

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ КОМПЛЕКС
З ОСВІТЬОГО КОМПОНЕНТА



SOFT SKILLS

СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ



Лубни - 2026

УДК 378.147:159.95(075.8)

Навчально-методичний комплекс з освітнього компонента «Soft Skills сучасного фахівця» / уклад. : В. Мороз, В. Швирка ; ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка». Лубни, 2026. 104 с.

Навчально-методичний комплекс розроблено відповідно до вимог підготовки здобувачів вищої освіти. Зміст комплексу спрямований на формування та розвиток універсальних компетентностей сучасного фахівця, зокрема навичок ефективної комунікації, емоційного інтелекту, лідерства, командної взаємодії, критичного мислення, креативності та самоменеджменту. Видання може бути використане як під час аудиторної роботи, так і для самостійного опрацювання навчального матеріалу. Адресовано здобувачам вищої освіти всіх рівнів.

Рецензенти:

Караман Олена Леонідівна – доктор педагогічних наук, професор, ректор, професор кафедри соціальної педагогіки ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»; член-кореспондент НАПН України;

Омельченко Світлана Олександрівна – доктор педагогічних наук, професор, в. о. ректора ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет».

УДК 378.147:159.95(075.8)

*Рекомендовано до друку Вченою радою
ДЗ «Луганський національний університет
імені Тараса Шевченка»
(протокол № 12 від 26.06.2026 р.)*

© В. Мороз, В. Швирка

ЗМІСТ

Передмова	4
Силабус ОК «Soft skills сучасного фахівця	6
Прев'ю	27
Діагностичний кейс	31
Теоретичний блок	33
Практичний блок	55
Блок самостійної роботи	68
Питання до поточного та підсумкового контролю	79
Кейс тестинг	82
Глосарій	88
Анотована вебліографія	94

ПЕРЕДМОВА

Сучасний ринок праці висуває до фахівців нові вимоги, що виходять далеко за межі професійних знань і спеціальних умінь. Успішність професійної діяльності дедалі більше визначається рівнем розвитку універсальних компетентностей, які забезпечують ефективну взаємодію з людьми, здатність адаптуватися до змін, критично мислити, працювати в команді, приймати обґрунтовані рішення, проявляти лідерські якості та організовувати власну діяльність. Саме тому розвиток Soft Skills є одним із пріоритетних напрямів підготовки конкурентоспроможного фахівця в системі сучасної вищої освіти.

Навчально-методичний комплекс освітнього компонента «Soft Skills сучасного фахівця» розроблено для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня та спрямовано на формування цілісного уявлення про сутність універсальних навичок ХХІ століття, їх значення для професійної діяльності й особистісного розвитку, а також на набуття практичного досвіду їх застосування в різних професійних ситуаціях.

Комплекс побудовано за принципом поєднання теоретичної підготовки з практичною діяльністю. Його структура охоплює силабус освітнього компонента, прев'ю курсу, діагностичний кейс, теоретичний блок із коротким викладом лекційного матеріалу, практичний блок, матеріали для самостійної роботи, питання до поточного та підсумкового контролю, кейс-тестинг, глосарій та анотовану вебліографію. Така структура забезпечує логічну послідовність опанування навчального матеріалу, сприяє розвитку професійного мислення, самоосвіти та рефлексії.

Особливістю видання є його практична спрямованість. Значна увага приділена виконанню вправ,

аналізу професійних ситуацій, роботі з кейсами, виконанню творчих завдань, самооцінюванню рівня сформованості універсальних компетентностей та застосуванню сучасних освітніх технологій.

Під час підготовки навчально-методичного комплексу використовувалися генеративні інструменти штучного інтелекту (ChatGPT та NotebookLM) як допоміжні засоби для пошуку інформації, опрацювання текстів, узагальнення матеріалів і вдосконалення їх мовного оформлення. Укладачі здійснили критичну перевірку отриманих результатів.

Укладачі сподіваються, що навчально-методичний комплекс стане ефективним інструментом організації освітнього процесу, сприятиме формуванню Soft Skills як важливої складової професійної компетентності майбутніх фахівців, розвитку їхнього лідерського потенціалу, критичного мислення, емоційного інтелекту, комунікативної культури та готовності до успішної професійної діяльності в умовах динамічних суспільних і технологічних змін.

Міністерство освіти і науки України
Державний заклад «Луганський національний
університет імені Тараса Шевченка»
Навчально-науковий інститут педагогіки і
психології
Кафедра педагогіки

Силабус з освітнього компонента
SOFT SKILLS СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

Назва курсу	Soft Skills сучасного фахівця
Веб-сайт для курсу	https://du.luguniv.edu.ua/
Мета й завдання курсу	<i>Мета курсу:</i> формування в майбутніх фахівців різного профілю загальних компетентностей як важливого складника професійної компетентності сучасного фахівця, системи знань щодо універсальних умінь та навичок, актуальних для будь-якого виду діяльності та необхідних для реалізації життєвих планів, професійної кар'єри в умовах надшвидкої зміни ринку праці, соціокультурних та технологічних викликів XXI ст.; створення умов для формування відповідних Soft Skills (уміння та навички ефективного спілкування, емоційний інтелект, робота в команді, лідерство, критичне мислення, креативність, самоменеджмент). <i>Завдання курсу:</i>

	сприяння розумінню сутності та значущості soft skills у професійній діяльності сучасного фахівця; розвиток особистісної динаміки студентів, сприяння формуванню універсальних навичок XXI ст. (soft skills) – ефективна комунікація, емоційний інтелект, критичне мислення, креативність, лідерство, вміння працювати в команді, самоменеджмент; формування здатності до самоорганізації; сприяння набуттю майбутніми фахівцями досвіду співпраці та кооперації з іншими; сприяння опануванню інструментами професійно-особистісного саморозвитку
Тривалість курсу	3 кредити, 90 годин Лекції – 12 год. Практичні заняття – 12 год. Самостійна робота – 66 год.
Результати навчання	У результаті вивчення курсу студент набуває <i>інтегральну компетентність</i>: • здатність розв’язувати проблеми, задачі дослідницького та/або інноваційного характеру у сфері освітніх, педагогічних наук; <i>загальні компетентності</i>: • здатність до пошуку,

	оброблення та аналізу інформації з різних джерел; • здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях, застосовувати кращі практики у професійній діяльності; • здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями; • здатність до адаптації та дії в новій ситуації; • здатність до міжособистісної взаємодії, володіння комунікативними навичками; • здатність діяти соціально відповідально і свідомо на основі етичних міркувань, толерантності та поваги до культурної різноманітності, мотивувати людей та рухатись до спільної мети; • здатність до особистісного і професійного розвитку; • здатність застосовувати soft skills у професійних ситуаціях; фахові компетентності: • здатність враховувати різноманітність, індивідуальні особливості здобувачів вищої освіти у плануванні та реалізації освітнього процесу в закладі освіти; • здатність розробляти і реалізовувати програми освітніх компонентів, відповідні освітні інструменти, проекти та інтегрувати
--	--

	їх в освітнє середовище закладу освіти; • критичне осмислення проблем у сфері освіти, педагогіки й на межі галузей знань; • здатність інтегрувати знання у сфері освіти/педагогіки та розв'язувати складні задачі у мультидисциплінарних та міждисциплінарних контекстах; • здатність до використання сучасних інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій у освітній та дослідницькій діяльності. <i>Програмні результати навчання:</i> • використовувати сучасні цифрові технології і ресурси у професійній, інноваційній та дослідницькій діяльності; • формувати педагогічно доцільну партнерську міжособистісну взаємодію, здійснювати ділову комунікацію, зрозуміло і недвозначно доносити власні міркування, висновки та аргументацію з питань освіти і педагогіки до фахівців і широкого загалу, вести проблемно-тематичну дискусію; • вільно спілкуватися державною та іноземною мовами усно і письмово для обговорення результатів освітньої; професійної діяльності,
--	--

	презентації наукових досліджень та інноваційних проєктів; • здійснювати пошук необхідної інформації з освітніх/ педагогічних наук у друкованих, електронних та інших джерелах, аналізує, систематизує її, оцінюючи достовірність та релевантність; здійснювати консультативну діяльність у сфері освітніх, педагогічних наук.
Теми	Тема 1. Універсальні уміння та навички фахівця XXI ст. Основні тренди технологічного та соціокультурного розвитку людства. Поняття «Soft Skills» та «Hard Skills». Актуальність та вимоги ринку праці до опанування soft skills. Класифікація Soft Skills. Мотиваційний складник розвитку Soft Skills майбутніх фахівців. Тема 2. Ефективна комунікація в професійній діяльності. Комунікативний процес та його основні елементи. Сутність і особливості ділового спілкування. Соціально-психологічна специфіка ділового спілкування. Продуктивність спілкування. Чинники, що забезпечують успішність та продуктивність спілкування. Бар'єри спілкування. Навички ефективного та якісного усного та писемного спілкування,

	уміння публічно говорити та слухати. Поняття «нетворкінг». Стратегії нетворкінгу. Техніки нетворкінгу. Управління конфліктами. Сутність і види конфліктів в організації. Форми й типи поведінки людини в конфліктній ситуації. Принципи і методи подолання конфліктів в організації. Етика онлайн-спілкування. Позиціювання в соціальних мережах. Конгруентність. Image-контент (аватар, фотографії та ін.). Управління контактами в соціальних мережах. Тема 3. Роль емоційного інтелекту у досягненні професійної успішності сучасного фахівця. Поняття «емоційний інтелект». Базові емоції та стани (продуктивні та непродуктивні). Вплив емоцій на мислення людини та продуктивність професійної діяльності. Активне слухання, розуміння невербальної інформації, адаптація до емоцій. Управління емоційним станом. Усвідомлення та усунення непродуктивних емоційних станів. Інструментарій управління емоціями. Профайлінг у професійній діяльності сучасного фахівця. Тема 4. Лідерство як феномен професійної успішності. Психологічні аспекти керівництва і
--	---

	лідерства. Моделі лідерства. Мотиваційна сфера особистості лідера. Стили лідерства. Психологічні типи керівників та лідерів. Лідерство як роль. Лідерство як комплекс індивідуальних якостей. Особистісні якості лідерів. Лідерство як поведінка. Розвиток лідерських якостей. Ситуаційне лідерство. Авторитет лідера. Тема 5. Робота в команді як компонент soft skills. Команда як мала група. Створення середовища, в якому заохочуються відмінності між людьми здорова конкуренція. Типологія команд. Характеристики ефективної команди. Керівник команди як стратегічний лідер. Психологічна сумісність членів команди. Форми та методи командної взаємодії. Принципи командної роботи. Базові поняття конструктивної критики та безоцінний фідбек. Методи роботи з деструктивними членами команди. Форми зворотного зв'язку в команді. Тема 6. Критичне мислення сучасного фахівця як компонент soft skills. Поняття «критичне мислення сучасного фахівця». Критичне мислення як здатність оцінювати інформацію. Способи критичної оцінки інформації. Ефективне читання та аналіз текстів.
--	---

	Критичне мислення як здатність ставити питання. Техніки запитування. Критичне мислення як здатність приймати незалежні рішення. Тема 7. Креативність як ресурс особистісно-професійного саморозвитку.. Поняття «креативність». Джерела креативності. Якості креативної особистості. Співвідношення креативності та компетентності. Стили мислення креативної особистості. Етапи творчого процесу. Техніки розвитку креативності та творчих здібностей. Роль інтуїції у професійній діяльності Тема 8. Самоменеджмент. Уміння та навички самоорганізації. Презентаційні уміння та навички. Стрес-менеджмент. Тайм-менеджмент. Принципи правильної постановки цілей і завдань, планування через пріоритетність. Модель SMART. Матриця Ейзенхауера. Особистісний бренд. Поняття «особистісний бренд», складники особистісного бренду. Соціально-психологічні особливості харизми в структурі чинників професійної успішності сучасного фахівця.
Орієнтація (на кого	Для всіх ОП ОР магістр

розрахований курс)	
Резюме викладача	Мороз Володимир Петрович – кандидат педагогічних наук, доцент, email – moroz74@ukr.net Швирка Вікторія Миколаївна – кандидат педагогічних наук, доцент, email – 6261295@gmail.com
Попередня підготовка	курс «Філософія» (рівень бакалаврату)
Як навчатися?	Вивчення курсу передбачає повне, часткове або опосередковане формування загальних компетентностей, які складають важливе підґрунтя професійної компетентності фахівців різного профілю. Навчальний курс побудовано на основі єдності аудиторної та позааудиторної роботи, сполучення індивідуальних та групових форм навчальної діяльності. <i>Лекція</i> передбачає безпосередній контакт викладача з аудиторією, організацію діалогу з метою з'ясування рівня орієнтованості й пізнання студентів з проблем курсу, ступінь їх готовності до сприйняття наступного матеріалу. <i>Практичне заняття</i> передбачає детальний розгляд студентами окремих теоретичних положень курсу та формує вміння і навички їх практичного застосування шляхом індивідуального виконання

	відповідних завдань, вправ. Проведення практичних занять передбачає використання таких форм та методів роботи, як кейс-метод, дискусія, мозковий штурм, робота у малих групах і т.п. Дискусія дозволяє визначити власну позицію, встановити різноманіття підходів, точок зору щодо предмету дискусії. Робота в малих групах сприяє структуруванню теоретичного матеріалу, активізації пізнавальної діяльності, розвитку вміння роботи в колективі тощо. Мозковий штурм спрямовано на формування навичок критичного мислення, креативності майбутніх фахівців. Практичне заняття включає: проведення попереднього контролю знань, умінь і навичок студентів; постановку загальної проблеми викладачем та її обговорення за участю студентів, розв'язування контрольних завдань, їх перевірку, оцінювання. Оцінки, отримані студентом за окремі практичні заняття, зараховуються під час виставлення підсумкової оцінки з даної навчальної дисципліни. <i>Самостійна робота студента</i> – це самостійна діяльність учіння студента, яку викладач планує разом зі студентом, але виконує її студент за завданнями та під методичним керівництвом і контролем викладача..
--	--

	Зміст самостійної роботи за темами визначається робочою програмою навчальної дисципліни. У процесі роботи за курсом студенти мають працювати з інформацією з різних джерел, зокрема з використанням мережі Інтернет, виконувати усні та письмові завдання, брати участь у виконанні навчальних проєктів. Теми занять та презентацій пов'язані із темами модулів, у межах яких здійснюється навчання.
Методичне забезпечення	• прев'ю ОК; • робоча програма освітнього компонента; • силабус для здобувачів вищої освіти; • вебліографія; • глосарій; • кейс-тестинг; навчально-методичний комплекс.
Навчальні матеріали	Основна навчальна література • Азаренков В. І., Прокопенков В.П. Презентація. Технологія підготовки публічних виступів : навч. Посібник. Нац. Техн. Ун-т «Харків. Політехн. Ін-т». Дніпро : СПД Біла К. О., 2021. 124 с. • Братко М., Козир М. Педагогічна інноватика : навч.-метод. посібник.

