

УДК 377.4:005.336.2:159.9
DOI: 10.24144/2524-0609.2026.58.103-108

Жукова Анастасія Юрївна

здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти за спеціальністю І10 «Соціальна робота та консультування»
Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
м.Київ, Україна
anastasiiazhukova01@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0005-0989-253X>

РОЗВИТОК М'ЯКИХ НАВИЧОК (SOFT SKILLS) ЯК КОМПОНЕНТ ПРОФЕСІЙНОЇ САМООСВІТИ ФАХІВЦІВ ЦЕНТРІВ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ

Анотація. Актуальність проблеми визначається зростаючими вимогами до фахівців центрів життєстійкості щодо ефективної взаємодії з клієнтами у кризових та травматичних ситуаціях. Успішна діяльність таких спеціалістів залежить не лише від професійних знань, а й від сформованості м'яких навичок, що забезпечують психологічну підтримку, довіру та стійкість у взаємодії з клієнтами. Метою статті є теоретичне обґрунтування сутності та значення м'яких навичок фахівців центрів життєстійкості як компонента їхньої професійної самоосвіти. Методи дослідження: теоретичний аналіз і синтез наукових та науково-методичних доробок. До складу розвитку м'яких навичок відносяться емоційний інтелект (EQ), лідерство, емоційна саморегуляція, відповідальність, управління конфліктами, здатність до ефективної комунікації, адаптації, командної роботи, вміння критичного та креативного мислення. Це сприяє підвищенню ефективності роботи фахівців центрів життєстійкості, збереженню психологічної стійкості, запобіганню емоційному вигоранню та забезпечує високу якість надання допомоги різним категоріям клієнтів. Формування та розвиток м'яких навичок здійснюється в рамках безперервної професійної самоосвіти фахівців центрів життєстійкості, яка охоплює широкий спектр форм і методів фахового вдосконалення. Зокрема, це самостійне опрацювання наукової та методичної літератури, участь у спеціалізованих тренінгах, вебінарах, залучення до професійних спільнот, проходження супервізії, а також систематична саморефлексія, що дозволяє критично осмислювати власний досвід та коригувати професійну поведінку.

Ключові слова: м'які навички, професійна самоосвіта, центри життєстійкості, фахівці центрів життєстійкості.

Актуальність дослідження. Сучасний соціально-гуманітарний контекст в Україні, зумовлений тривалим збройним конфліктом, масштабними переміщеннями населення, накопиченням колективних психологічних травм та зростанням рівня соціальної вразливості, висунув на порядок денний нові вимоги до фахівців, які працюють у сфері психосоціальної підтримки.

Центри життєстійкості – це структури, метою яких є надання психосоціальної підтримки кожному члену громади, особливо вразливим категоріям населення [15]. Дані структури є відповіддю держави та суспільства на виклики гуманітарної кризи. Проте варто зазначити, що ефективність їхньої діяльності безпосередньо залежить від рівня готовності фахівців, які надають послуги у центрах життєстійкості не лише у вузькопрофесійному, а й у міжособистісному, комунікативному та емоційно-регулятивному вимірах.

Слід підкреслити, що у цьому контексті особливої актуальності набуває проблема вдосконалення м'яких навичок (soft skills) – сукупності соціально-комунікативних, емоційних та когнітивних компетентностей, що допомагають реалізовувати ефективну взаємодію фахівця з клієнтом соціальної роботи, колегами та організаційним середовищем. Варто звернути увагу, що на відміну від твердих навичок (hard skills), що окреслюють технічну компетентність фахівця, м'які навички формують так звану «людяність» професії, що полягає у здатності до емпатії, гнучкого мислення, управління власним стресом та емоційним станом, командної роботи та етичної рефлексії тощо [6; 12].

