачали відповідно аналіз робіт вітчизняних і зарубіжних авторів з метою формування предметного поля досліджуваної проблематики і зіставлення класифікацій «soft skills» для конструювання їх універсальної класифікації, використуваної далі для розробки анкет і проведення опитування, а також анкетування викладачів і студентів. Отримані результати (універсальне визначення та класифікація «soft skills» виявлені уявлення студентів і викладачів про «soft skills», а також, на їхню думку, найбільш ефективні академічні дисципліни і методи навчання для розвитку «soft skills» у студентів) підтверджують гіпотезу авторів про «точкові» включення «soft skills» у навчальні програми та майже повну відсутність практик їх формування. Акмеологічний компонент у структурі «soft skills» спирається на ініціативність, інтенсивну включеність у діяльність, психологічну витривалість, пластичність, володіння прийомами саморегуляції, феноменологічну зрілість особистості, орієнтацію на саморозвиток, самореалізацію [6, с. 353].

Нами було проведено дослідження у змішаних групах підвищення кваліфікації викладачів інформатики, фізики, математики й астрономії за допо-

могою методики-індикатора «Soft skills», запропонованою О.Г. Глазуною, Т.В. Волошиною, В.І. Корольчук, що складається із 5 груп навичок-індикаторів. Перша група – навички комунікації, друга – навички особистої ефективності, третя – управлінські навички, четверта – стратегічні навички, п'ята – навички управління інформацією [1, с. 99].

Як показують результати, слухачі курсів підвищення кваліфікації (педагоги) досліджуваної групи мають невисокий загальний показник розвитку «soft skills» (59,0%). Найнижчими є результати по навичках особистісної ефективності, навичках комунікації й управлінські навички (по 50,0%). Особливо низькими у вказаних групах навичок виявилися індикатори креативності (41,3%), проведення переговорів (47,5%), вміння сформувати систему комунікації у команді (43,0%). Також невисокі показники мають індикатори управління часом (57,4%), стресостійкість (56,3%), проведення презентацій (63,5%), розв'язання конфліктних ситуацій (59,0%), вміння переконувати (61,2%), вміння мотивувати (68,3%), формальне і неформальне керівництво (70,0%), вміння працювати за умов ризику (65,7%), прийняття стратегічних рішень (63,4%). Отримані результати свідчать про низький рівень: 1) вміння креативно взаємодіяти в команді (швидко й ефек-

Таблиця 1

**Контент-аналіз дефініції «soft skills»**

Д. Татаурщикова	«Soft skills» – це уніфіковані навички й особисті якості, що підвищують ефективність роботи і взаємодії з іншими людьми. До цих навичок належать: управління особистим розвитком, вміння надати першу допомогу, вміння грамотно управляти своїм часом, вміння переконувати, навик ведення переговорів, лідерство тощо. Soft skills – соціологічний термін, який стосується емоційного інтелекту людини, своєрідний набір особистих характеристик, які так чи інакше пов'язані з ефективною взаємодією з іншими людьми [27].
О. Сосницька	«Soft skills» – комунікативні й управлінські таланти. До них належать уміння переконувати, лідирувати, управляти, робити презентації, знаходити потрібний підхід до людей, здатність вирішувати конфліктні ситуації, ораторське мистецтво – загалом ті якості і навички, які можна було б назвати загальнолюдськими, а не ті, що притаманні людям певної професії [26].
В. Шипілов	«Soft skills» – соціально-психологічні навички: комунікативні, лідерські, командні, публічні та ін., які можуть стати в нагоді у більшості життєвих ситуацій, пов'язані з тим, яким чином люди взаємодіють між собою [35].
Є. Гайдученко, А. Марушев	«Soft skills» – це навички, які допомагають швидко знаходити спільну мову з оточуючими, утримувати зв'язки, успішно доносити свої ідеї – бути хорошим комунікатором і лідером. Поняття «soft skills» пов'язано з тим, яким чином люди взаємодіють між собою, ці навички рівною мірою необхідні як для повсякденного життя, так і для роботи [7].
В. Давидова	«Soft skills» – розглядаються як набуті навички, що отримала людина через додаткову освіту і свій особистий життєвий досвід і які вона використовує для свого подальшого розвитку у професійній діяльності [9].
О. Чуланова	«Soft skills» – соціально-трудова характеристика сукупності знань, умінь, навиків і мотиваційних характеристик працівника у сфері взаємодії між людьми, уміння грамотно управляти своїм часом, уміння переконувати, веденні перемовин, лідерства, емоційний інтелект, що володіє енергетичною ефективністю, необхідними для успішного виконання робіт і відповідними вимогами стратегічним цілям організації, це характеристика потенційної якості, що дозволяє описати практично всі елементи готовності до ефективної роботи в заданій ситуації на робочому місці у трудовому колективі [29].

Примітка: розроблено А.І. Івоніною, О.І. Чулановою, Ю.М. Давлетшиною

тивно знаходити неочевидні успішні рішення для вирішення проблем, викликів і завдань); 2) вміння вести переговори, знання алгоритму уникнення помилок; 3) володіння ІТ-технологіями (використання відповідних хмарних сервісів); 4) вміння правильно розставляти пріоритети у завданнях у рамках обмеженого часу, раціонально розраховувати власний час; 5) здатність зберігати цілісне емоційне ставлення до себе та свого колективу; 6) здатність аналізувати та розв'язувати конфліктні ситуації з огляду на позиції й інтереси колективу; 7) готовність приймати стратегічні рішення.