	Київ : Київ. Ун-т ім. Б. Грінченка, 2021. 272 с. • Виговська О. Теорія та практика міжнародних переговорів : навч.-метод. посібник. Київ : Київ. Ун-т ім. Б. Грінченка, 2023. 220 с. • Гоулман Д. Емоційний інтелект. Чому він може означати більше, ніж IQ. Київ : Форс-Україна, 2021. 544 с. • Гурман О. М. Тайм-менеджмент у схемах і таблицях : навч. Посібник. Львів : Видавець Марченко Т. В., 2024. 220 с. • Дерев'янко С. П. Психологія емоційного інтелекту : навч.-метод. рекомендації. Чернігів : НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2023. 80 с. • Малярчук Н. М. Тайм-менеджмент : навч. Посіб. Для закладів вищої освіти. Умань : Видавець «Сочінський М. М.», 2024. 175 с. ISBN 978-966-304-536-8. • Мамиченко С. А. Soft skills сучасного фахівця : навч.-метод. посіб. Київ : ВД «Академперіодика», 2025. 170 с. • Михаліцька Н. Я., Яцик М. Р. Лідерство та комунікації в організації : навч. Посіб. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 512 с. ISBN 978-617-511-405-6.
--	--

	• Мороз В. П. Формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти в процесі діяльності органів студентського самоврядування : навч.-метод. посіб. Для студ. закл. вищ. осв./ В. П. Мороз ; Держ. Закл. «Луган. Нац. Ун-т імені Тараса Шевченка». Старобільськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2019. 263 с. • Могилевська О.Ю., Павловський С.А., Поворозник М.Ю., Парій Л.В., Ребрина А.М., Наголюк О.Є., Братух В.В.. «Тайм-менеджмент: навчальний посібник». 2025. 242 с. • Нікітіна А.В., Барилова Г.К., Кравченко М.В. Риторика : навчальний посібник. Старобільськ, 2021. 99 с. • Сергеева Л. М., Просіна О. В., Ілляхова М. В. Творчість як фактор мотивації досягнень : навч. Посіб. Біла Церква : ТОВ «Білоцерківдрук», 2023. 124 с. • Тихомирова Є., Постоловський С. Конфліктологія та теорія переговорів : навчальний посібник. Рівне : Університетська книга, 2023. 240 с. • Ткаченко Н. Г. Формування та розвиток «м'яких» навичок (soft skills) у здобувачів професійної освіти : методичні рекомендації. Харків :
--	--

	НМЦ ПТО у Харківській області, 2025. 74 с. Додаткова начальна література • Андрійченко Ж. О., Близнюк Т. П., Майстренко О. В. Digital етикет та комунікації: тенденції та вимоги сьогодення. <i>Економіка та суспільство</i>. 2021. Вип. 34. • Антонюк Р. Особиста ефективність як основа лідерської продуктивності керівника організації. <i>Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія «Екологія. Публічне управління та адміністрування»</i>. 2023. Вип. 3. С. 11–21. • Башкір О. І., Каданер О. В. Інтерактивні методи формування soft skills майбутніх фахівців. <i>Наукові інновації та передові технології</i>. 2022. № 1(3). С. 216–224. • Гребінник Л. Мовна практики за кордоном як один із шляхів формування «Soft skills» у сучасного фахівця. «Soft skills – невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у ХХІ столітті». Київ.: Київ. Нац. Торг.-екон. Ун-т, 2020. 90 с. • Гура Т. В. Тренінгові технології як засіб розвитку емоційного інтелекту. Теорія і практика управління соціальними системами:
--	---

	філософія, психологія, педагогіка, соціологія. 2022. № 1. С. 17–29. • Журавльова І. В. Теорія людського капіталу в умовах цифрової трансформації економіки. <i>Бізнес Інформ</i>. 2025. № 7. С. 241–248. • Маруховська-Картунова О. О., Ришак Н. І., Гапончук О. М. Роль емоційного інтелекту як soft skills у сучасному освітньому процесі. <i>Вісник науки та освіти</i>. 2023. № 6(12). С. 496–508. • Навчальні програми для педагогічних та науково-педагогічних працівників, здобувачів освіти, населення / уклад. С. В. Лисечко. У 2 частинах. Ч. І. Старобільськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2021. С/ 143 - 202. URL: https://surl.li/mqfrqj • Ткаченко Н. Е., Ольшанськи О. В. Розвиток soft skills сучасного фахівця в закладі вищої освіти. <i>Бізнес Інформ</i>. 2022. № 1. С. 185–191. • Шwirка В. М. Освітній хака-тон як технологія формування soft skills у здобувачів вищої освіти. <i>Грааль науки</i>. 2023. № 28 (июнь 2023 г.), С. 373–376. • Шwirка В. М. Чинники розвитку soft skills у здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти. <i>Вісник Луганського</i>
--	---

	<i>національного університету імені Тараса Шевченка (педагогічні науки). 2025. № 2, С. 142-148.</i>
Необхідне устаткування	Мультимедійний проектор. Наявність оболонки Moodle для роботи на освітньому порталі
Спільні / індивідуальні види навчальної діяльності	<i>Лекція</i> (оглядова/тематична; лекція-бесіда, лекція-візуалізація) <i>Практичні заняття</i> (презентація/дискусія/метод кейс-стаді/робота в малих групах/тренінгові заняття/виконання вправ та завдань/ самостійна робота з джерелами інформації/ складання структурно-логічних схем, опорних конспектів) <i>Виконання індивідуальних творчих завдань</i> (навчальний проект; навчальне есе).
Форми поточного та підсумкового контролю	Для <i>поточного контролю</i> використовується тестування; усне опитування; письмовий контроль. <i>Підсумковий контроль</i> – залік. Підсумкова оцінка за курс є сумою оцінок, отриманих студентом за виконання за виконання завдань та контрольних модульних робіт. Максимальна оцінка становить 100 балів.
Критерії оцінювання (окремо для кожного)	Виконання завдань до практичних занять – 30 балів за 6 практичних занять. За 1 заняття:

виду діяльності)	5 балів – здобувач вищої освіти у повному обсязі викладає вивчений матеріал, дає правильні визначення понять, вільно послуговується науковою та професійно-спрямованою термінологією, виявляє розуміння матеріалу, може обґрунтувати свої судження, застосувати знання практично, навести свої приклади, опрацював різні джерела; 4 бали – здобувач добре знає теоретичний та практичний матеріал, дає визначення понять, може обґрунтувати свої судження, може систематизувати набуті знання, володіє матеріалом при вирішенні практичних професійно-зорієнтованих завдань. Але при висвітленні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки; 3 бали – здобувач відтворює значну частину навчального матеріалу, висвітлює його основний зміст, виявляє елементарні знання окремих положень, орієнтується у закономірностях\рівнях\положеннях. Однак не здатний до глибокого, всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, не користується необхідною літературою, допускає
-------------------------	--

	істотні неточності та помилки. Викладення матеріалу не в повному обсязі, неглибоке володіння теоретичним та практичним матеріалом без аргументації своїх висновків, без наведення своїх прикладів; 2 бали – здобувач достатньо не володіє навчальним матеріалом, однак фрагментарно, поверхово (без аргументації й обґрунтування) викладає окремі питання навчальної дисципліни, не розкриває зміст теоретичних питань і практичних завдань. Значна кількість помилок; 1 бал – здобувач не в змозі викласти зміст більшості питань теми та курсу, володіє навчальним матеріалом на рівні розпізнавання явищ, допускає істотні помилки, відповідає на запитання, що потребують однослівної відповіді; 0 балів – Здобувач не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його висвітлити, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань. Самостійна робота – 30 балів. Контрольні модульні роботи – 40 балів. Всього – 100 балів.
Політика курсу	Курс орієнтовано на створення дружнього, творчого, відкритого до конструктивної критики середовища.

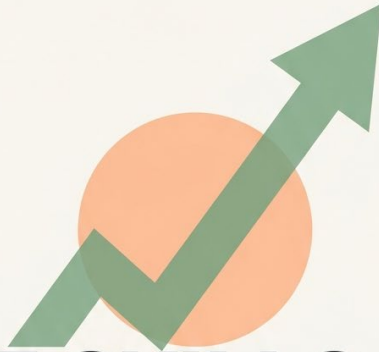
	Усі завдання, передбачені програмою, мають бути виконані у встановлений термін. Здобувач вищої освіти, який пропустив заняття, самостійно вивчає матеріал, за наведеними в силабусі літературними джерелами, виконує завдання та надає викладачеві в час, відведений для консультацій. Здобувач вищої освіти має право аргументовано відстоювати свою думку стосовно тематики занять, якщо вона не збігається з думкою викладача, вимагати від викладача додаткових роз'яснень на заняттях у випадку їх недостатнього висвітлення на лекціях. При організації освітнього процесу здобувачі вищої освіти, викладачі, методисти та адміністрація діють відповідно до: Положення про самостійну роботу студентів; Положення про організацію освітнього процесу ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»; Положення про порядок переведення, відрахування та поновлення студентів ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка»; Положення про практику студентів; Положення про рейтингову систему оцінювання знань ДЗ «Луганський
--	--

	національний університет імені Тараса Шевченка»; Положення про підготовку і захист магістерської роботи; Положення про внутрішнє забезпечення якості освіти ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка».
Забезпечення виконання принципів академічної доброчесності	У процесі роботи необхідно дотримуватися Положення про академічну доброчесність учасників освітнього процесу ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» (https://luguniv.edu.ua/assets/2026/02/polozh_pro_akadem_dobrochesnist.pdf) відповідних принципів академічної доброчесності. письмові роботи мають бути авторськими, оригінальними. письмові роботи мають бути оформлені згідно встановлених правил, з урахуванням вимог до цитування, подання відповідних покликань. виявлення ознак академічної не доброчесності в письмовій роботі здобувача вищої освіти є підставою для її не зарахування викладачем, незалежно від масштабів плагіату чи обману.
Feedback курсу	Blended Learning – викладання курсу передбачає поєднання традиційних форм аудиторного навчання з елементами електронного навчання, в

	якому використовуються спеціальні інформаційні технології, такі як комп'ютерна графіка, аудіо та відео, інтерактивні елементи, онлайн консультування і т.п. Зворотній зв'язок здійснюється на основі чату, системи повідомлень на сторінці ОК на освітньому порталі ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка».
--	---

ПРЕВ'Ю

Прев'ю освітнього
компонента

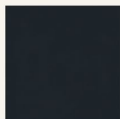


SOFT SKILLS СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ.

Те, що робить тебе
незамінним.

 NotebookLM

HARD SKILLS ДАЮТЬ РОБОТУ. SOFT SKILLS БУДУЮТЬ КАР'ЄРУ.



**Твої знання
та інструменти.**

Фундамент професії.



**Твоя адаптивність,
емпатія та вплив.**

Двигун кар'єрного зростання.

Ринок змінився. Технології забирають рутину, залишаючи людям людяне.

© NotebookLM

МИСТЕЦТВО ВЗАЄМОДІЇ



© NotebookLM

ГНУЧКІСТЬ РОЗУМУ



КРИТИЧНЕ МИСЛЕННЯ.

Аналізуй тексти. Фільтруй інформацію. Став правильні запитання. Приймай незалежні рішення.



КРЕАТИВНІСТЬ.

Генеруй ідеї. Шукай неочевидне. Перетворюй інтуїцію на професійні інновації.

© NotebookLM

УПРАВЛІННЯ СОБОЮ ТА ІНШИМИ



© NotebookLM

ЕКОСИСТЕМА ТВОЇХ НАВИЧОК



ГОТОВІ ДО ТРАНСФОРМАЦІЇ?

8 тем. Практичні кейси. Реальні
інструменти для сучасного світу.

Розпочати курс

© NotebookLM

ДІАГНОСТИЧНИЙ КЕЙС ПЕРЕД ПОЧАТКОМ РОБОТИ НАД ОСВІТНІМ КОМПОНЕНТОМ



1. За день ви встигаєте виконати всі робочі справи?

а. Я правильно розподіляю час і тому все встигаю.

б. Мені не завжди вдається виконати

всю роботу.

с. Ні на що не вистачає часу ... Завдань дуже багато, як в них не заплутатися?



2. Чи вмієте ви виступати перед широкою аудиторією?

а. У мене чудово виходить виступати на публіці.

б. Думаю, я можу виступити, але мені потрібно добре підготуватися.

с. Я соромлюся виступати, навіть від думки про це в мене підкошуються коліна.



3. Ви вмієте вести ділову переписку?

а. Звісно! Що в цьому важкого?

б. Не знаю, але зазвичай колеги розуміють, про що я пишу.

с. Я можу по кілька годин сидіти над листом

колезі.

4. Як ви ставитеся до роботи в команді?

а. Я – командний гравець. Разом можна багато придумати і реалізувати!

б. Якщо доведеться, я можу попрацювати в групі.

с. Не люблю командну роботу. Мені не потрібен напарник!

5. Чи вмієте ви розповідати про свої здобутки?

- а. Я вмію вигідно себе подати.
- б. Думаю, я зможу про себе розповісти, але буде непросто.
- с. Ні, навіщо самому себе хвалити?

6. Чи зможете ви самостійно прийняти рішення при виникненні термінового робочого питання?

- а. Я відразу придумаю, що робити. Безвихідних ситуацій не існує!
- б. Постараюся щось придумати, але я навряд чи запропоную хороше рішення.
- с. Звернуся за допомогою до начальства, воно адже для цього і потрібно?



7. Які робочі завдання ви виконуете в першу чергу?

- а. Спочатку я займаюся найважчими справами.
- б. Я завжди починаю з самого легкого.
- с. Начальство, вирішує, що і в якій послідовності я повинен (а) робити.

8. Чи можете ви працювати в стресовій ситуації?

- а. Я завжди спокійний (на), мене ніщо не може збити!
- б. Мені буває важко працювати в стресовій ситуації.
- с. Як можна працювати, коли навколо хаос?



Обробка результатів:

а – 0 балів; b – 1 бал; c – 2 бали.

23- 5 – Ваші soft-skills на висоті! Але немає межі досконалості – відточити майстерність ви можете, пройшовши наш курс.

6-9 – Ви володієте базовими soft-skills. Але нові знання ніколи не завадять, вони можуть вивести вас на новий професійний рівень.

10-16 – Ви даремно недооцінюєте soft-skills, адже вони дуже цінуються роботодавцями.

ТЕОРЕТИЧНИЙ БЛОК

Зміст лекційного курсу (короткий виклад)

Лекція 1

Універсальні уміння та навички фахівця XXI століття

Мета: ознайомити студентів із новими тенденціями щодо універсальних умінь та навичок фахівця XXI століття; уточнити зміст понять «тренд», «уміння», «навички»; запропонувати трактування понять м'яких навичок («Soft skills») та твердих навичок («Hard skills»), а також дослідити їх роль у контексті професійного розвитку майбутніх фахівців.

Ключові слова: тренд, уміння, навички, м'які навички (Soft Skills), тверді навички (Hard Skills), універсальні уміння, майбутній фахівець.

Основні питання

1. Основні тренди технологічного та соціокультурного розвитку людства.
2. Поняття «Soft Skills» та «Hard Skills».
3. Класифікація Soft Skills. Актуальність та вимоги ринку праці до опанування Soft Skills.
4. Мотиваційний складник розвитку Soft Skills майбутніх фахівців.



На межі XX і XXI століть світ дуже швидко змінюється. Ми фактично живемо в епоху глобалізації, коли країни, економіки й культури стають усе більш взаємопов'язаними. Фінансові центри світу тісно співпрацюють між собою, технології розвиваються у спільних проєктах різних держав, а інформація поширюється миттєво завдяки глобальним мережам. Ринки поступово об'єднуються в єдину систему, і замість жорсткої конкуренції дедалі частіше з'являється співпраця. У цьому процесі особливо зростає роль освіти, адже саме вона формує людей, здатних діяти в нових умовах.

Глобалізація проявляється в різних сферах життя: економіці, політиці, культурі, безпеці, екології та освіті. Водночас формується нове розуміння світу – як єдиного простору, де країни взаємозалежні, а людство поступово виробляє спільні правила співжиття.

На тлі цих змін трансформується і культура. З одного боку, люди все більше усвідомлюють власну культурну ідентичність, тобто розуміють і цінують належність до свого народу, традицій і цінностей. З іншого - посилюється вплив глобальної культури, яка об'єднує людей через спільні норми та ідеї. Також активно відбувається змішування культур: різні традиції взаємодіють, переплітаються і створюють нові культурні форми, особливо в цифровому середовищі.