Варто зазначити, що фахівці центрів життєстійкості перебувають у постійному контакті з людьми, які пережили бойові дії, втрату близьких, вимушене переміщення, гостре психологічне виснаження

тощо. Така робота вимагає не тільки знань, а й стійкої здатності утримувати терапевтичну присутність, регулювати власні емоційні стани, комунікувати в умовах значного напруження, стресу та уникати вторинної травматизації [4]. Саме тому ми вважаємо, що розвиток м'яких навичок постає не другорядним доповненням до фахової підготовки, а є її системостворювальним компонентом.

Слід підкреслити, що вагому роль у вирішенні цього завдання відіграє професійна самоосвіта, що визначається як цілеспрямована, самостійно організована пізнавальна та практична діяльність фахівця, орієнтована на постійне вдосконалення власних компетентностей поза рамками формальних освітніх програм [15].

Незважаючи на зростаючий науковий інтерес до м'яких навичок і значну кількість досліджень у суміжних галузях, питання цілеспрямованого розвитку м'яких навичок саме у форматі професійної самоосвіти фахівців центрів життєстійкості залишається недостатньо систематизованим у вітчизняній педагогічній науці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Слід зазначити, що проблема м'яких навичок активно досліджується у міжнародному науковому просторі з кінця XX -початку XXI.

Варто підкреслити, що роботи Д.Гоулмана заклали фундамент для розуміння ролі емоційного інтелекту у професійній діяльності. У своєму дослідженні він обґрунтовує, що успішність у соціально орієнтованих професіях значною мірою визначається рівнем емоційного інтелекту, а не обмежується лише академічними знаннями [5].

Р. Бар-Он запропонував операціональну модель емоційно-соціального інтелекту (ESI), що містить п'ять компонентів такі, як внутрішньоособистісні навички, міжособистісні навички, адаптивність, управ-

ління стресом та загальний настрої. Слід зазначити, що усі вони прямо співвідносяться зі структурою м'яких навичок фахівця допоміжних професій [2].

Дж.Хекман і Т.Кауц системно вивчали вплив некогнітивних навичок на успішність людини в різних царинах, зокрема від ринку праці до показників здоров'я. Основний висновок даних вчених полягає у тому, що м'яким навичкам можна навчитися також так, як і технічним компетентностям, а їх розвиток має бути включеним у систему безперервної освітньої діяльності фахівців [6].

М.Роблес у своєму дослідженні виокремила такі десять ключових м'яких навичок, як комунікабельність, ввічливість, гнучкість, чесність, міжособистісні навички, позитивне ставлення, професіоналізм, відповідальність, командна робота та етика праці [12].

Дж.Пеллегріно і М.Гілтон удосконалили цей перелік, включивши критичне мислення, здатність до співпраці та адаптивне навчання у структуру м'яких навичок [11].

В українському науковому дискурсі літературі концепт «soft skills» позначається різними термінами: «м'які навички», «навички успішності», «універсальні навички», «метапредметні навички», «гнучкі навички», «соціальні навички» тощо. Попри певні смислові розбіжності між цими визначеннями, їх об'єднує одна принципова риса – позапрофесійна універсальність: такі навички не прив'язані до конкретної спеціальності, мають широкий міждисциплінарний характер і дозволяють фахівцю ефективно діяти в різноманітних професійних, соціальних та життєвих обставинах [16].

Дослідники І.Чаусов та О.Брюховецька окреслюють soft skills як сукупність універсальних умінь, знань і особистісних якостей, що можуть проявлятися в багатьох царинах діяльності та використовуватися в різноманітних життєвих і професійних ситуаціях. Також вони підкреслюють, що такі навички сприяють успішному кар'єрному розвитку, ефективній взаємодії з іншими людьми та формуванню позитивної професійної репутації. На їхню думку, рівень їх розвитку значною мірою пов'язаний з індивідуальними особливостями людини, зокрема її характером, темпераментом і типом особистості [24]. К.Коваль, Н.Коляда та О.Кравченко розглядають м'які навички у контексті їх розвитку у вищому навчальному закладі [17; 18]. С.Наход розглядала важливість м'яких навичок для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій [20].