У 2018 р. громадською організацією «Центр психологічного розвитку “Разом”» у співпраці з Українським науково-методичним центром практичної психології і соціальної роботи та громадською організацією «Südost Europa Kultur e.V.» міста Берлін за підтримки Міністерства закордонних справ Німеччини на базі трьох закладів освіти м. Харкова, а саме: Харківського державного соціально-економічного коледжу; житлово-комунального коледжу ХНУМГ імені А.М. Бекетова м. Харкова; Харківського коледжу Державного університету телекомунікацій, реалізовано проєкт із розвитку навичок ефективної комунікації та конструктивного вирішення конфліктів. Розроблена програма розвитку навичок ефективної комунікації та конструктивного вирішення конфліктів в учнів, студентів закладів фахової передвищої освіти складається із семи тренінгів. Тренінг 1. Емоційна складова частина нашого життя. Ознайомлення з базовими емоціями, а також з емоціями сорому, провини та почуттям відповідальності. Тренінг 2. Усвідомлення своїх потреб для розуміння себе та інших. Тренінг 3. Виникнення конфлікту та його причин. Знаходження конструктивних шляхів вирішення конфліктів. Тренінг 4. Миротворчі підходи до вирішення конфлікту (медіація, фасилітація діалогу, відновні кола) Тренінг 5. Опанування методів ефективної комунікації, таких як техніки активного слухання та Я-повідомлення. Тренінг 6. Кроки ефективного спілкування за методикою М. Розенберга. Опанування технік ресурсування. Тренінг 7. Командоутворення. Формування командного духу [10, с. 17].

Використовуючи практику створення програми розвитку навичок ефективної комунікації

та конструктивного вирішення конфліктів громадською організацією «Центр психологічного розвитку “Разом”» м. Харкова, у тренінгову програму підвищення кваліфікації педагогів у системі післядипломної педагогічної освіти мають бути включені теми і практичні завдання щодо розвитку «soft skills»: перетворення освітнього простору на coworking (співробітництво), теми групової динаміки (характеристики груп, фактори, що впливають на групову згуртованість, стилі розв'язання конфліктів, особливості прийняття групових рішень), комунікації (стратегії ведення конструктивної бесіди, переговорів, типи презентацій і вимоги до них, невербальні комунікації при проведенні презентацій), лідерства та керівництва у групах, колективах, командоутворення (team building), тайм-менеджмент, емоційна компетентність, залучення до обговорення й аналізу педагогічних ситуацій, із використанням технологій «мікрофон», «мозковий штурм», «брейн-ринг», відповідна організація робочого простору, що дає змогу встановлювати зоровий контакт, взаємодіяти, комунікувати, простору для дискусій, пошук зворотнього зв'язку (feedback), з використанням методу проєктів і міні-проєктів із залученням ІТ-технологій (на базі сервісу SharePoint, хмарних сервісів GitHub, Jira тощо).

**Висновки.** Отже, останні дослідження ринку праці говорять про те, що інтерес до «soft skills» посилюється. Результати дослідження у змішаних групах підвищення кваліфікації педагогів у системі післядипломної освіти свідчать про невисокий загальний показник розвитку «soft skills». Автором запропоновано розробити програму розвитку навичок ефективної комунікації та конструктивного вирішення конфліктів, яка включатиме тренінги співробітництва, групової динаміки, лідерства та керівництва, тайм-менеджмент, емоційної компетентності, аналізу педагогічних ситуацій, пошуку зворотнього зв'язку із залученням ІТ-технологій.

Перспективою подальших наукових пошуків може, на нашу думку, стати розроблення якісного діагностичного інструментарію, який застосовуватиметься у післядипломній освіті з метою вимірювання рівня сформованості та розвитку «hard skills» і «soft skills» компетентного вчителя.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Глазунова О.Г., Волошина Т.В., Корольчук В.І. Розвиток «soft skills» у майбутніх фахівців з інформаційних технологій: методи, засоби, індикатори оцінювання. *Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету*. 2019. Вип. спецвип.. С. 93–106.
2. Ивонина А.И., Чуланова О.Л., Давлетшина Ю.М. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников. *Науковедение*. Т. 9, № 1. 2017. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf>.

3. Біляковська О.О. «Soft skills» як необхідна складова якісної професійної підготовки майбутнього вчителя. *Prace naukowe Akademii im. J. Długoszawa Częstochowie. Rocznik polsko-ukrainski. Częstochowa*. 2018. Т. XX. S. 175–186.
4. 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. 21–28.
5. Павленко Т.В. Основні психологічні підходи визначення поняття «комунікація». *Актуальні проблеми психології*. Т. IX, Загальна психологія. Етнічна психологія. Історична психологія. Вип. 9, 2016. С. 368–376.
6. Раицкая Л.К., Тихонова Е.В. *Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика*. 2018. Т. 15. № 3. С. 350–363.
7. Grzesiak J. «Mentoring» i «coaching misja» kompetentnego i odpowiedzialnego nauczyciela nauczycieli. *Ewaluacja i innowacje w edukacji. Kompetencje i odpowiedzialność nauczyciela* / red. J. Grzesiak, Kalisz-Konin, 2010. S. 577–585.
8. Кожушкіна Т.Л. Міжособистісна взаємодія як складова частина «soft skills» студентів педагогічного коледжу. *Науковий часопис національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 5*. Вип. 63. 2018. С. 77–81.
9. Наход С.А. Значущість «Soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 5 : Педагогічні науки : реалії та перспективи*. 2018. № 63. С. 131–135.
10. Ткачук І.І., Сосновенко Н.В. Розвиток «М'які навички» у студентів коледжів. *Професійна освіта*. 2019. № 3 (84). С. 16–18.