У таких умовах дедалі важливішими стають навички людини. Їх умовно поділяють на два типи: *hard skills* і *soft skills*.

Hard skills – це конкретні професійні вміння, які можна виміряти й перевірити. Це, наприклад, знання мов, робота з комп'ютерними програмами, технічні або спеціальні професійні навички. Їх зазвичай отримують

через навчання, курси або практику, і саме вони є базою для виконання професійних обов'язків.

Soft skills – це інший тип навичок. Вони не прив'язані до конкретної професії, але дуже важливі для успіху в житті й кар'єрі. Це вміння спілкуватися, працювати в команді, організовувати свій час, приймати рішення, мислити критично, бути відповідальним і гнучким. Їх не можна легко виміряти тестом, але вони проявляються в реальній поведінці людини.

Цікаво, що ці поняття спочатку з'явилися у військовій сфері, коли дослідники зрозуміли: для ефективної роботи військових важливі не лише технічні навички, а й уміння взаємодіяти з людьми та діяти в нестандартних ситуаціях. Згодом ці ідеї перейшли в бізнес, освіту і сьогодні стали загальноприйнятими.

Сучасні дослідження показують, що саме soft skills часто визначають успіх людини навіть більше, ніж професійні знання. Вони допомагають адаптуватися до змін, працювати в команді та розвиватися в кар'єрі. Особливо це важливо сьогодні, коли на ринку праці зростає конкуренція, а частину завдань уже можуть виконувати технології та штучний інтелект.

Тому все більше уваги приділяється розвитку універсальних навичок, які допомагають людині бути гнучкою, ефективною та конкурентоспроможною. Адже в сучасному світі недостатньо просто добре знати свою професію -важливо ще й уміти взаємодіяти з людьми, адаптуватися до змін і постійно вчитися новому.

Питання для самоконтролю



1. Що таке «Soft skills» та «Hard skills»? Поясніть різницю між ними.
2. Наведіть приклади «Soft skills» та «Hard skills», які, на вашу думку, найважливіші для вашої професії.

3. Назвіть основні групи «Soft skills». Наведіть приклади універсальних навичок для кожної групи.

Лекція 2

Ефективна комунікація як показник Soft Skills у професійній діяльності

Мета: розкрити сутність поняття «ефективної комунікації» та визначити її ключовий елемент – базування на soft skills; охарактеризувати основні етапи ефективної комунікації у процесі ділового спілкування і шляхи подолання можливих бар'єрів у налагодженні продуктивного ділового спілкування; ознайомити студентів із популярними прийомами налагодження ефективної комунікації у професійній сфері; розглянути потенціал soft skills як чинника успішності та продуктивності ділового спілкування.

Ключові слова: спілкування, комунікація, вербальна і невербальна комунікація, ефективна комунікація, прийоми ефективної комунікації, активне слухання, ділове спілкування, нетворкінг, бар'єри спілкування.

Основні питання

1. Комунікативний процес та його основні елементи.
2. Сутність і особливості ділового спілкування.
3. Нетворкінг як сучасний тренд ділового спілкування.
4. Бар'єри ділового спілкування.
5. Soft skills як чинник продуктивного ділового спілкування.



У сучасному світі важко уявити професійну діяльність без ефективного

спілкування. Незалежно від спеціальності, люди щодня взаємодіють із колегами, керівниками, партнерами чи клієнтами. Саме тому вміння будувати конструктивну комунікацію сьогодні розглядають як одну з найважливіших складових професійної компетентності.

Комунікація – це значно більше, ніж простий обмін інформацією. Це процес взаємодії, під час якого люди не лише передають факти, а й діляться думками, емоціями, досвідом, переконаннями та спільно шукають шляхи розв'язання різних завдань. Будь-яке спілкування передбачає наявність того, хто передає повідомлення, самого повідомлення, каналу його передачі, адресата та зворотного зв'язку. Саме останній елемент дозволяє зрозуміти, чи правильно співрозмовник сприйняв отриману інформацію.

У професійному середовищі особливого значення набуває ділове спілкування. Його головною особливістю є орієнтація на досягнення конкретного результату. Це можуть бути переговори, наради, службове листування, презентації, співбесіди чи робочі зустрічі. На відміну від повсякденного спілкування, ділова комунікація вимагає чіткості, логічності, дотримання етичних норм і поваги до співрозмовника.

Ефективність ділового спілкування залежить не лише від уміння переконливо говорити, а й від здатності уважно слухати. Активне слухання передбачає повну концентрацію на словах співрозмовника, уточнення незрозумілих моментів, уміння ставити запитання та демонструвати зацікавленість розмовою. Завдяки цьому значно зменшується ризик непорозумінь і помилок.

Одним із важливих інструментів професійного розвитку сьогодні є нетворкінг. Його сутність полягає у створенні та підтримці довготривалих професійних контактів, заснованих на взаємній довірі, повазі та

готовності допомагати одне одному. Нетворкінг – це не випадковий обмін контактами після конференції, а систематична робота над розвитком професійних взаємин. Підтримувати зв'язок можна по-різному: ділитися корисною інформацією, рекомендувати фахівців, допомагати у вирішенні професійних питань або просто щиро вітати знайомих зі святами. Саме такі невеликі прояви уваги зміцнюють довіру між людьми та формують позитивну професійну репутацію.

Разом із тим навіть найкраще підготовлене повідомлення не завжди гарантує взаєморозуміння. Під час спілкування часто виникають комунікативні бар'єри. Вони можуть бути пов'язані з різним життєвим досвідом співрозмовників, неоднаковим розумінням термінів, емоційним станом, стереотипами або невмінням чітко висловлювати свої думки. Тому важливо говорити конкретно, уникати двозначних формулювань, уважно слухати співрозмовника та переконуватися, що інформацію зрозуміли правильно.

Важливою складовою сучасної комунікації є використання так званих «Я-висловлювань». На відміну від звинувачень на кшталт «Ви мене постійно відволікаєте», вони дозволяють спокійно пояснити власні почуття та запропонувати конструктивний вихід із ситуації. Наприклад: «Коли мене відволікають під час роботи, мені важко зосередитися. Буду вдячний, якщо ми обговоримо це трохи пізніше». Такий підхід допомагає уникати конфліктів і сприяє партнерському спілкуванню.

Якщо ж конфлікт усе-таки виникає, важливо не відповідати агресією на агресію. Ефективними способами є уточнювальні запитання, часткова згода зі співрозмовником без відмови від власної позиції, а також спокійне аргументування своїх рішень. Не менш важливо

уникати так званих конфліктогенів – образ, категоричних оцінок, сарказму, приниження, нав'язування власної думки або перебивання співрозмовника.

Усі перелічені вміння належать до soft skills – універсальних навичок, які не залежать від конкретної професії, але значною мірою визначають успішність людини. До них належать комунікабельність, емоційний інтелект, вміння працювати в команді, критичне мислення, відповідальність, лідерство, адаптивність, здатність вирішувати конфлікти та ефективно організовувати власну діяльність.

Сьогодні роботодавці дедалі більше цінують саме ці компетентності. Професійні знання можна постійно вдосконалювати, проте вміння співпрацювати з людьми, швидко адаптуватися до змін, знаходити спільну мову з колегами та конструктивно вирішувати проблеми нерідко стають вирішальними для кар'єрного успіху.

Отже, ефективна комунікація є однією з ключових умов професійної діяльності сучасного фахівця. Вона ґрунтується не лише на знаннях і досвіді, а й на розвинених soft skills, які допомагають будувати партнерські взаємини, успішно працювати в колективі, запобігати конфліктам і досягати спільних цілей. Саме тому розвиток комунікативної компетентності сьогодні є необхідною складовою професійної підготовки майбутніх фахівців.

Питання для самоконтролю



1. Як протистояти негативному комунікативному впливу?
2. Як побудувати правильне «Я-висловлювання»?
3. Як знайти спільне зі співрозмовником?
4. Що допомагає встановити ефективну комунікацію?

Лекція 3

Лідерство як феномен професійної успішності

Мета: розкрити сутність поняття «лідерство», розглянути лідерство як роль, як комплекс індивідуальних якостей; ознайомити здобувачів вищої освіти зі стилями і моделями лідерства, показати можливості розвитку лідерських якостей.

Ключові слова: лідерство, керівництво, лідерські якості, лідер, особистість лідера.

Основні питання

1. Відмінності між керівництвом та лідерством.
2. Природа лідерства та його складники.
3. Стили лідерства.
4. Розвиток лідерства.
5. Формування системи лідерства.



У ХХІ столітті лідерство стало однією з найважливіших умов успішної діяльності будь-якої організації. Сучасний світ швидко змінюється, тому недостатньо лише якісно виконувати свої професійні обов'язки. Не менш важливо вміти надихати інших, приймати відповідальні рішення, бачити перспективу розвитку та вести команду до спільної мети. Саме тому розвитку лідерських якостей сьогодні приділяють значну увагу як у бізнесі, так і в державному управлінні, освіті та громадському секторі.

Відомий дослідник лідерства Джеймс МакГрегор Бернз наголошував, що сучасне суспільство потребує творчих і натхненних лідерів, які здатні не лише управляти процесами, а й ініціювати позитивні зміни. Лідерство сьогодні розглядають як основу ефективного управління, адже саме воно допомагає організаціям розвиватися, адаптуватися до нових викликів і досягати високих результатів.

Сучасний лідер орієнтується не лише на вирішення поточних завдань, а й на майбутнє. Він бачить нові можливості, готовий впроваджувати інновації, формувати нові підходи до роботи та створювати умови для розвитку людей. Особлива увага приділяється управлінню людськими ресурсами, адже саме люди є головною цінністю будь-якої організації.

Необхідність розвитку лідерства пояснюється й особливостями сучасного світу. Глобалізація, стрімкий розвиток технологій, цифровізація, міжнародна конкуренція та швидкий обмін інформацією постійно змінюють умови професійної діяльності. З одного боку, це створює нові ризики, а з іншого - відкриває широкі можливості для розвитку. Саме тому організації змушені постійно вдосконалювати свою діяльність і шукати ефективні підходи до управління.

Лідерські якості сьогодні необхідні керівникам будь-якого рівня. При цьому лідерство не вважають вродженим талантом. Це компетентність, яку можна цілеспрямовано розвивати через навчання, практику та самовдосконалення. Під час добору керівників оцінюють не лише професійні знання, а й здатність мотивувати людей, працювати в команді, приймати рішення та брати відповідальність за їх реалізацію.

Основою лідерства є система цінностей. Саме поведінка керівника демонструє, які принципи він сповідує, а його особистий приклад формує організаційну культуру. Якщо колектив поділяє спільні цінності, це сприяє зміцненню довіри, розвитку партнерських відносин і ефективній спільній роботі.

Часто говорять, що менеджер правильно виконує поставлені завдання, а лідер обирає правильні завдання. Іншими словами, менеджмент більше пов'язаний із організацією роботи, тоді як лідерство допомагає

визначити правильний напрям розвитку. Саме тому для лідера важливо не лише добре працювати, а й розуміти, заради чого виконується та чи інша діяльність.

Лідерство -це насамперед процес впливу на людей. Воно не залежить від посади чи службового статусу. Людина може бути лідером навіть без офіційних управлінських повноважень, якщо своїм прикладом надихає інших, користується авторитетом і здатна об'єднати команду для досягнення спільної мети.

Водночас лідерство -це не тільки певна модель поведінки, а й особливий спосіб мислення. Лідер повинен уміти аналізувати ситуацію значно глибше, ніж це видно на перший погляд, розуміти мотиви людей, прогнозувати наслідки своїх рішень і враховувати приховані чинники, які впливають на розвиток подій.

У сучасній науці існує кілька моделей лідерства. Атрибутивна модель пояснює лідерство через здатність керівника аналізувати поведінку працівників, визначати причини їхніх дій і відповідно обирати найбільш ефективний стиль управління.

Харизматичне лідерство ґрунтується на особистій привабливості керівника. Такий лідер легко завойовує довіру людей, надихає їх власним прикладом, переконаннями та впевненістю у своїх цілях.

Перетворювальне (трансформаційне) лідерство базується на здатності мотивувати людей до розвитку й спільних змін. Такий керівник не просто ставить завдання, а допомагає працівникам усвідомити значущість спільної мети, підтримує їхній професійний розвиток і створює атмосферу взаємної довіри. При цьому важливо, щоб члени команди не сліпо виконували вказівки, а критично мислили, проявляли ініціативу та брали участь у прийнятті рішень.

Окремий напрям пов'язаний із розвитком лідерства. Він виходить із того, що лідерські здібності можна формувати протягом життя завдяки навчанню, практичному досвіду та постійному самовдосконаленню.

У теорії управління також розрізняють три основні стилі керівництва. Авторитарний стиль характеризується тим, що всі рішення приймає керівник, а контроль за їх виконанням є жорстким. Демократичний стиль передбачає залучення працівників до обговорення проблем і спільного прийняття рішень, а також довіру та взаємну відповідальність. Ліберальний стиль, навпаки, вирізняється мінімальним втручанням керівника в роботу підлеглих і наданням їм максимальної самостійності.

Відомий дослідник лідерства Дуглас МакКартнер зазначав, що справжній лідер повинен мати впевненість у собі, сміливість приймати складні рішення та щире бажання служити людям. Лідерами не народжуються і не стають лише завдяки посаді. Ними стають завдяки власним вчинкам, відповідальності, професіоналізму та відданості своїм цінностям.

Отже, сучасне лідерство -це не лише управлінська функція, а й сукупність особистісних якостей, цінностей і компетентностей, які дозволяють об'єднувати людей, надихати їх на розвиток, ефективно реагувати на виклики часу та досягати спільних цілей. Саме тому розвиток лідерських якостей сьогодні є важливою складовою професійної підготовки майбутніх фахівців.

Питання для самоконтролю



1. Дайте визначення поняття лідерства.
2. Які психологічні якості властиві лідерам?
3. Як Ви вважаєте, лідерство – це мистецтво чи наука?

Лекція 4

Критичне мислення сучасного фахівця як компонент soft skills

Мета: дати визначення поняттю «критичне мислення сучасного фахівця»; розкрити сутність технології критичного мислення; сформувати позитивну мотивацію у здобувачів вищої освіти щодо розвитку навичок власного критичного мислення як здатності приймати незалежні рішення у майбутній професійній діяльності.

Ключові слова: критичне мислення, принципи критичного мислення, стратегії критичного мислення, техніки критичного мислення, технологія критичного мислення.

Основні питання

1. Зміст поняття «критичне мислення сучасного фахівця».
2. Основні характеристики та принципи критичного мислення.
3. Стратегії, техніки та технології розвитку критичного мислення.



Ще Конфуцій наголошував, що навчання без осмислення перетворюється на марну витрату зусиль. У сучасній інтерпретації цю думку продовжують Г. Драйден і Дж. Вос, які підкреслюють: основою освіти мають стати не стільки накопичення знань, скільки вміння вчитися і здатність мислити.

Ідея розвитку критичного мислення як освітнього підходу в Україні стала активно розвиватися відносно недавно -приблизно 10–15 років тому. Натомість у США та Канаді цей напрям уже давно є складовою освітньої практики і має майже півстолітню історію. Суть такого

підходу полягає в переході від навчання, орієнтованого на просте запам'ятовування інформації, до формування в учнів уміння самостійно аналізувати, осмислювати та оцінювати знання.

О. Пометун підкреслює, що критичне мислення важливе ще й тому, що воно відповідає запитам демократичного суспільства. Воно допомагає формувати громадян із активною позицією, здатних до відповідального вибору та аргументованого судження - як серед учнів, так і серед педагогів.