Аналіз наукової літератури засвідчує, що, незважаючи на значний масив досліджень у суміжних сферах, у вітчизняній педагогіці відсутня комплексна модель розвитку м'яких навичок у форматі цілеспрямованої самоосвіти фахівців центрів життєстійкості. Переважна більшість наявних розробок або зосереджена на формальних програмах навчання, або не враховує специфіки діяльності в умовах триваючого збройного конфлікту. Це і визначає проблемне поле та наукову новизну даної статті.

Метою статті є теоретичне обґрунтування сутності та значення м'яких навичок як компонента професійної самоосвіти фахівців центрів життєстійкості.

Методи дослідження: аналіз (для визначення змісту основних понять), синтез та узагальнення наукової літератури з проблем розвитку м'яких навичок, емоційного інтелекту та професійної самоосвіти (для узагальнення поглядів дослідників у окресленій темі).

Виклад основного матеріалу. Поняття «м'які на-

вички» увійшло до наукового обігу в другій половині ХХ століття і сьогодні є одним із ключових конструктів у дослідженнях професійної компетентності, освіти дорослих та управління людськими ресурсами. На відміну від «твердих навичок» – вузькоспеціалізованих технічних знань і вмінь, що піддаються чіткому вимірюванню й стандартизації, – м'які навички охоплюють широкий спектр міжособистісних, емоційних, комунікативних і когнітивних компетентностей, які визначають якість взаємодії фахівця з іншими людьми та ефективність його функціонування у соціальному середовищі.

Дж.Гекман і Т.Кауц визначають м'які навички як «особистісні риси, цілі, мотивації та уподобання, що цінуються на ринку праці, в освіті та в багатьох інших соціальних результатах» [6].

Проаналізувавши наукову літературу, вважаємо, що м'які навички фахівців центрів життєстійкості – це сукупність універсальних особистісних і комунікативних умінь, які забезпечують ефективну взаємодію з людьми, підтримку клієнтів у кризових ситуаціях та якісне виконання професійних завдань. Слід зазначити, що вони охоплюють здатність до емпатії, активного слухання, емоційної саморегуляції, ефективної комунікації, критичного мислення та командної взаємодії.

Слід підкреслити, що ці навички допомагають фахівцям краще розуміти емоційний стан клієнтів, налагоджувати довірливий контакт, приймати обґрунтовані рішення у складних ситуаціях та адаптуватися до змінних умов роботи. Розвинені м'які навички також сприяють підвищенню стресостійкості, професійної ефективності та якості психологічної підтримки, яку отримують відвідувачі центрів життєстійкості.

На нашу думку, принципово важливим є розуміння того, що м'які навички – це не природжені риси характеру, а компетентності, що формуються й вдосконалюються протягом усього професійного життя. Саме ця обставина робить їх об'єктом цілеспрямованої самоосвіти.

Слід зазначити, що дослідник Б.Циммерман, досліджуючи саморегульоване навчання, наголошує, що фахівець, який усвідомлює власні дефіцити в певних компетентностях, здатний самостійно ставити цілі розвитку, обирати відповідні стратегії навчання та рефлексивно оцінювати досягнуті результати [14]. У такому випадку, розвиток м'яких навичок як складова самоосвіти є природним способом професійного зростання.

Варто підкреслити, що м'які навички є надзвичайно важливими для фахівців центрів життєстійкості. Під поняттям «центри життєстійкості» ми розуміємо структури, що надають комплексну психосоціальну підтримку людям, які пережили травматичний досвід, знаходяться у стані кризи, зазнали втрат, вимушеного переміщення чи інших стресогенних обставин. Слід підкреслити, що специфіка цієї діяльності принципово відрізняє фахівців центрів від більшості інших помічних професій: їхнім основним інструментом є не обладнання чи технології, а власна особистість – здатність встановлювати контакт, утримувати довіру, залишатися стійким в умовах чужого болю і підтримувати людину на шляху до відновлення [15].

С.Коллінз у дослідженні соціальних працівників встановила, що ефективно подолання стресу, задоволення від роботи та запобігання вигоранню тісно пов'язані саме з розвиненими навичками опанування та індивідуальними характеристиками стійкості – тобто з тим, що відноситься до сфери м'яких навичок [3].

Ф.Лутанс зі співавторами, описуючи конструкт психологічного капіталу, підкреслюють, що самоефективність, оптимізм, надія та стійкість є не лише бажаними якостями фахівця, а ресурсами, які безпосередньо визначають ефективність його роботи [7].

Вважаємо, що особливість фахівця центру життєстійкості полягає в тому, що він одночасно є і суб'єктом допомоги, і її інструментом, тобто він не може надавати підтримку та допомогу іншим, якщо сам не підтримує власну психологічну стабільність. Тому м'які навички в цій професії є не допоміжним, а центральним компонентом фахової компетентності [15].

Слід підкреслити, що м'які навички допомагають фахівцям центрів життєстійкості ефективно надавати допомогу та підтримку людям у кризових ситуаціях. На нашу думку, до ключових належать емоційний інтелект (EQ), лідерство, емоційна саморегуляція, відповідальність, управління конфліктами, здатність до ефективної комунікації, адаптації, командної роботи, вміння критичного та креативного мислення. Варто розглянути їх детальніше.

Емоційний інтелект становить важливе підґрунтя у професійній діяльності фахівців центрів життєстійкості. Він допомагає фахівцям осмислювати та ідентифікувати власні емоційні стани, визначати емоції інших та регулювати емоційну поведінку у процесі міжособистісної взаємодії. Слід підкреслити, що розвинений емоційний інтелект допомагає фахівцю підтримувати клієнта центру життєстійкості, зберігати емоційну стійкість, формувати стосунки на основі довіри та сприяти відновленню психологічної рівноваги.

Лідерство виступає як професійна характеристика фахівців центрів життєстійкості та проявляється у здатності організовувати спільну діяльність, упорядковувати взаємодію учасників та брати на себе відповідальність за прийняття рішень. Фахівець, який має лідерські якості, здатний мотивувати клієнтів центрів життєстійкості і колеґ, враховувати їхній емоційний стан, чітко формулювати завдання та направляти групову діяльність на досягнення окреслених цілей та завдань [16].

У зв'язку з постійним контактом фахівців центрів життєстійкості з вразливими категоріями населення важливе значення має здатність до емоційної саморегуляції. Умови психологічної напруги вимагають від фахівців центрів життєстійкості високого рівня емоційної саморегуляції, що допомагає зберегти належний рівень професійної працездатності, запобігти емоційному вигоранню та дотримання високої якості надання допомоги. Н.Шуй визначає емоційну саморегуляцію як багатогранний процес, що включає в себе усвідомлення й прийняття особистих емоційних станів, контроль імпульсивних реакцій та вибір адаптивних стратегій подолання стресу у випадках довготривалого контакту з психосоціальними проблемами клієнтів центрів життєстійкості [25].

Відповідальність є особистісною характеристикою фахівця і розглядається у науковій літературі як властивість усвідомлено приймати рішення, дотримуватися етичних норм професійної поведінки та передбачати наслідки власних дій.

У процесі надання підтримки та допомоги вразливим категоріям клієнтів можуть виникати конфліктні ситуації з конкретними особами, сім'ями, установами тощо, тому фахівцям центрів важливо вміти управляти конфліктами і вирішувати їх конструктивно, адже це сприяє зниженню напруженості у професійному середовищі [21].

Навичка комунікативної компетентності є однією

з основних та допомагає фахівцю підтримувати безперервний діалог з клієнтами центрів життєстійкості та колеґами, активно слухати, проявляти емпатію та відкриватися до потреб інших [22].

Здатність фахівців центрів життєстійкості до адаптації дозволяє їм ефективно реагувати на неочікувану ситуацію, оперативно пристосовуватися до нових умов і залишатися продуктивним в умовах постійних трансформацій.

Вміння креативно мислити у процесі професійної діяльності виявляється у генерації нових, незвичних ідей та надає можливість знаходити інноваційні шляхи подолання соціальних проблем на базі наявної інформації [19].