Витоки цього підходу часто пов'язують із бразильським педагогом-гуманістом Пауло Фрейре. У своїй відомій праці «Педагогіка пригноблених» він обґрунтував ідею, що кожна людина здатна усвідомити соціальну реальність, побачити її суперечності та, головне, змінювати її через активні дії. Він використовував поняття «пробудження свідомості» як процес глибокого розуміння світу з метою його перетворення.

У психології та педагогіці поняття критичного мислення розробляли також Ж. Піаже і Дж. Брунер. Вони розглядали його як складний розумовий процес, якому притаманні цілеспрямованість, логічність, гнучкість, самостійність, уміння швидко адаптуватися до нових умов і будувати стратегії розв'язання задач.

Джон Дьюї, американський філософ освіти, вважав, що справжнє мислення починається там, де є реальна проблема. Лише тоді, коли людина стикається з труднощами і шукає власний шлях їх подолання, вона дійсно мислить, а не просто відтворює інформацію.

З філософської точки зору критичне мислення – це вміння логічно аргументувати свої думки, вести дискусію, аналізувати ситуації та ухвалювати виважені рішення. У літературознавчому контексті воно

передбачає глибокий аналіз текстів: розуміння їх структури, впливу на читача, авторських намірів, а також усвідомлення власних інтерпретацій.

Метью Ліпман визначав критичне мислення як відповідальне й самокоригувальне мислення, яке ґрунтується на критеріях і дозволяє формувати обґрунтовані судження з урахуванням контексту.

У 90-х роках ХХ століття К. Мередит, Ч. Темпл і Дж. Стіл запропонували практичну технологію розвитку критичного мислення через читання і письмо, що стала відповіддю на питання: як навчати людей мислити критично.

Карл Поппер розглядав критичне мислення як основу раціональності. У сучасних підходах також підкреслюється, що людина може або пасивно «вбирати» інформацію, або активно її осмислювати, оцінювати й перевіряти. Лише другий шлях веде до справжнього розуміння та інтелектуальної зрілості.

Отже, критичне мислення -це здатність людини чітко бачити проблему, самостійно знаходити й аналізувати інформацію, будувати логічні аргументи, приймати зважені рішення, бути гнучкою у поглядах і водночас послідовною у власній позиції.

Йому притаманні кілька ключових властивостей. Передусім це усвідомленість -здатність людини контролювати й розуміти власні розумові процеси. Далі -самостійність, тобто уміння діяти без зовнішньої підказки. Важливою є рефлексивність, яка дозволяє аналізувати власні думки, емоції та дії.

Також критичне мислення є цілеспрямованим: людина чітко розуміє, до якої мети рухається. Воно обґрунтоване, адже спирається на аргументи, а не на припущення. Контрольованість означає здатність

перевіряти власні міркування, а самоорганізація - вміння змінювати й коригувати свою поведінку та мислення.

Основні принципи критичного мислення можна звести до кількох ідей: свобода думки та самостійність суджень; розуміння, що інформація - це лише вихідна точка, а не кінцевий результат; уміння ставити запитання і бачити проблеми; здатність аргументувати власну позицію; а також усвідомлення, що мислення завжди розвивається через взаємодію з іншими людьми.

Для розвитку критичного мислення пропонують різні практичні стратегії. Наприклад, можна використовувати «порожній час» для тренування розумових навичок або щодня працювати над однією конкретною проблемою, розглядаючи її з різних боків. Важливим є розвиток інтелектуальної дисципліни - уміння регулярно тренувати певні якості мислення, вести рефлексивний щоденник, аналізувати власні реакції та поведінку.

Також ефективною є робота над особистісними якостями - наполегливістю, відкритістю, смиренністю. Важливо вчитися зменшувати егоцентризм і критично оцінювати власні думки, не нав'язуючи їх іншим.

Не менш значущим є вміння по-новому дивитися на ситуації: знаходити альтернативні пояснення подій і варіанти дій навіть у складних обставинах. Окрему роль відіграє робота з емоціями - уміння аналізувати свої почуття і змінювати спосіб мислення, який їх викликав.

І нарешті, важливо усвідомлювати вплив соціального середовища: групи, колективи та суспільні норми часто непомітно формують наше мислення, тому критично важливо періодично аналізувати цей вплив і зберігати власну автономність у судженнях.

Питання для самоконтролю



1. Дайте визначення поняття «критичне мислення».
2. Які властивості притаманні критичного мисленню?
3. Як Ви вважаєте, чи можна сформуванати критичне мислення?
4. Запропонуйте свою стратегію розвитку критичного мислення.

Лекція 5

Креативність як ресурс особистісно-професійного саморозвитку

Мета: уточнити поняття «креативність», «творчість», «особистісно-професійний саморозвиток»; проаналізувати якості креативної особистості; ознайомити здобувачів вищої освіти з техніками розвитку креативності та творчих здібностей.

Ключові слова: творчість, креативність, творчі здібності, креативні здібності, креативна особистість, особистісно-професійний саморозвиток.

Основні питання

1. Поняття «креативність». Джерела креативності.
2. Якості креативної особистості.
3. Етапи творчого процесу.
4. Техніки розвитку креативності та творчих здібностей.



Креативність сьогодні розглядається як одна з ключових якостей сучасної людини, адже саме вона дозволяє не просто відтворювати знання, а створювати щось нове. У найзагальнішому розумінні творчість – це розумова й практична діяльність людини, результатом якої стає поява оригінальних і неповторних ідей, рішень,

продуктів або способів дії. Вона може проявлятися як у простому розширенні вже відомих знань і їх застосуванні в нових умовах, так і в радикальній зміні підходів, коли виникає зовсім нове бачення явища чи проблеми.

Креативність (від лат. Creatio – створення) у сучасній науці найчастіше трактується як здатність до творчості, тобто як певна властивість інтелекту, що забезпечує народження нових ідей. У деяких підходах навіть намагаються розмежувати поняття «креативність» і «творчість»: перше пов'язують із практично корисними, прикладними ідеями, а друге – з будь-якими новими, нестандартними думками незалежно від їхнього практичного результату. Водночас така межа є умовною, адже в різних мовних і наукових традиціях ці поняття часто вживаються як синоніми.

В основі креативності лежать цілком буденні психічні процеси: сприйняття, пам'ять, асоціативне мислення, логічний аналіз, здатність поєднувати досвід у нові комбінації. Саме тому креативність не є чимось «надзвичайним» або відірваним від реальності – вона виростає з повсякденного мислення, але виходить за його межі завдяки гнучкості та нестандартності.

Питання про джерела креативності завжди викликало дискусії. Існує кілька підходів, які по-різному пояснюють, звідки беруться творчі ідеї. Одні пов'язують їх із «божественним натхненням», тобто зовнішньою силою, яка ніби «дарує» людині ідею. Інші вважають, що все вирішує випадок – коли відкриття відбувається несподівано, поза планом. Існує також концепція «запланованого везіння», яка наголошує: удача частіше приходить до тих, хто відкритий до альтернатив, уважний до можливостей і не обмежується одним варіантом рішення.

Окремо виділяють наполегливість як джерело креативності. Вона передбачає тривалу, системну працю, постійні спроби й пошук, навіть якщо результат не з'являється одразу. Хоча такий підхід іноді здається протилежним ідеї «раптового натхнення», на практиці саме наполеглива робота часто створює умови для появи нових ідей.

Ще один підхід – це уявлення про «метод» і природженість креативності. Прихильники цієї ідеї стверджують, що творчими людьми народжуються. Проте сучасні дослідження спростовують це як єдину істину: креативність можна цілеспрямовано розвивати, і вона доступна людям із різним типом мислення.

Вагомий внесок у розуміння креативності зробив Дж. Гілфорд, який виділив основні параметри творчого мислення. Серед них – вміння бачити й формулювати проблеми, генерувати велику кількість ідей, бути гнучким у підходах, пропонувати оригінальні рішення, деталізувати й удосконалювати ідеї, а також здатність аналізувати й синтезувати інформацію.

Окрім цього, він описав ключові характеристики креативних людей: швидкість продукування ідей (флюентність), гнучкість мислення, оригінальність та здатність до деталізації і доведення ідеї до завершеного вигляду. Усі ці якості разом формують цілісний творчий потенціал особистості.

Творчий процес, як правило, проходить кілька послідовних етапів. Спочатку людина визначає мету і збирає інформацію, далі аналізує дані, відсіює зайве, робить паузу для «дозрівання» ідей, після чого відбувається синтез нових рішень і їх критична оцінка. Важливо, що на етапі інкубації часто виникають ті самі «інсайти», які сприймаються як раптові осяяння.

Розвиток креативності значною мірою залежить і від умов середовища. Сприятлива атмосфера, відкритість до нових ідей, підтримка ініціативи, довіра та повага стимулюють творче мислення. Важливу роль відіграє також доступ до нової інформації, можливість експериментувати, чітке розуміння цілей і водночас свобода у виборі шляхів їх досягнення.

Отже, креативність – це не лише природний дар, а складна система мислення і поведінки, яка формується під впливом досвіду, середовища, внутрішньої мотивації та цілеспрямованого розвитку.

Питання для самоконтролю



1. Розкрийте сутність терміна «креативність».
2. Яка природа креативності?
3. Які джерела креативності ви знаєте?

Лекція 6

Самоменеджмент

Мета: розкрити сутність поняття «самоменеджмент», охарактеризувати основні підходи до визначення сутності та функцій самоменеджменту, представити структуру та основні технології самоменеджменту.

Ключові слова: професійна успішність, самоменеджмент, самопізнання, саморозвиток, самореалізація, технології самоменеджменту, цілепокладання, тайм-менеджмент, принцип Парето, матриця Ейзенхауера.

Основні питання

1. Поняття «самоменеджмент».
2. Функції самоменеджменту.
3. Складники процесу самоменеджменту.

4. Основні напрямки самоменеджменту.
5. Технології тайм-менеджменту.



Самоменеджмент можна розглядати як мистецтво керування самим собою, тобто власними ресурсами – часом, активністю, інтелектуальним потенціалом і навіть фінансовими можливостями. Його головна ідея полягає в тому, що людина не лише організовує зовнішню діяльність, а насамперед навчається ефективно керувати власним життям, розвивати себе і досягати особистої та професійної успішності.

У структурі самоменеджменту можна виділити кілька ключових функцій. Передусім це самотивація, яка включає усвідомлення власних цілей і формування внутрішнього бажання їх досягати. Далі йде планування – уміння продумувати свої дії, будувати альтернативні сценарії та організовувати робочий час. Важливою складовою є прийняття рішень, адже саме від вибору залежить подальший розвиток подій.

Не менш значущими є організація діяльності та її реалізація – тобто практичне впорядкування свого дня, робочих процесів і дій. Окреме місце займає контроль, який дозволяє оцінювати результати, коригувати цілі та вдосконалювати поведінку. Усі ці функції об'єднує інформація та комунікація, адже без обміну даними та взаємодії неможливо ефективно здійснювати жоден етап самоменеджменту.

Існує кілька концептуальних підходів до розуміння самоменеджменту. Одна з найвідоміших моделей належить Л. Зайверту. Він виділяє шість взаємопов'язаних функцій: постановку цілей, планування, прийняття рішень, організацію, контроль, а також інформаційно-комунікаційну діяльність.

Центральною ідеєю цього підходу є ефективне використання найціннішого ресурсу людини – часу.

Переваги такої системи очевидні: зменшення витрат часу і зусиль, підвищення організованості праці, зниження стресу, менша кількість помилок, підвищення мотивації та професійного рівня, а також швидше досягнення життєвих і кар'єрних цілей. Фактично самоменеджмент у цій концепції розглядається як шлях до більш раціонального й усвідомленого життя.

Інша концепція, запропонована М. Вудкоком і Д. Френсісом, базується на теорії обмежень. Її суть у тому, що розвиток людини гальмується певними внутрішніми або зовнішніми факторами – обмеженнями. Тому шлях до саморозвитку полягає у їх виявленні, усвідомленні та поступовому подоланні. Такий підхід дозволяє швидше досягати змін, адже фокус переноситься не на все одразу, а на головні перешкоди, які стримують потенціал особистості.

У межах цієї концепції ефективний менеджер або успішна людина має володіти низкою якостей: умінням керувати собою, наявністю чітких цінностей і цілей, здатністю до саморозвитку, навичками вирішення проблем, креативністю, умінням впливати на інших, а також здатністю навчати й організовувати командну роботу.

Ще один підхід до самоменеджменту більше пов'язаний із кар'єрним розвитком. Його представники розглядають успіх як ключовий мотив професійного зростання. У цьому випадку самоменеджмент виступає інструментом досягнення життєвих і кар'єрних цілей, що відповідають цінностям і очікуванням самої людини.

Окрему увагу в теорії самоменеджменту приділяють особистісним якостям, які визначають ефективність керування собою. Важливою є самооцінка:

якщо людина не вірить у власні можливості, їй складно почати шлях саморозвитку. Також значущими є навички самоствердження – уміння відстоювати свою позицію, говорити «ні», наполягати на своєму і водночас залишатися конструктивним у взаємодії з іншими.

Важливою рисою є наполегливість. Вона передбачає готовність діяти, навіть коли результат не є миттєвим, а також здатність долати труднощі й не зупинятися перед перешкодами. Саме систематична робота над собою часто стає ключем до успіху.

Не менш важливим є вміння керувати стресом. У сучасному світі людина постійно стикається з напруженням, тому здатність зберігати емоційну рівновагу стає необхідною умовою ефективної діяльності.

Окремий блок самоменеджменту пов'язаний із управлінням часом. Оскільки час є невідновлюваним ресурсом, важливо вміти його аналізувати й контролювати. Для цього використовують різні інструменти: щоденники обліку часу, хронометраж, аналіз робочого тижня, електронні таблиці та інші методи фіксації й оцінки витрат часу.

Таким чином, самоменеджмент – це комплексна система навичок і підходів, яка допомагає людині краще розуміти себе, ефективно використовувати власні ресурси, долати внутрішні обмеження та послідовно рухатися до особистих і професійних цілей.

Питання для самоконтролю



1. Розкрийте сутність самоменеджменту та його цілі.
2. Дайте загальну характеристику сучасним науковим поглядам на сутність самоменеджменту.

3. Розкрийте сутність основних складників самоменеджменту.
4. Назвіть основні функції самоменеджменту.

ПРАКТИЧНИЙ БЛОК

Завдання і методичні рекомендації

При підготовці до практичних занять з освітнього компонента «Soft skills сучасного фахівця» здобувачі освіти повинні вивчити конспекти лекцій, основну літературу, що стосується теми та виконати завдання. Важливим етапом є проведення самоконтролю щодо засвоєння основних питань кожної теми. Зверніть увагу, що навчальний матеріал супроводжується блоком запитань для самоконтролю.

Лише після цього можна приступити до підготовки відповідей на теоретичні і практичні питання. Практичний блок освітнього компонента включає 12 год. На обговорення виносяться наступні теми:

- Ефективна комунікація як показник soft skills у професійній діяльності Інноваційні тренди сучасної освіти.
- Роль емоційного інтелекту у досягненні професійної успішності сучасного фахівця Сучасні інноваційні технології навчання.
- Лідерство як феномен професійної успішності Особливості проєктування інноваційних технологій навчання.
- Робота в команді як компонент soft skills Інноваційна діяльність педагога та педагогічна творчість.
- Креативність як ресурс особистісно-професійного саморозвитку.
- Самоменеджмент.

Практичне заняття 1

Ефективна комунікація як показник Soft skills у професійній діяльності

Мета: сформувати позитивні настанови на створення системи ефективної професійної комунікації та найбільш повної самореалізації професійно-особистісних амбіцій у координатах виробничої й адміністративно-управлінської діяльності в сучасних соціокультурних та економічних умовах; розкрити особливості безконфліктного професійного спілкування як вагомого показника професійної культури; сприяти формуванню м'яких навичок як умови ефективної професійної комунікації у різних професійних середовищах, в тому числі в мережевих спільнотах.

Ключові слова: ефективна комунікація, ділове (професійне) спілкування, індивідуальний стиль спілкування. Мережеве спілкування, культура мережевого спілкування, професійний етикет, конфлікт у діловому спілкуванні.

Основні питання



1. Соціально-психологічна специфіка ділового спілкування. Чинники, що забезпечують успішність та продуктивність спілкування.
2. Навички ефективного та якісного усного та писемного спілкування, уміння публічно говорити та слухати.
3. Сутність і види конфліктів в організації. Управління конфліктами.
4. Етика онлайн-спілкування. Позиціонування в соціальних мережах.

Завдання



Завдання1. Проаналізуйте кейс та виконайте завдання. Під час наради робочої групи обговорювалися терміни виконання нового проєкту. Керівник повідомив, що через обмежений час необхідно завершити роботу на тиждень раніше від запланованого. Один із членів команди відразу висловив незгоду, зазначивши, що це призведе до зниження якості результату. Інший працівник перебив його, заявивши, що «потрібно менше сперечатися і більше працювати». У відповідь розпочалася емоційна суперечка, під час якої учасники перебивали один одного, не дослухалися до аргументів колег і переходили на особисті оцінки. У результаті нарада завершилася без прийняття спільного рішення, а в колективі виникла напружена атмосфера.

1. Визначте причини виникнення конфлікту та комунікативні помилки, яких припустилися учасники.

2. Укажіть, які норми професійного етикету та принципи ефективної комунікації були порушені.

3. Запропонуйте алгоритм конструктивного вирішення ситуації із застосуванням soft skills (активного слухання, емпатії, асертивного спілкування, надання конструктивного зворотного зв'язку, уміння працювати в команді).

4. Сформулюйте рекомендації для керівника щодо організації ефективної професійної комунікації в колективі та запобігання подібним конфліктам у майбутньому.

Форма звіту: текст рекомендацій (обсяг до 2 сторінок).

Завдання 2. Переглянути відеоматеріал «Культура віртуального спілкування» <https://surl.li/qfywbj> і скласти власну «Абетку з нетикету, або мережевого етикету».

Форма звіту: презентація до 8 слайдів (формат PowerPoint).

Завдання 3. Самооцінювання рівня сформованості комунікативних Soft skills.

Проведіть самоаналіз власних комунікативних умінь, заповнивши таблицю.

Комунікативна навичка	Мій рівень (високий / достатній / потребує розвитку)	Приклад із власного досвіду	Шляхи вдосконалення
Активне слухання			
Уміння аргументувати свою позицію			
Робота в команді			
Вирішення конфліктів			
Дотримання професійного етикету			
Культура мережевого спілкування			

За результатами самооцінювання сформулюйте 3–5 конкретних кроків для розвитку власних комунікативних soft skills, які сприятимуть підвищенню ефективності професійної взаємодії.

Форма звіту: текст результатів самооцінювання.

Практичне заняття 2

Роль емоційного інтелекту у досягненні професійної успішності сучасного фахівця

Мета: ознайомитися з поняттям «емоційний інтелект», проаналізувати базові емоції та особливості

емоційних станів людини (продуктивних та непродуктивних), розглянути вплив емоцій на продуктивність професійної діяльності, сформулювати позитивні настанови на управління емоціями та підтримку продуктивних емоційних станів.

Ключові слова: ефективна емоція, емоційний стан, емоційний інтелект (EQ), адаптація до емоцій, регуляція емоційного стану, активне слухання, професійна успішність.

Основні питання



1. Поняття «емоційний інтелект».
2. Базові емоції та стани (продуктивні та непродуктивні).
3. Вплив емоцій на мислення людини та продуктивність професійної діяльності.
4. Активне слухання, розуміння невербальної інформації, адаптація до емоцій.
5. Управління емоційним станом.

Завдання



Завдання 1. Ознайомтеся з кейсом та виконайте завдання.

Молодий фахівець підготував презентацію результатів роботи для керівництва. Під час виступу керівник кілька разів перервав доповідача, вказавши на окремі недоліки та запропонувавши доопрацювати матеріал. Після наради працівник відчув розчарування, образу та невпевненість у власних професійних здібностях. Через негативні емоції він втратив мотивацію до роботи, уникав обговорення проекту з колегами та відклав виконання наступного завдання.

1. Визначте, які емоції переживав працівник і як вони вплинули на його професійну діяльність.

2. Проаналізуйте, які складові емоційного інтелекту (усвідомлення власних емоцій, саморегуляція, емпатія, мотивація, соціальні навички) були недостатньо розвинені в цій ситуації.

3. Запропонуйте способи регуляції емоційного стану, які допомогли б працівникові конструктивно сприйняти зворотний зв'язок і зберегти професійну мотивацію.

4. Зробіть висновок про значення емоційного інтелекту для досягнення професійної успішності сучасного фахівця.

Форма звіту: письмовий аналітичний звіт (до 2 сторінок).

Завдання 2. Складіть схему «Структура емоційного інтелекту». Надайте до неї пояснення.

Форма звіту: схема з поясненнями.

Завдання 3. Складіть пам'ятку для майбутнього фахівця «Емоційний інтелект: вправи для розвитку».

Форма звіту: пам'ятка (не менше 5 вправ для розвитку емоційного інтелекту).

Практичне заняття 3

Лідерство як феномен професійної успішності

Мета: визначити поняття «лідерства» і «лідер»; розкрити зміст ефективного стилю лідерства в організації; сформулювати у здобувачів вищої освіти системи компетенцій (знань, прикладних вмінь та навичок) щодо використання принципів, типів, інструментів лідерства майбутнім фахівцем та забезпечення функціонування налагодженої роботи в команді для тривалого ділового партнерства в професійній діяльності; ідентифікувати й обґрунтувати план розвитку свого стилю керування командою.

Ключові слова: лідер, лідерство, команда, робота в команді, конкуренція, ефективний стиль лідерства, професійна діяльність.

Основні питання



1. Психологічні аспекти керівництва і лідерства.
2. Стилі лідерства. Психологічні типи лідерів.
3. Лідерство як комплекс індивідуальних якостей.
4. Лідерство як поведінка.
5. Основні шляхи розвитку лідерських якостей.

Завдання



Завдання 1. Оцініть власний лідерський потенціал, відповівши на запитання:

1. Які якості сучасного лідера, на вашу думку, є найбільш важливими для успішної професійної діяльності? Обґрунтуйте свою відповідь.
2. Визначте п'ять власних сильних сторін, які сприяють ефективній роботі в команді, та три якості, які потребують подальшого розвитку.
3. Складіть індивідуальний план розвитку лідерських компетентностей, визначивши:
 - ✓ мету професійного розвитку;
 - ✓ компетентності, які необхідно вдосконалити;
 - ✓ конкретні заходи для їх розвитку;
 - ✓ очікувані результати.

Форма звіту: письмовий індивідуальний план розвитку лідерських компетентностей (1–2 сторінки).

Завдання 2. Підберіть кілька цитат про видатних лідерів і керівників. Складіть таблицю, поділивши цитати на дві групи – найбільш привабливі та найменш зрозумілі (або дивні) для вас.

Форма звіту: таблиця (не менше 8 цитат).

Завдання 3. Заповніть таблицю. Проаналізуйте переваги і недоліки кожної з теорій лідерства.

Форма звіту: таблиця «Характеристика теорій лідерства».

Характеристика теорій лідерства

Модель лідерства	Фактори лідерства в моделі	Переваги моделі	Недоліки моделі
Особистісна теорія Карлайла і Гальтона (Т. Карлайл, Ф. Гальтон, сер.19 ст.)			
Модель трьох стилів Левіна (К Левін, 1939)			
Континуум лідерської поведінки Танненбаума – Шмідта А. Танненбаум, В.Шмідт, 1958)			
Управлінська решітка Блейка – Моутона (Р. Блейк, Дж. Моутон, 1964)			
Модель «лідерства-служіння» (Р. Грінліф, 1970)			
Теорія Хауза-Мітчелла «шлях-мета» (Р. Хауз, Т. Мітчелл, 1971)			
Імовірнісна модель Фідлера (Ф. Фідлер, 1976)			
Функціональна модель лідерства Адаіра (Дж. Адаір,			

1970, 1983)			
Модель ситуаційного лідерства Херсі і Блашнера (П. Херсі, К. Бланшар, 1982)			
Модель п'яти лідерський практик (Дж. Кузес, Б. Познер, 1987)			
Модель чотирьох координат (Лі Балман Т. Ділл, 1991)			
Трирівнева модель лідерства Скуллера (Дж. Скуллер, 2011)			

Практичне заняття 4

Робота в команді як компонент soft skills

Мета: сформувати позитивну мотивацію на організацію командної роботи для найбільш повної самореалізації професійно-особистісних амбіцій майбутнього фахівця у сучасних соціокультурних та економічних умовах; розкрити особливості організації командної роботи як компоненти soft skills.

Ключові слова: команда, конкуренція, командна взаємодія, зворотній зв'язок, конструктивна критика, безоцінний фідбек.

Основні питання



1. Команда як мала група. Типологія команд.
2. Форми та методи командної взаємодії. Принципи командної роботи.
3. Форми зворотного зв'язку в команді.

Базові поняття конструктивної критики та безоцінний фідбек.

4. Методи роботи з деструктивними членами команди.

Завдання



Завдання 1. Розробіть «Кодекс ефективної командної взаємодії» для професійного колективу (навчального, виробничого або управлінського спрямування), у якому відобразить основні принципи роботи в команді.

У змісті кодексу необхідно передбачити:

- правила організації командної роботи та розподілу ролей;
- принципи конструктивної взаємодії між учасниками команди;
- правила надання зворотного зв'язку (конструктивна критика та безоцінний фідбек);
- способи запобігання конфліктам і подолання конкурентних напружень у команді;
- умови формування довіри та підтримки в команді.

Форма звіту: письмовий структурований документ «Кодекс ефективної командної взаємодії» (1–2 сторінки).

Завдання 2. Складіть схему «Характеристики ефективної робочої команди».

Форма звіту: схема з поясненнями.

Завдання 3. Напишіть міні есе на тему «Керівник команди як стратегічний лідер».

Форма звіту: міні – есе (обсяг 1 сторінка А4).

Практичне заняття 5

Креативність як ресурс особистісно-професійного розвитку

Мета: уточнити поняття «творчість», «креативність», «творча особистість»; проаналізувати передумови звернення до технологій формування творчої особистості в процесі професійного саморозвитку;

сформувати стійку мотивацію у здобувачів вищої освіти до розвитку власного творчого потенціалу.

Ключові слова: творчість, креативність, творчі здібності, креативні здібності, креативна особистість, особистісно-професійний саморозвиток.

Основні питання



1. Поняття «креативності».
2. Співвідношення креативності і компетентності.
3. Стили мислення креативної особистості.

Завдання



Завдання 1. Виконайте самоаналіз власного творчого (креативного) потенціалу та визначте його роль у вашому особистісно-професійному розвитку.

У процесі виконання завдання:

1. Розкрийте зміст понять «творчість», «креативність», «креативна особистість» у контексті майбутньої професійної діяльності.
2. Проаналізуйте власний досвід (навчальний, професійний або життєвий) і наведіть 2–3 приклади прояву креативності у вирішенні завдань або проблемних ситуацій.
3. Визначте умови, які сприяють розвитку вашого творчого потенціалу, та фактори, що його обмежують.
4. Сформулюйте індивідуальну міні-стратегію розвитку креативності (3–5 конкретних кроків).

Форма звіту: письмове есе з елементами самоаналізу «Креативність як ресурс мого особистісно-професійного розвитку» (1–2 сторінки).

Завдання 2. Чим, на Вашу думку, обумовлені бар'єри, що заважають креативній діяльності молодого фахівця? (Відповідно до Вашої спеціалізації) Заповніть таблицю.

№	Назва бар'єру	Причина формування	Наслідки

Форма звіту: таблиця.

Завдання 3. Складіть власний список показників готовності спеціаліста Вашого фаху до креативної діяльності.

Форма звіту: аргументована відповідь (обсяг до 0,5 сторінки).

Практичне заняття 6

Самоменеджмент

Мета: сформувати цілісне уявлення про сутність та особливості самоменеджменту в контексті забезпечення конкурентоздатності сучасного фахівця, сформувати уміння та навички використання різних технологій самоменеджменту, зокрема технологій тайм-менеджменту.

Ключові слова: самоменеджмент, технології самоменеджменту, професійна успішність, самопізнання, саморозвиток, самореалізація.

Основні питання



1. Форми та методи самоменеджменту сучасного фахівця.
2. Уміння та навички самоорганізації.
3. Презентаційні уміння та навички.
4. Володіння технологіями самоменеджменту як передумова успішності професійної діяльності фахівців.

Завдання



Завдання 1. Розробіть індивідуальну модель самоменеджменту сучасного фахівця, яка сприятиме вашій професійній успішності та конкурентоздатності.

У межах виконання завдання необхідно:

1. Визначити власне розуміння самоменеджменту в контексті професійної діяльності.
2. Проаналізувати свої сильні та слабкі сторони як суб'єкта самоменеджменту (самопізнання, саморозвиток, самодисципліна, тайм-менеджмент).
3. Описати 3–5 конкретних технологій самоменеджменту (зокрема тайм-менеджменту), які ви використовуєте або плануєте використовувати.
4. Скласти короткий індивідуальний план підвищення особистої ефективності на 1 тиждень або 1 місяць.

Форма звіту: письмовий індивідуальний план самоменеджменту з елементами самоаналізу (1–2 сторінки).

Завдання 2. Складіть таблицю «Уміння та навички самоорганізації».

Уміння і навички самоорганізації	Сутність	Засоби формування	Бар'єри

Форма звіту: таблиця.

Завдання 3. Схарактеризуйте основні складники самоменеджменту. Заповніть таблицю.

Складники самоменеджменту	Змістовні характеристики	Умови розвитку

Форма звіту: таблиця.

БЛОК САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ
Методичні рекомендації
щодо організації самостійної
роботи за ОК «Soft skills сучасного фахівця»

Вищим ступенем розвитку особистості майбутнього спеціаліста є фаховість, яка починається там, де здійснюється самостійний творчий пошук принципів, методів, способів поведінки і діяльності. Адже для досягнення цілей, які висуває сучасне суспільство, необхідний такий фахівець, який спроможний діяти самостійно, приймати неординарні рішення, аргументовано і впевнено відстоювати свою позицію, творчо мислити і працювати, відповідати за результати своєї діяльності. У зв'язку з цим самостійність стає професійною необхідністю якісної підготовки майбутнього спеціаліста, вона має бути орієнтована на формування у студентів не лише репродуктивної виконавської діяльності, що передбачає оволодіння певною сумою знань, а й на розвиток самостійності як відносної риси незалежності особи студента, пов'язаної з його активністю та процесами самореалізації особистості.

Основними формами самостійної роботи за ОК «Soft skills сучасного фахівця» є такі: складання таблиць, картотек, аналіз текстів і відео, письмові роботи, проекти, презентації тощо. Вимоги та рекомендації щодо підготовки всіх форм самостійної роботи представлено у методичному посібнику **Структурно-логічні схеми. Таблиці. Опорні конспекти. Есе. Навчальні презентації: рекомендації до складання** : метод. посіб. Для студ. / уклад. : Л. Л. Бутенко, О. Г. Ігнатович, В. М. Швирка. – Старобільськ, 2015. – 112 с.