Слід зазначити, що професійна компетентність фахівців центрів життєстійкості включає в себе також уміння працювати в команді. У науковій літературі дана навичка визначається як здатність взаємодіяти з іншими учасниками команди, з метою виконання спільних завдань та досягнення запланованого результату [23].

Здатність до критичного мислення є ще одним компонентом професійної компетентності фахівців центрів життєстійкості. Даний вид мислення впливає на процес оцінки та аналізу отриманих знань, надає можливість бачити загальну ситуацію виконання завдань, розглядати всі можливі варіанти рішень та оцінювати результати діяльності [22].

М'які навички можна розглядати як важливий компонент професійної самоосвіти фахівців центрів життєстійкості, оскільки їх розвиток потребує постійного самостійного вдосконалення, рефлексії та оновлення професійного досвіду. На відміну від суто професійних знань, що здобуваються під час традиційної освіти, такі навички формуються і поглиблюються протягом усього життя через навчання, практичну діяльність та саморозвиток [1; 8; 14].

У процесі професійної самоосвіти фахівці розвивають вище зазначені м'які навички. Опрацювання наукових джерел, участь у тренінгах, вебінарах, супервізіях і професійних спільнотах сприяють усвідомленню власних професійних дій, аналізу досвіду взаємодії з клієнтами та пошуку більш ефективних підходів до надання допомоги [8; 10; 12].

Крім того, розвиток м'яких навичок у межах самоосвіти сприяє підвищенню стресостійкості, гнучкості та адаптивності фахівців центрів життєстійкості. Це особливо важливо в умовах роботи з людьми, які переживають кризові або травматичні події. Завдяки постійному саморозвитку фахівці центрів життєстійкості можуть не лише підтримувати власну професійну ефективність, а й забезпечувати якісну психологічну допомогу клієнтам [7; 13].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, м'які навички є важливою складовою професійної компетентності фахівців центрів життєстійкості та обов'язковим компонентом процесу їхньої професійної самоосвіти. Вони допомагають ефективній взаємодії з різними категоріями клієнтів центрів життєстійкості, сприяють формуванню стосунків на основі довіри, підвищують якість психосоціальної підтримки та допомагають фахівцям центрів життєстійкості ефективно діяти в умовах кризи. До основних м'яких навичок належать емоційний інтелект (EQ), лідерство, емоційна саморегуляція, відповідальність, управління конфліктами, здатність до ефективної комунікації, адаптації, командної роботи, вміння критичного та креативного мислення. Їх розвиток відбувається у процесі безперервної професійної самоосвіти, що передбачає самостійне опрацювання наукових джерел, участь у

тренінгових заняттях, професійних спільнотах, су-первізіях та у процесі саморефлексії. Таким чином, формування та розвиток м'яких навичок сприяє підвищенню професійної компетентності фахівців центрів життєстійкості, підтримує їхню психологічну стійкість і забезпечує якісні послуги людям, які переживають складні життєві обставини. Перспективним напрямом подальших наукових досліджень, на нашу

думку, є розроблення та апробація технологій розвитку м'яких навичок фахівців центрів життєстійкості в системі професійної самоосвіти. Також важливим у контексті даної проблеми може бути дослідження впливу розвитку м'яких навичок на професійну стійкість, профілактику емоційного вигорання та підвищення якості надання допомоги різним категоріям клієнтам центрів життєстійкості.

Конфлікт інтересів. Автор підтверджує відсутність фінансових, особистих чи інших інтересів, що можуть розглядатися як потенційний конфлікт інтересів щодо публікації цієї статті.

Фінансування. Дослідження виконане за відсутності фінансової підтримки з боку будь-яких організацій.

Доступність даних. Це дослідження не передбачає використання додаткових наборів даних.

Використання штучного інтелекту. Інструменти штучного інтелекту не використовувались при написанні цієї статті.

Список використаної літератури

1. Andrews J., Higson H. Graduate employability, «soft skills» versus «hard» business knowledge: A European study. *European Business Review*. 2008. Vol.20 (4). P.350–367. <https://doi.org/10.1108/09555340810886630>
2. Bar-On R. The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*. 2006. Vol.18 (Suppl.). P.13–25.
3. Collins S. Statutory social workers: Stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences. *British Journal of Social Work*. 2008. Vol.38 (6). P.1173–1193. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcm047>
4. Figley C.R. Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized. New York: Routledge, 1995. 292 p. <https://doi.org/10.4324/9780203777381>
5. Goleman D. Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books, 1998. 400 p.
6. Heckman J.J., Kautz T. Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*. 2012. Vol.19 (4). P.451–464. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>
7. Luthans F., Avolio B. J., Avey J.B., Norman S.M. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. 2007. Vol.60 (3). P.541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
8. Marsick V.J., Watkins K.E. Informal and incidental learning. *New Directions for Adult and Continuing Education*. 2001. Vol.2001 (89). P.25–34. <https://doi.org/10.1002/ace.5>
9. Masten A.S. Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*. 2001. Vol.56 (3). P.227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
10. Mayer J.D., Salovey P., Caruso D.R. Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*. 2004. Vol.15 (3). P.197–215. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_02
11. Pellegrino J.W., Hilton M.L. Education for life and work: Developing transferable knowledge and skills in the 21st century. Washington: National Academies Press, 2012. 242 p. <https://doi.org/10.17226/13398>
12. Robles M. Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*. 2012. Vol.75 (4). P.453–465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
13. Southwick S.M., Bonanno G.A., Masten A.S., Panter-Brick C., Yehuda R. Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*. 2014. Vol.5 (1). Art.25338. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>
14. Zimmerman B.J. Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory into Practice*. 2002. Vol.41 (2). P.64–70. https://doi.org/10.1207/s15430421tip4102_2
15. Жукова А. Самоосвіта фахівців центрів життєстійкості як умова ефективної роботи з сім'ями ветеранів. *Humanitas*. 2025. Вип.6. С.65–71. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.6.8>
16. Кирильчук О., Дудник Н. Роль та значення soft skills у професійному стандарті вчителя: аналіз та практичні аспекти реалізації. *Психолого-педагогічні проблеми сучасної школи*. 2025. Вип.2 (14). С.46–52. [https://doi.org/10.31499/2706-6258.2\(14\).2025.346724](https://doi.org/10.31499/2706-6258.2(14).2025.346724)
17. Коваль К. Розвиток «Soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2015. Вип.2. С.162–167.
18. Коляда Н., Кравченко О. Практичний досвід формування «Soft skills» в умовах закладу вищої освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2020. Вип.3 (27). С.137–145. <https://doi.org/10.24919/2308-4863.3/27.203686>
19. Мандро Л. «Soft skills» та «meta skills» як основа фахового зростання соціальних працівників. *Science and Education*. 2022. Вип.3. С.31–35. DOI: 10.24195/2414-4665-2022-3-6
20. Наход С. Значущість «Soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова. Серія 5: Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2018. Вип.63. С.131–135.
21. Патинок О.П. Психологічні умови становлення відповідальності як якості особистості майбутнього фахівця соціальної сфери. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2012. Вип.13–4. С.15–24.
22. Пометун О., Гупан Н. Методика розвитку критичного мислення учнів ліцею на уроках історії: метод. посіб. Київ: Конві прінт, 2021. 250 с.
23. Хомік О.М., Аллахвердієва Н.Я., Сахарук І.С., Борисюк О.С., Воляннюк С.М. Розвиток комунікативної компетентності та навичок командної роботи («soft skills») у майбутніх фахівців фізичної культури і спорту. *Академічні візії*. 2025. Вип.49. <https://doi.org/10.5281/zenodo.18083688>
24. Чаусов І.А., Брюховецька О.В. Визначення і зміст поняття «Soft Skills» майбутніх фахівців. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Соціальні та поведінкові науки; Управління та адміністрування»*. 2024. Вип.28 (57). С.136–153. [https://doi.org/10.58442/2522-9931-2024-28\(57\)-136-153](https://doi.org/10.58442/2522-9931-2024-28(57)-136-153)
25. Шуй Н. Концептуальні засади саморегуляції емоційної сфери в професійній діяльності соціального працівника. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2025. Вип.2 (78). С.588–594. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-78-588-594>

References

1. Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European study. *European Business Review*, 20 (4), 350–367. <https://doi.org/10.1108/09555340810886630>
2. Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18 (Suppl.), 13–25.