Складання таблиці. Мета самостійної роботи: проведення по-рівняння двох та більше об'єктів (подій, фактів, явищ, персоналій тощо), здійснення групування ряду об'єктів, проведення систематизації тих чи тих об'єктів.

Таблиця – це графічна форма представлення кількісних показників або текстового матеріалу в максимально лаконічній, ущільненій формі.

Залежно від характеру заповнення граф таблиці поділяють на: *цифрові* (у яких усі графи містять тільки цифрові дані й окремі математичні знаки); *текстові* (у яких усі колонки містять тільки текст); *змішані* (у яких одна частина колонок текстова, а інша – цифрова); *математичні* (у яких хоча б один стовпчик містить математичні чи хімічні формули) і таблиці із зображеннями (у яких хоча б в одній графі розташовують ілюстрації).

За функційним призначенням виокремлюють такі таблиці: *роз'яснювальні* (у стислому вигляді полегшують розуміння теоретичного матеріалу, що вивчається, сприяють його усвідомленню та запам'ятовуванню); *порівняльні* (призначені для зіставлення, протиставлення та порівняння об'єктів. Порівнюватися можуть будь-які елементи, при порівнянні виокремлюють загальні, особливі, одиничні і т.п. ознаки); *узагальнювальні або тематичні* (використовуються для підсумкового аналізу того чи того матеріалу, у логічній послідовності представляють основні риси явищ, подій, процесів та ін.).

Інформаційний пошук. Мета самостійної роботи: розвиток здатності до проектування і перетворення навчальних дій на основі різних видів інформаційного пошуку.

Інформаційний пошук – пошук неструктурованої документальної інформації.

Список сучасних завдань інформаційного пошуку: вирішення питань моделювання; класифікація документів; фільтрація, класифікація документів; проектування архітектури пошукових систем і призначених для користувача інтерфейсів; витягання інформації (анотування і реферування документів); вибір інформаційно-пошукової мови запиту в пошукових системах.

Зміст завдання за видами пошуку:

пошук бібліографічний – пошук необхідних відомостей про джерело і встановлення його наявності в системі інших джерел. Ведеться шляхом розшуку бібліографічної інформації і бібліографічних посібників (інформаційних видань);

пошук самих інформаційних джерел (документів та видань), в яких є або може міститися потрібна інформація;

пошук фактичних відомостей, що містяться в літературі, книзі.

Виконання завдання:

1) визначення галузі знань;
2) вибір типу і джерел даних;
3) збір матеріалів, необхідних для наповнення інформаційної моделі; відбір найбільш корисної інформації;

4) вибір методу обробки інформації (класифікація, кластеризація, регресійний аналіз тощо.);

5) вибір алгоритму пошуку закономірностей; пошук закономірностей, структурних зв'язків у зібраній інформації;

6) творча інтерпретація отриманих результатів

Письмовий аналіз різних, у тому числі протилежних точок зору на одну й ту ж проблему, формулювання й аргументація власної позиції. Змістовним матеріалом для аналізу слугують: фрагменти з наукових та навчально-методичних текстів, висловлювання відомих діячів науки та культури, афоризми тощо.

Розробка мультимедійної презентації. Мета самостійної роботи: освоєння (закріплення, узагальнення, систематизація) навчального матеріалу; формування спеціальних компетенцій, що забезпечують можливість роботи з інформаційними технологіями; становлення загальнокультурних компетенцій.

Мультимедійна презентація – представлення змісту навчального матеріалу, навчального завдання з використанням мультимедійних технологій

Виконання завдання:

1. Етап проектування: визначення цілей використання презентації; збір необхідного матеріалу (тексти, малюнки, схеми та ін.); формування структури і логіки подачі матеріалу; створення теки, в яку поміщений зібраний матеріал.

2. Етап конструювання: визначення дизайну слайдів; наповнення слайдів зібраною текстовою і наочною інформацією; установка режиму показу слайдів (титольний слайд, що включає найменування кафедри, де виконана робота, назва презентації, місто і рік; змістовний – список слайдів презентації, згрупованих за темою повідомлення; завершальний слайд містить висновки, список літератури і ін.).

3. Етап моделювання – перевірка і корекція підготовленого матеріалу, визначення тривалості його демонстрації.

Підготовка навчального есе. Мета самостійної роботи: розвиток таких навичок, як самостійне творче мислення та письмовий виклад власних думок, формування критичного мислення.

Есе (навчальне, академічне) (від фр. *Essai* – досвід, начерки) – це самостійна письмова робота, розгорнутий і аргументований текст, присвячений якій-небудь проблемі.

Матеріалом для підготовки академічного есе слугують наукові, науково-популярні, художні джерела, приклади з реального життя.

Типи навчального (академічного) есе.

Описове (deskриптивне) есе – опис події, персонажу і т.п. з метою сформувані в читача яскравий образ, повідомлення певних фактів за темою, визначення шляхів, надання практичних порад щодо вирішення тієї чи тієї проблеми.

Причинно-наслідкове есе – аналіз конкретної ситуації/події, визначення причин та результатів тих чи тих процесів, що досліджуються.

Есе-визначення – розкриття сутнісних характеристик явища або процесу.

Порівняльно-зіставне есе – фіксування відмінностей та/або схожості між ідеями, подіями і т.п.

Ілюстративне есе – представлення переконливих прикладів для доведення власної думки на те чи те явище, предмет, процес.

Аргументоване есе – виклад обґрунтованої думки щодо предмета дослідження на основі аналізу інформації, отриманої з особистого досвіду та/або читання наукової, науково-популярної, художньої літератури.

Рольове есе – представлення ситуації, події в межах тієї чи тієї ролі, від імені тієї чи тієї людини.

Експресивне (нарративне) есе – опис особистої думки щодо того чи того питання або події.

Завдання для самостійної роботи

Завдання 1. Прочитати статтю М. П. Адамович «Сутність і характеристика соціокультурних чинників цивілізаційного розвитку» -

http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/VKNU-ES-2014-N6-Volume1_218.pdf. Заповнити таблицю.

Чинники	Характеристика

Завдання 2. Напишіть 5 бібліографічних карток з літературі до цієї теми, складіть свої анотації до вибраних видань.

Завдання 3. Перегляньте фільм «Хвіст крутить собакою / Wag the Dog» (Для перегляду рекомендуємо використати відеохостинги, наприклад: mego.net).

Висловіть свою думку про методи комунікації під час виборів.

Завдання 4. Прочитайте притчу, зробіть висновки про вербальні і невербальні засоби, які дали змогу зробити комунікацію ефективною.

«Якось великому падишахові наснився сон про те, що в нього випали всі зуби.

Прагнучи зрозуміти, до чого цей сон, він покликав до себе старого астронома, який умів розгадувати сни. Той, вислухавши падишаха, засмучено повідав: «О, великий, цей сон зазначає, що скоро помруть всі ваші родичі». Падишах страшенно розлютився й наказав стратити віщуна.

Проте, сон не давав йому спокою, й через деякий час він запросив до себе іншого мудреця. Той вислухав сон, а далі сказав із сіяючими від задоволення очима та усмішкою на вустах: «О, великий, це добрий сон! Він

означає, що Ваше життя буде довгим і переживете всіх своїх родичів!» І падишах щедро винагородив мудрого віщуна».

Завдання 5. Заповніть таблицю «Групи методів розвитку емоційного інтелекту».

Група методів	Техніки	Особливості застосування

Завдання 6. Напишіть творче письмо повідомлення «Розуміння власних емоцій»

Прочитайте інформацію про базові емоції та подумайте над тим, як вони проявляються у Вас:

Подив – найбільш короткотермінова емоція, що виступає як негайна реакція на несподівану подію.

Страх – емоційний стан, що викликається реальною або уявлюваною загрозою.

Гнів – емоційний стан бурхливого збудження, часто викликаний почуттям злості.

Відраза – негативна емоція, що виражається у глибокій формі неприязні до когось або чогось.

Радість – активна позитивна емоція, проявляється у відчутті щастя та доброму настрої.

Сум – негативно забарвлена емоція, виникає в ситуаціях незадоволення та розчарування.

У повідомленні бажано зазначити як часто Вам доводиться переживати кожную з цих емоцій? З якими людьми /місцями / справами у Вас асоціюються ці емоції? З якими фізичними відчуттями Ви пов'язуєте кожную з цих емоцій?

Завдання 7. Заповніть таблицю «Парадигми лідерства». Про необхідність зміни парадигми лідерства ще на початку 80-х років XX ст. попереджали американські дослідники Т. Пітерс та Р. Уотерман, які

проголосили ідею комплексного підходу до управління організацією як соціальною системою на основі концепції 7-С: стратегії, структури, системи, складу кадрів, стилю керівництва, суми навичок, спільних цінностей. Із перелічених позицій визначте, які з них належать до старої, а які до нової парадигми лідерства: «контроль», «егоцентризм», «делегування владних повноважень», «одноманітність», «різноманітність», «більш високі цілі», «зміни й кризовий менеджмент», «стабільність», «конкуренція», «скромність», «співробітництво», «героїзм».

Стара парадигма лідерства	Нова парадигма лідерства

Завдання 8. На скільки взаємопов'язані між собою лідер і група. Чи може існувати лідер без прихильників? Прокоментуйте тезу, яку приписують стародавньому китайському філософу Конфуцію: «Шлях до лідерства – це не індивідуальна стежка, якою людина має пройти усамітнено, а широка дорога, яка існує тільки у просторі взаємовідносин з іншими людьми».

Завдання 9. Перегляньте один із запропонованих художніх фільмів. Проаналізуйте основні фактори і принципи утворення команди. Охарактеризуйте стилі лідерства головних героїв. (Для перегляду рекомендуємо використати відеохостинги, наприклад: megogo.net).

1. «Ной». 2014 рік. Режисер: Д. Афронофски. Обмеження за віком: 12+.
2. «День виборів». 2007 рік. Режисер: О. Формін. Обмеження за віком: 16+.
3. «Соціальна мережа». 2010 рік. Режисер: Д. Фенчер. Обмеження за віком: 12+.
4. «Джобс. Імперія спокуси». Режисер: Дж. М. Штерн. Обмеження за віком: 12+

Завдання 10. Ознайомтесь з матеріалами журналу «Forbes. Україна», розділ «Люди та Компанії».

Проаналізуйте одну з історій особистого (командного) успіху. Охарактеризуйте лідерські якості героя (героїв) статті.

«Forbes. Україна». Рік/місяць видання _____, № _____, Сторінки _____ Назва статті _____

(або подайте посилання на відповідну статтю на порталі forbes.ua)

Завдання 11. Кант стверджував: «Ми не можемо мислити жодного предмета інакше, як за допомогою категорій». Поясніть суть висловлювання. Підберіть аргументи, які підтверджують або спростовують даний висновок.

Завдання 12. Підготуйте презентацію «Способи критичної оцінки інформації».

Завдання 13. Аналіз бар'єрів креативності в організації
Головні бар'єри креативності в організації знаходяться в сфері ресурсів, професійних навичок, стилю лідерства та культури. Систематичний аналіз факторів, що гальмують прояви креативності в організації, дозволяє розробити способи мінімізації їхньої дії або повного усунення. Аналіз бар'єрів можна виконати, скориставшись таблицею. Визначте три бар'єри, які є домінуючими на підприємстві, де ви працюєте або проходили практику. Запропонуйте заходи щодо їх мінімізації і обґрунтуйте своє рішення.

Оцінка бар'єрів креативності в організації

Бар'єри креативності	Питома вага, %	Прояви дії бар'єру	Можливі способи нейтралізації бар'єру	Обраний спосіб
Відсутність звички до				

обміну інформацією				
Відсутність достатньої довіри				
Відсутність ефективних комунікацій				
Неадекватний стиль керівництва				
Відсутність досвіду спільної творчої діяльності				
Уникнення конфліктів будь-якою ціною				
Конформізм				
Занадто сильний дух колективізму				
Низька мотивація до генерування ідей				

Завдання 14. Д. Леонард і С. Стросс вказують на дві відмінні точки зору менеджерів щодо формування творчого колективу. Одні з них вважають, що необхідно уникати розбіжностей і робити все можливе, щоб уникнути можливих суперечок через зіткнення ідей. Вони приймають на роботу і заохочують людей певного складу – частіше за все схожих на них самих. Організації, де працюють такі керівники, страждають від так званого синдрому зручних клонів: працівники мають схожі інтереси, професійну підготовку і знання; вони однаково

сприймають і оцінюють інформацію. Оскільки всі ідеї проходять через схожі когнітивні фільтри, виживають тільки найзвичніші з них. Наприклад, група по розробці нового напрямку в бізнесі, сформована з професіоналів, що спеціалізуються в одній галузі, буде оцінювати будь-яку ідею, виходячи з одних і тих же передумов і аналітичних інструментів. Спроби запропонувати подібній групі новаторські ідеї часто приречені на провал. Інші керівники віддають належне різноманіттю стилів мислення. Вони вважають, що нові ідеї народжуються в процесі зіткнення різних думок, світосприйняття, способів обробки і осмислення доступної інформації. Це, у свою чергу, вимагає спільної роботи людей, що сприймають навколишню дійсність по-різному, отже, лише зібравши в одній команді різнотипних індивідуумів, можна забезпечити креативне рішення проблем.

Напишіть есе «Гомогенність чи гетерогенність?» Яка точка зору вам видається більш слушною? Проаналізуйте сильні і слабкі сторони гомогенних робочих груп. Які заходи дозволяють підвищити креативність таких груп? Проаналізуйте сильні і слабкі сторони гетерогенних робочих груп. Як мінімізувати слабкі сторони цих груп?

Завдання 15. Як ви розумієте англійське прислів'я: «Той, хто не може управляти собою, не може управляти ніким іншим»? Напишіть міні-есе.

Завдання 16. Кожна людина повинна планувати своє життя, своє майбутнє. Без цього її дії втрачають цілісність і спрямованість, стають спонтанними.

У країнах із розвиненою ринковою економікою життєвий план складається ще під час навчання в школі. В Україні подібне планування поки не прищепилося. У той же час значення життєвого плану складно

переоцінити. Особливо він важливий для менеджерів і керівників. Постарайтеся розробити для себе життєвий план, добре його продумати, скорегувати за необхідності і неухильно виконувати. Тоді, без сумніву, ви багато чого досягнете.

Спробуйте сформувати проєкт власної життєдіяльності, використавши такий алгоритм:

1. Ваші уявлення про майбутнє і основна мрія.
2. Як би ви виклали відомості про себе людині, якої не знаєте?
3. Друзі написали б про вас так само? Щоб сказали вони про вас?
4. Назвіть трьох людей, які справили на вас найбільший вплив.
5. Визначите спрямованість впливу кожного з них.
6. Назвіть ваші улюблені види громадської діяльності і хобі.
7. Перелічіть три справи, які надали вам найбільше задоволення за останній місяць.
8. Назвіть три ваші улюблені заняття.
9. Назвіть три ваші нелюбимі заняття.
10. Із врахуванням вищезазначеного, сформулюйте та коротко охарактеризуйте основну мету вашого життя.



ПИТАННЯ ДЛЯ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

1. Основні тренди технологічного та соціокультурного розвитку людства.
2. Поняття «Soft Skills» та «Hard Skills».
3. Актуальність та вимоги ринку праці до опанування Soft Skills.
4. Класифікація Soft Skills.

5. Мотиваційний складник розвитку Soft Skills майбутніх фахівців.
6. Комунікативний процес та його основні елементи.
7. Сутність і особливості ділового спілкування.
8. Чинники, що забезпечують успішність та продуктивність спілкування.
9. Бар'єри спілкування. Навички ефективного та якісного усного та писемного спілкування, уміння публічно говорити та слухати.
10. Поняття «нетворкінг». Стратегії нетворкінгу. Техніки нетворкінгу.
11. Управління конфліктами.
12. Сутність і види конфліктів в організації.
13. Форми й типи поведінки людини в конфліктній ситуації.
14. Принципи і методи подолання конфліктів в організації.
15. Етика онлайн-спілкування.
16. Позиціювання в соціальних мережах.
17. Поняття «емоційний інтелект».
18. Базові емоції та стани (продуктивні та непродуктивні).
19. Вплив емоцій на мислення людини та продуктивність професійної діяльності.
20. Управління емоційним станом.
21. Психологічні аспекти керівництва і лідерства.
22. Моделі лідерства.
23. Мотиваційна сфера особистості лідера.
24. Стили лідерства.
25. Психологічні типи керівників та лідерів.
26. Особистісні якості лідерів.
27. Розвиток лідерських якостей.
28. Авторитет лідера.
29. Команда як мала група.

30. Типологія команд.
31. Характеристики ефективної команди.
32. Керівник команди як стратегічний лідер.
33. Психологічна сумісність членів команди.
34. Форми та методи командної взаємодії.
35. Принципи командної роботи.
36. Поняття «критичне мислення сучасного фахівця».
37. Критичне мислення як здатність оцінювати інформацію.
38. Способи критичної оцінки інформації.
39. Ефективне читання та аналіз текстів.
40. Критичне мислення як здатність ставити питання.
41. Техніки запитування.
42. Поняття «креативність».
43. Джерела креативності.
44. Якості креативної особистості.
45. Техніки розвитку креативності та творчих здібностей.
46. Роль інтуїції у професійній діяльності.
47. Уміння та навички самоорганізації.
48. Презентаційні уміння та навички.
49. Стрес-менеджмент.
50. Поняття стресу та види його прояву.
51. Вплив стресових станів на професійну діяльність.
52. Тайм-менеджмент. Принципи правильної постановки цілей і завдань, планування через пріоритетність.
53. Модель SMART.
54. Матриця Ейзенхауера.
55. Особистісний бренд.
56. Соціально-психологічні особливості харизми в структурі чинників професійної успішності сучасного фахівця.

КЕЙС ТЕСТИНГ

1. Як називається категорія навичок, що поєднує професійні знання, вміння, навички?
 - a) Hard Skills
 - b) Soft Skills
 - c) правильної відповіді немає
2. Як називається категорія навичок, що поєднує комплекс особистих характеристик фахівця, що так чи інакше пов'язані з його ефективною взаємодією з іншими людьми?
 - a) Hard Skills
 - b) Soft Skills
 - c) іривильної відповіді немає
3. Чи правильне твердження, що Soft skills складно навчитися з книжок або просто виконуючи свої функціональні обов'язки?
 - a) ні
 - b) так
4. Оберіть із запропонованого переліку тільки ті навички, що належать до категорії Soft skills
 - a) дружнє спілкування
 - b) знання іноземної мови
 - c) креативність
 - d) вміння водити автомобіль
 - e) відповідальність
 - f) критичне мислення
5. Чи правильне твердження, що Soft skills являють собою чітко фіксований список універсальних компетенцій сучасного фахівця?
 - a) ні
 - b) так
6. Чи правильне твердження, що комунікація – це процес обміну думками, почуттями, враженнями?
 - c) ні

d) так

7. Встановіть відповідність

обмін інформацією між людьми	експресивна сторона спілкування
процес сприйняття один одного партнерами по спілкуванню і встановлення взаєморозуміння	інтерактивна сторона спілкування
організація взаємодії між індивідами	перцептивна сторона спілкування
зміна характеру емоційних переживання	комунікативна сторона спілкування

8. Чи правильне твердження, що ділове спілкування - це особливий вид неформального спілкування.

a) так

b) ні

9. Зазначте риси притаманні діловому спілкуванню.

a) мовні дії регламентуються встановленими правилами поведінки

b) мовні дії мають особистісний характер

c) метою є розв'язання професійних і соціальних завдань

d) усі відповіді вірні

10. Емоційний інтелект можна охарактеризувати, як здатність до:

a) аналізу чужих емоцій

b) до розуміння своїх емоцій

c) до маніпуляції емоціями

d) жоден варіант не є правильним

11. Який з компонентів не входить до моделі емоційного інтелекту Д. Гоулмана?

a) емпатія

b) мотивація

- с) маніпуляція
- д) жоден варіант не є правильним

12. Чи вірно твердження про тотожність понять «лідерство» і «керівництво»?

- а) так
- б) ні

13. Встановіть відповідність

влада базується на страху	влада референтна
влада базується на використанні різних заохочень	влада примусу
влада, яку отримує людина внаслідок своєї позиції в ієрархічній структурі формальної організації	влада заохочення
влада, яку отримує людина за рахунок спеціальних знань і навичок	влада експертна
влада, яку отримує людина за рахунок індивідуальних, особистих якостей	влада легітимна

14. Оберіть якості особистості, що зумовлюють розвиток лідерських навичок.

- а) авторитарність
- б) стресостійкість
- с) креативність
- д) агресивність
- е) відповідальність
- ф) підприємливість
- г) байдужість
- h) егоїзм

15. Чи правильне твердження, що справжнє лідерство передбачає прийняття на себе лідером абсолютної відповідальності?

- a) так
- b) ні

16. Оберіть риси звичайного мислення.

- a) імпульсивне віддавання переваги
- b) зважене судження
- c) об'єднання понять за асоціацією
- d) розуміння принципів
- e) неточність

17. Оберіть риси критичного мислення.

- a) ретельність
- b) похибки
- c) класифікація
- d) розуміння принципів
- e) об'єднання за асоціацією
- f) оцінююче судження

18. Чи правильне твердження, що до базових принципів критичного мислення належить свобода і самостійність?

- a) так
- b) ні

19. Здатність людини чітко визначити проблему, яку необхідно розв'язати; самостійно знайти, обробити й проаналізувати інформацію; логічно побудувати свої думки, навести переконливу аргументацію; здатність мислити мобільно, обирати єдине правильне розв'язання проблеми; бути відкритим до сприйняття думок інших і одночасно принциповим у відстоюванні своєї позиції – це ...

- a) критичне мислення
- b) творче мислення
- c) звичайне мислення
- d) правильної відповіді немає

20. Чи правильне твердження, що креативність – це процес створення об'єктивно чи суб'єктивно нового продукту?

- a) так
- b) ні

21. Встановіть відповідність

швидкість творчого мислення; визначається загальною кількістю нових ідей на одиницю часу	оригінальність
здатність пропонувати творчі рішення, засновані на різних алгоритмах або з різних областей знань	творча продуктивність
своєрідність креативного мислення, незвичайність підходу до вирішення творчих завдань	гнучкість
пропрацьованість запропонованих ідей	складність

22. Чи правильне твердження, що творче спілкування можна розглядати як кооперацію, продуктивну взаємодію?

- a) так
- b) ні

23. Оберіть особистісні якості, які не притаманні креативному фахівцю

- a) агресивність
- b) відкритість розуму
- c) незалежність
- d) обмеженість поглядів
- e) ерудиція

24. Чи правильне твердження, що однією з причин виникнення самоменеджменту виступає конкуренція?

a) так

b) ні

25. Сукупність заходів, спрямованих на підвищення ефективності професійної діяльності через самовдосконалення особистісних якостей людини, яка займається цією діяльністю – це

a) самоменеджмент

b) тайм-менеджмент

c) стрес-менеджмент

26. Встановіть відповідність

вміння людини ефективно розподіляти та використовувати час	тайм-менеджмент
вміння людини попереджати або долати стресові ситуації завдяки власній психологічній компетентності	стрес-менеджмент
вміння людини самостійно обирати «роль» у групі та ефективно її виконувати; вміння ефективно працювати в команді	тім-менеджмент
вміння людини справляти на оточуючих доцільне, на її думку, враження, найчастіше сприятливе	імпресіон-менеджмент

27. Чи правильне твердження, що помилково вважати ресурс-менеджмент вмінням людини виявляти компетентність у саморозвитку?

a) так

b) ні

ГЛОСАРІЙ

Авторитаризм (від лат. *Autoritas* – повна влада) – режим правління, за якого всю чи більшу частину влади зосереджено в руках однієї особи чи групи осіб.

Активна життєва позиція (*active life position*) – спрямованість життєдіяльності особистості, щодо свого місця і ролі в суспільному житті (на відміну від соціального статусу, положення).

Алгоритм розв'язання конфлікту – реалізація основних етапів розв'язання конфлікту; з'ясування інтересів учасників конфлікту; обґрунтування вимог, які відображають певні інтереси; внесення конкретних пропозицій для задоволення вимог і відповідних інтересів, що стоять за ними.

Альтруїзм (від лат. *Alter* – інший) – безкорисливе прагнення до діяльності на благо інших; протилежність егоїзму.

Аналітичне мислення (*analytical thinking*) – здатність людини проаналізувати конкретну ситуацію, зіставити факти і зробити висновки на основі отриманих даних.

Бізнес-план – це документ, що описує основні аспекти майбутнього підприємства, аналізує поточні проблеми бізнес- діяльності, а також визначає способи розв'язання цих проблем.

Ввічливість – вираз поважного ставлення до людини.

Відповідальність – позитивна моральна якість, яка полягає у свідомому ставленні особи до певних моральних норм, принципів та цінностей і готовності їх обстоювати та втілювати.

Вплив – це будь-яка поведінка однієї людини, яка вносить зміни в поведінку, ставлення, відчуття іншої людини.

Генератор ідей (від лат. Generator – виробник) – якість особистості, що характеризується як здатність і вміння людини, узагальнюючи і інтегруючи чужі ідеї, виробляти свої, оригінальні.

Групові цінності – це ціннісна значущість предметів, явищ, ідей для будь-якої спільноти людей (класу, нації, трудового колективу і т. п.).

Дисципліна (лат. Disciplina -навчання, виховання) певний порядок поведінки людей, що відповідає нормам права і моралі, які склалися в суспільстві, або вимогам якої-небудь організації. Дисципліна є обов'язковою умовою нормального існування суспільства; завдяки дисципліні поведінка людей набуває впорядкованого характеру, що забезпечує колективну діяльність і функціонування соціальних організацій.

Емоційний інтелект (віл англ. *Emotional intelligence*) – група ментальних здібностей, які беруть участь в усвідомленні та розумінні власних емоцій і емоцій оточуючих.

Емпатія (від грец. Patho – співпереживання) – розуміння відносин, почуттів, психічних станів іншої особи в формі співпереживання.

Жорсткі навички (з англ. Hard skills) -це професійні, технічні компетенції, які можна наочно продемонструвати, оцінити та перевірити.

Зворотний зв'язок (англ. *Feedback*) – вплив результату функціонування будь-якої системи на характер її подальшого функціонування.

Команда – невелика кількість людей з взаємодоповнюючими навичками, які прагнуть до

спільної мети, виконують завдання та підходи, за які вони взаємно відповідальні.

Командна робота – це праця групи людей, зосереджений над вирішенням конкретної задачі.

Командні ролі (англ. *Team roles*) – особливості поведінки і взаємодії людей на роботі.

Комунікація (від лат. *Communicatio* – єдність, передача, з'єднання, повідомлення, пов'язаного з дієсловом лат. *Communico* – роблю спільним, повідомляю, з'єдную, похідним від лат. *Communis* – спільний) – це процес обміну інформацією (фактами, ідеями, поглядами, емоціями тощо) між двома або більше особами, спілкування за допомогою вербальних і невербальних засобів із метою передавання та одержання інформації.

Конфлікт (від лат. *Conflictus* – зіткнення) – зіткнення протилежних інтересів, поглядів, оцінок, цінностей.

Критичне мислення (від дав.-гр. критікὴ τέχνη – «мистецтво аналізувати, судження») – це наукове мислення, суть якого полягає в ухваленні ретельно обміркованих та незалежних рішень.

Лідер (від англ. *Leader* – провідник, той, що веде, керівник, вождь, командир) – особистість, яка користується беззастережним авторитетом і повагою з огляду на свої видатні індивідуальні людські, інтелектуальні або фахові якості.

Логіка (від дав.-гр. λογική, також пов'язане з λόγος – слово, значення, думка, мова) – наука про закони та різновиди мислення, способи пізнання й умови істинності знань і суджень, про найпростіші форми, принципи та методи правильного міркування.

Мислення – процес перетворення фактів, інформації, емоцій тощо на цілісне й упорядковане знання.

Мотиватор (від лат. *Mōtus* «рух») – той, що спонукає людину до певної поведінки.

Мотивація (від лат. *Movere*) – спонукання до дії; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, керуючий поведінкою людини, який визначає її організованість, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти свої потреби.

М'які навички (англ. *Soft skills*) – комплекс неспеціалізованих, надпрофесійних навичок, які відповідають за успішну участь у робочому процесі, високу продуктивність і, на відміну від спеціалізованих навичок, не пов'язані з конкретною сферою.

Обов'язок – моральне завдання, яке індивід внутрішньо сприймає як потребу втілення певних етичних норм, принципів та ідеалів.

Опонент (від лат. *Opponens* – той, що заперечує) – суперник, противник.

Різноманітність – невід'ємна частина культури організації різних культур, традиції, особливості і погляди людей, комунікація.

Розвиток лідерства – це цілеспрямоване формування і поглиблення відповідних якостей і навичок.

Співіснування – форма обходу конфлікту, за якої учасники конфлікту мовчазно відмовляються від постійного розпалювання ворожнечі, усвідомлюють пріоритет загальних цілей та інтересів або толерантно ставляться один до одного.

Співробітництво – тип поведінки в конфлікті, що забезпечує максимальне задоволення в конфлікті як власних інтересів, так і інтересів протилежної сторони.

Спілкування – визначається як передача інформації в будь-якій формі від однієї особи до іншої безпосередньо або за допомогою засобів зв'язку будь-якого типу.

Способи поведінки в конфлікті – конкретні дії учасників конфлікту.

Становище людини – найвища цінність, як правило, застосовують гуманісти як аксіому.

Стиль лідерства (керівництва) (грец. Stylos – паличка для письма) означає спосіб, прийом, метод роботи, характерну манеру поведінки; сукупність засобів впливу керівника на підлеглих, яка обумовлена специфікою завдань, поставлених перед підприємством, взаємовідносинами керівника з підлеглими, обсягом його посадових повноважень, особовими якостями всіх членів колективу.

Сторони конфлікту – учасники конфліктної ситуації.

Стратегічні цілі – цілі, що пов'язані з розв'язанням довгострокових масштабних проблем.

Тактичні цілі – завдання, що передбачають розв'язання часткових проблем менеджерами середнього рівня і описують кроки в досягненні стратегічних цілей.

Тактовність – відчуття міри, перевищивши яке, можна образити людину або не дати їй «зберегти особу» в скрутній ситуації.

Толерантність – у перекладі з латинської мови – терпіння (tolerantia – терпіння). З французької означає терпимість, терпимість особистості щодо ідей, вчинків, яких ця особистість внутрішньо не сприймає, не схвалює.

Фасилітатор – фахівець, який не зацікавлений у підсумках обговорення, не представляє інтереси жодної

з груп-учасників і не бере участі в обговоренні, але несе відповідальність за якісне виконання завдань.

Фасилітація (від англ. Facilitate – допомагати, полегшувати, сприяти) – це організація процесу колективного розв’язання проблем у групі, яким керує фасилітатор (ведучий, голова).

Харизма – це особлива властивість особистості, завдяки якій людину оцінюють як обдаровану особливими якостями і здатну впливати на інших.