3. Collins, S. (2008). Statutory social workers: Stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences. *British Journal of Social Work*, 38 (6), 1173–1193. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcm047>
4. Figley, C.R. (1995). Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203777381>
5. Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. Bantam Books.
6. Heckman, J.J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19 (4), 451–464. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>
7. Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
8. Marsick, V.J., & Watkins, K.E. (2001). Informal and incidental learning. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2001 (89), 25–34. <https://doi.org/10.1002/ace.5>
9. Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56 (3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
10. Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D.R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15 (3), 197–215. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_02
11. Pellegrino, J.W., & Hilton, M.L. (Eds.). (2012). *Education for life and work: Developing transferable knowledge and skills in the 21st century*. National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/13398>
12. Robles, M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75 (4), 453–465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
13. Southwick, S.M., Bonanno, G.A., Masten, A.S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 5 (1), 25338. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>
14. Zimmerman, B.J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory Into Practice*, 41 (2), 64–70. https://doi.org/10.1207/s15430421tip4102_2
15. Zhukova, A. (2025). Samoosvita fakhivtsiv tsentriv zhyttiistiikosti yak umova efektyvnoi roboty z simiamy veteraniv [Self-education of resilience center specialists as a condition for effective work with veteran families]. *Vvichlyvist.Humanitas*, 6, 65–71. <https://doi.org/10.32782/humanitas/2025.6.8> [in Ukrainian]
16. Kyrilchuk, O., & Dudnyk, N. (2025). Rol ta znachennia soft skills u profesiinomu standarti vchytelia: analiz ta praktychni aspekty realizatsii [The role and importance of soft skills in the professional standard of a teacher: Analysis and practical aspects of implementation]. *Psykholoho-pedahohichni problemy suchasnoi shkoly*, 2 (14), 46–52. [https://doi.org/10.31499/2706-6258.2\(14\).2025.346724](https://doi.org/10.31499/2706-6258.2(14).2025.346724) [in Ukrainian]
17. Koval, K. (2015). Rozvytok «Soft skills» u studentiv – odyz v vazhlyvykh chynnykhiv pratselashuvannia [Development of soft skills in students – one of the key factors of employment]. *Visnyk Vinnytskoho Politechnichnogo Instytutu*, 2, 162–167. [in Ukrainian]
18. Koliada, N., & Kravchenko, O. (2020). Praktychni dosvid formuvannia «Soft skills» v umovakh zakladu vyshchoi osvity [Practical experience of forming soft skills in higher education institutions]. *Aktual'ni pytannia humanitarnykh nauk*, 3 (27), 137–145. <https://doi.org/10.24919/2308-4863.3/27.203686> [in Ukrainian]
19. Mandro, L. (2022). «Soft skills» ta «meta skills» yak osnova fakhovoho zrostantia sotsialnykh pratsivnykhiv [«Soft skills» and «meta skills» as the basis of professional growth of social workers]. *Science and Education*, 3, 31–35. <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2022-3-6> [in Ukrainian]
20. Nakhod, S. (2018). Znachushchist' «Soft skills» dlia profesiinoho stanovlennia maibutnykh fakhivtsiv sotsionomichnykh profesii [Importance of soft skills for professional development of future socio-economic specialists]. *Naukovyi chasopys Natsionalnoho pedahohichnogo universytetu imeni M.P.Drahomanova, Seriya 5: Pedahohichni nauky: realiyi ta perspektyvy*, 63, 131–135. [in Ukrainian]
21. Patynok, O.P. (2012). Psykholohichni umovy stanovlennia vidpovidalnosti yak yakosti osobystosti maibutnoho fakhivtsia sotsialnoi sfery [Psychological conditions for the formation of responsibility as a personality trait of a future specialist in the social sphere]. *Sotsialna robota v Ukraini: teoriia i praktyka*, 13–4, 15–24. [in Ukrainian]
22. Pometun, O., & Hupan, N. (2021). *Metodyka rozvytku krytychnoho myslennia uchniv litsei na urokakh istorii* [Methods of developing critical thinking of lyceum students in history lessons]. Konvi print. [in Ukrainian]
23. Khomik, O.M., Allakhverdieva, N.Ya., Sakharuk, I.S., Borysiuk, O.S., & Volianiuk, S.M. (2025). Rozvytok komunikatyvnoi kompetentnosti ta navychok komandnoi roboty («soft skills») u maibutnykh fakhivtsiv fizychnoi kultury i sportu [Development of communicative competence and teamwork skills («soft skills») in future specialists of physical culture and sports]. *Akademichni vizii*, 49. <https://doi.org/10.5281/zenodo.18083688> [in Ukrainian]
24. Chausov, I.A., & Briukhovetska, O.V. (2024). Vyznachennia i zmist poniattia «Soft skills» maibutnykh fakhivtsiv [Definition and content of the concept of soft skills of future specialists]. *Visnyk pislidyplomnoi osvity. Seriya «Sotsial'ni ta povedinkovi nauky; Upravlinnia ta administruvannia»*, 28 (57), 136–153. [https://doi.org/10.58442/2522-9931-2024-28\(57\)-136-153](https://doi.org/10.58442/2522-9931-2024-28(57)-136-153) [in Ukrainian]
25. Shui, N. (2025). Kontseptualni zasady samorehulatsii emotsiinoi sfery v profesiinii diialnosti sotsialnoho pratsivnyka [Conceptual foundations of emotional self-regulation in the professional activity of a social worker]. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*, 2 (78), 588–594. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-78-588-594> [in Ukrainian]

Рукопис надійшов: 11.03.2026

Перше рішення: 11.04.2026

Доопрацьовано (раундів: 1): 17.04.2026

Прийнято до друку: 21.04.2026

Опубліковано онлайн: 30.04.2026

Zhukova Anastasiia

PhD Student

National Technical University of Ukraine «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute»
Kyiv, Ukraine

DEVELOPMENT OF SOFT SKILLS AS A COMPONENT OF PROFESSIONAL SELF-EDUCATION OF RESILIENCE CENTER SPECIALISTS

Abstract. The relevance of the study is determined by the increasing requirements for specialists of resilience centers in ensuring effective interaction with clients experiencing crisis and traumatic situations. The effectiveness of their professional activity depends not only on specialized knowledge and competencies but also on the development of soft skills that enable providing psychological support, establishing trust, and maintaining stability in professional interactions. The article aims to provide theoretical justification for the essence and significance of the soft skills of resilience center specialists as an important component of their professional self-education. The research methodology is based on the methods of theoretical analysis and synthesis of scientific and methodological sources. The results of the study indicate that the development of soft skills includes emotional intelligence, leadership, emotional self-regulation, responsibility, conflict management, effective communication, adaptability, teamwork, as well as critical and creative thinking. The development of these skills contributes to increasing the effectiveness of the professional activity of resilience center specialists, maintaining psychological stability, preventing emotional burnout, and ensuring a high quality of assistance to various categories of clients. The formation and development of soft skills takes place within the framework of continuous professional self-education of resilience center specialists, encompassing a wide range of forms and methods of professional improvement. These include independent study of scholarly and methodological literature, participation in specialized trainings and webinars, engagement in professional communities, undergoing supervision, as well as systematic self-reflection, which enables critical analysis of one's own experience and adjustment of professional behavior.

Keywords: soft skills, professional self-education, resilience centers, resilience center specialists.