Цілі – загальні довгострокові орієнтири.

Цінність – це позитивна значущість; це те, що явно чи неявно бажане для окремої людини чи групи і що впливає на вибір з доступних способів, засобів і результатів дії; будь-яке матеріальне або ідеальне явище, яке має значення для людини чи суспільства, заради якого вона діє, витрачає сили, заради якого вона живе.

Цінності – джерело мотивації діяльності; це також соціально схвалювані уявлення більшості людей про те, що таке добро, справедливість, патріотизм, любов, дружба тощо.

Честь – добре ім’я, позитивна моральна репутація, особливий механізм морального регулювання.

АНОТОВАНА ВЕБЛОГРАФІЯ

Основна література

Азаренков В. І., Прокопенков В. П. Презентація. Технологія підготовки публічних виступів : навч. Посібник. Нац. Техн. Ун-т «Харків. Політехн. Ін-т». Дніпро : СПД Біла К. О., 2021. 124 с. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/items/de76ad37-a64b-4a90-9e06-aebd8e8aa617>

Навчальний посібник, присвячений підготовці презентацій та публічних виступів, супутнього захисту курсових проєктів (робіт), випускних кваліфікаційних робіт та подання результатів наукових досліджень на науково-технічних конференціях. Наведено правила та загальні поради, що зробити презентацію краще і професійніше. Запропоновано короткий опис програми розробки презентацій та прикладів презентацій. Висвітлено детальну технологію підготовки до публічного виступу. Зроблені професійні поради поведінки під час виступу. Розкриті секрети залучення та утримання уваги аудиторії під час виступу. Наведено приклади презентацій. Для студентів усіх спеціальностей та напрямків, аспірантів та інтересів фахівців.

Братко М., Козир М. Педагогічна інноватика : навч.-метод. посібник. Київ : Київ. Ун-т ім. Б. Грінченка, 2021. 272 с.

URL:

https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/40105/1/Bratko_M_V_Kozyr_MV_NMPPI_2021_PL.pdf

У навчально-методичному посібнику розкриваються методичні особливості застосування інформаційно-комунікаційних технологій у діяльності педагога професійного навчання у процесі розвитку інформаційно-технологічної культури майбутніх кваліфікованих робітників на прикладі галузі знань. Обґрунтовано доцільність використання інформаційно-комунікаційних технологій в освітньому процесі ЗВО.

Виговська О. Теорія та практика міжнародних переговорів : навч.-метод. посібник. Київ : Київ. Ун-т ім. Б. Грінченка, 2023. 220 с. URL:

У посібнику представлено сучасну концепцію міжнародних переговорів у політичній сфері. Особлива увага приділена складним переговорам в умовах гострого конфлікту сторін з використанням технологій медіації та особистим стилем ведення переговорів відомих політичних лідерів сучасності. Розглянуто західні та східні стратегії ведення переговорів, здійснено аналіз сильних і слабких сторін, досліджено національні стилі ведення міжнародних переговорів. Теоретичні розділи посібника доповнено практичними завданнями та кейсами.

Дерев'янюк С. П. Психологія емоційного інтелекту : навч.-метод. рекомендації. Чернівці : НУЧК імені Т. Г. Шевченка, 2023. 80 с. URL: <https://surl.li/ncsrpf>

Навчально-методичні рекомендації зорієнтовані на вивчення проблематики емоційного інтелекту та пов'язаних з цим феноменом явищ (емоційного мислення, емоційної креативності, емоційного благополуччя). Презентовано стислий конспект лекційних занять, тематику практичних занять та різноманітні завдання для самостійної роботи і контролю знань студентів.

Малярчук Н. М. Тайм-менеджмент : навч. Посіб. Для закладів вищої освіти. Умань : Видавець «Сочінський М. М.», 2024. 175 с. URL: <https://vstup.htek.com.ua/wp-content/uploads/2024/10/15.6-Malyarchuk.pdf>

Навчальний посібник «Тайм-менеджмент» є навчально-методичним виданням, у якому обґрунтовуються основні теоретичні та методичні засади, концепції, методологія та практичні рекомендації з питань самоуправління та самоорганізації.

Михаліцька Н. Я., Яцик М. Р. Лідерство та комунікації в організації : навч. Посіб. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 512 с. URL: <https://surl.li/mwqllv>

Видання підготовлено для методичного забезпечення навчальної дисципліни «Лідерство та комунікації в організації». Навчальний матеріал подано у схемах, таблицях, доповнено термінологічним словником, рекомендованою літературою, тестами, питаннями для самоперевірки, ситуаційними вправами, діловими іграми, завданнями, тренінгами з метою оволодіння вміннями та професійними компетентностями, пов'язаними із ефективною побудовою командної роботи і комунікаціями, здатністю формувати лідерські якості та демонструвати їх у процесі управління людьми.

Мороз В. П. Формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти в процесі діяльності органів студентського самоврядування : навч.-метод. посіб. Для студ. Закл. Вищ. Осв./ В. П. Мороз ; Держ. Закл. «Луган. Нац. Ун-т імені Тараса Шевченка». – Старобільськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2019. 263 с. URL: <https://dspace.luguniv.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/3728/Moroz%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

У навчально-методичному посібнику обґрунтовано теоретико-методологічні засади формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти в процесі діяльності органів студентського самоврядування; розроблено організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти в процесі діяльності органів студентського самоврядування; представлено

теоретичну модель їх реалізації. Пропоновано методичний інструментарій формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти в процесі діяльності органів студентського самоврядування.

Могилевська О.Ю., Павловський С.А., Поворозник М.Ю., Парій Л.В., Ребрина А.М., Наголюк О.Є., Братух В.В. «Тайм-менеджмент: навчальний посібник». 2025. 242 с. URL: <https://duikt.edu.ua/ua/lib/1/category/2198/view/2366>

Представлений навчальний посібник містить теоретичні положення та практичні рекомендації щодо використання технік та методик тайм-менеджменту в якості інструменту підвищення ефективності використання часу на особистому, командному та корпоративному рівнях, що створює основу для розробки та впровадження гнучких методів планування, організаційного розвитку в умовах високої невизначеності бізнессередовища. В додатки включені – тести, питання та завдання для контролю, тематика рефератів, есе, практикум, глосарій, бібліографічний список.

Нікітіна А.В., Барилова Г.К., Кравченко М.В. Риторика : навчальний посібник. Старобільськ, 2021. 99 с. URL: https://fpk.in.ua/images/biblioteka/2FMB_Pravo/ritorika2021.pdf

Посібник містить теоретичні питання та практичні вправи й завдання з риторики. Запропонований матеріал допоможе вдосконалити риторичну майстерність, навчить краще використовувати мовні засоби в різних життєвих ситуаціях – під час публічних виступів, спілкування з різними людьми. Поряд з традиційними завданнями і вправами подані креативні, які передбачають вивчення дискусійних

питань, використання мовних явищ у мовленнєвій практиці.

Сергєєва Л. М., Просіна О. В., Ілляхова М. В. Творчість як фактор мотивації досягнень : навч. Посіб. Біла Церква : ТОВ «Білоцерківдрук», 2023. 124 с. URL: <https://surl.li/lkeyiw>

Навчальний посібник укладено для педагогів закладів освіти у межах неформальної освіти за програмою «Мотиваційні аспекти у навчанні та творчості: реалії ХХІ ст.» в очнодистанційному форматі за напрямом: розвиток професійних компетентностей педагогічних працівників.

Тихомирова Є., Постолювський С. Конфліктологія та теорія переговорів : навчальний посібник. Рівне : Університетська книга, 2023. 240 с. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/items/5ae4feb8-8b96-4fff-9699-02faf52a0b42>

Підручник підготовлений на базі прочитаних у Рівненському інституті слов'янознавства лекцій. У підручнику розглядаються теоретичні й практичні проблеми конфліктології як науки, що вивчає сутність, природу й механізми різноманітних конфліктів, а також технології переговорів як одного з основних засобів розв'язання конфліктів. Призначений для студентів, аспірантів і викладачів вищих закладів освіти України, а також для науковців і практичних працівників.

Ткаченко Н. Г. Формування та розвиток «м'яких» навичок (soft skills) у здобувачів професійної освіти : методичні рекомендації. Харків : НМЦ ПТО у Харківській області, 2025. 74 с. URL: <http://nmc.ptu.org.ua/wp-content/uploads/2025/10/formuvannya-ta-rozvytok->

myakyh-navychok-soft-skillsu-zdobuvachiv-profesijnnoy-osvity.pdf

У методичних рекомендаціях розкрито поняття «м'які» навички та подано практичні поради та систематизацію підходів до формування та розвитку «м'яких» навичок (soft skills) у здобувачів професійної освіти, що сприятиме підвищенню їхньої конкурентоспроможності на ринку праці та успішній професійній самореалізації.

Додаткова

Андрійченко Ж. О., Близнюк Т. П., Майстренко О. В. Digital етикет та комунікації: тенденції та вимоги сьогодення. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 34. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-34-24>

У статті досліджується digital етикет і комунікації, їх розвиток та тенденції в сучасних умовах. У статті аналізуються специфіка та функції digital етикету і як виду поведінкової культури у віртуальному середовищі, і як одного із способів набуття індивідуальної свободи самовираження з урахуванням інтересів іншої людини. Показано роль та значення етикету як історично сформованого нормативно-етичного регулятора соціальних відносин у становленні та розвитку мережевого суспільства. Визначені та розглянуті принципи та правила використання digital етикет за потреб покоління Z, яке визначило персональну свободу як головну цінність свого буття у соціумі. Досліджено, що digital етика або інформаційна етика в найширшому сенсі стосується впливу цифрових інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) на суспільство та навколишнє середовище загалом.

Антонюк Р. Особиста ефективність як основа лідерської продуктивності керівника організації. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія «Екологія. Публічне управління та адміністрування»*. 2023. Вип. 3. С. 11–21. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-5681-2023-3.02>

Розглянуто передумови особистої ефективності лідера з публічного управління, дослідження яких дасть змогу ефективно та вчасно визначити лідера у будь-якому колективі та спрямувати його потенціал у правильному напрямі. Визначено складники роботи лідера над особистим характером, які хоча і мають немалий перелік, але всі є важливими складниками характеру лідера та показниками його особистої ефективності. Оскільки лідерство має велике значення для розвитку організації, то особиста ефективність керівника стає ключовим чинником успіху в будь-якій галузі.

Башкір О. І., Каданер О. В. Інтерактивні методи формування soft skills майбутніх фахівців. *Наукові інновації та передові технології*. 2022. № 1(3). С. 216–224. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-1\(3\)-216-225](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-1(3)-216-225)

У статті автором узагальнено інтерактивні методи навчання у вищій школі, зазначено про можливості використання в професійній підготовці фахівців ділових («Компетентність», «НІЛ», «Тендер») та рольових («ПОПС-формула» «Шість капелюхів мислення», «Світове кафе», «Кейс-метод») ігор. На переконання автора, окреслені ігри сприяють розвитку не лише професійних навичок (hardskills), а й гнучких навичок (softskills), які сприяють налагодженню та підтримці спілкування та стосунків, висловлюванню своєї думки і ставлення до різних питань, розвитку творчої діяльності.

Гура Т. В. Тренінгові технології як засіб розвитку емоційного інтелекту. Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. 2022. № 1. С. 17–29. DOI: <https://doi.org/10.20998/2078-7782.2022.1.02>

У публікації висвітлено поняття емоційний інтелект як здатність точно сприймати, оцінювати і виражати емоції. Особливе увага приділено аналізу тренінгу як форми активного навчання, яке передбачає формування лідерського потенціалу майбутніх фахівців ЗВТО. У статті висвітлені основні принципи та методи тренінгової роботи, зокрема тренінгову технологію розвитку емоційного інтелекту. Під час констатуючого етапу педагогічного експерименту доведено необхідність розробки тренінгу для розвитку емоційного інтелекту для студентів технічного університету. Висвітлено особливості застосування тренінгових технологій під час формувального експерименту в експериментальній групі.

Журавльова І. В. Теорія людського капіталу в умовах цифрової трансформації економіки. *Бізнес Інформ.* 2025. № 7. С. 241–248. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2025-7-241-248>

Метою дослідження є теоретичне узагальнення та обґрунтування трансформації концепції людського капіталу в умовах цифрової економіки, виявлення ключових ознак цифрового людського капіталу, а також визначення ролі цифрових навичок, безперервного навчання, soft/meta-skills та цифрової інклюзії як нових складових конкурентоспроможного людського потенціалу. У статті досліджено еволюцію теорії людського капіталу в контексті цифрової трансформації економіки та суспільства.

Маруховська-Картунова О. О., Ришак Н. І., Гапончук О. М. Роль емоційного інтелекту як soft skills у сучасному освітньому процесі. *Вісник науки та освіти*. 2023. № 6(12). С. 496–508.

URL: <https://library.krok.edu.ua/ua/kategoriji/statti/1454-rol-emotsiinoho-intelektu-iaak-soft-skills-u-suchasnomu-osvitnomu-protsesi>

Роль емоційного інтелекту в сучасному освітньому процесі набуває все більшого значення. Емоційний інтелект як складова soft skills стає важливим фактором успіху студентів і фахівців у різних сферах життя і кар'єри. Мета досліджень – показати значення емоційного інтелекту в підготовці майбутніх спеціалістів та визначити чіткі напрями розвитку цього м'якого навичку серед студентів закладів вищої освіти.

Ткаченко Н. Е., Ольшанськи О. В. Розвиток soft skills сучасного фахівця в закладі вищої освіти. *Бізнес Інформ*. 2022. № 1. С. 185–191.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-1-185-191>

Мета статті полягає в дослідженні soft skills навичок, які потребують розвитку в сучасного фахівця, з урахуванням тенденцій щодо їх затребуваності як на вітчизняному, так і на міжнародному ринках праці та прогнозів щодо їх змін у майбутньому, а також навичок, які допоможуть сучасному фахівцю бути більш впевненим і конкурентоздатним на ринку праці, сприятимуть успішному працевлаштуванню, подальшому професійному розвитку та кар'єрному зростанню.

Швирка В. М. Освітній хакатон як технологія формування soft skills у здобувачів вищої освіти. *Грааль науки*. 2023. № 28 (июнь 2023 г.), С. 373–376. DOI:

<https://doi.org/10.36074/grail-of-science.09.06.2023.59>

У статті представлено теоретичні засади використання хакатону як технології формування Soft Skills у здобувачів вищої освіти. Розкрита сутність освітнього хакатону та виявлено переваги, які він має перед традиційними формами навчання. Встановлено, що освітній хакатон може успішно виконуватися в освітньому процесі закладу вищої освіти. Визначено, що використання освітнього хакатону в закладах вищої освіти сприяє формуванню такого «навичок майбутнього» як робота в команді, креативність, критичне мислення, тайм менеджменту тощо.

Швирка В. М. Чинники розвитку soft skills у здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка (педагогічні науки)*. 2025. № 2, С. 142-148. DOI <https://doi.org/10.12958/3083-6514-2025-2-142-148>

У статті розглядається актуальність розвитку «м'яких навичок» (soft skills) у здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти в умовах нестримних технологічних змін і все більшої автоматизації виробничих процесів. Зазначено, що сучасний ринок праці все частіше надає перевагу працівникам, які володіють високим рівнем soft skills, що включають особистісні якості, соціальні й комунікативні компетентності. Ці навички забезпечують ефективну міжособистісну взаємодію, адаптивність, самоорганізацію та здатність до розв'язання різноманітних проблем. Підкреслюється, що soft skills

набувають статусу «мета-навичок», даючи змогу випускникам гнучко адаптуватися до нових умов праці й оперативно опановувати нові знання й технології.