

6. Koval N. M., Smirnova A. O. Smirnova L. M. Iventyvnyi menedzhment – innovatsiia v instrumentarii suchasnoho upravlinnia [Elektronnyi resurs] – Rezhym dostupu do resursu: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=76036>. [in Ukrainian]
7. Kochubei N. V. (2015) Sotsiokulturna diialnist : navchalnyi posibnyk. [sociocultural activity: textbook]. Sumy: "Universytetska knyha". 122 s. [in Ukrainian]
8. Radionova O. M. (2015) Konspekt leksii z kursu "Ivent-tekhnohohii". [abstract of lectures on the course "Event technology"]. Kharkiv : KhNUMH im. O. M. Beketova. 67 s. [in Ukrainian]
9. Khaltsbaur U., Yettynher E., Knause B., Mozer B., Tseller M. (2007) Event-menedzhment / [per. s nem. T. Fomynoi]. [Event management]. Moskva : Эksmo. 384 s. [in Ukrainian]
10. Shumovich A. (2007) Velikolepnyie meropriyatiya. Tehnologii i praktika event management. [Great events. Technologies and practice event management]. Moskva : Izd-vo "Mann, Ivanov i Ferber". 320 s. [in Russian]

**Клочко А. А. Специальные события в профилактике аддиктивного поведения подростков "группы риска"**

*В статье исследовано использование специальных событий социокультурной деятельности в организации профилактики аддиктивного поведения подростков "группы риска". Указана актуальность и важность использования инновационных подходов к профилактике аддиктивного поведения подростков "группы риска". Проанализированы существенные характеристики термина "специальное событие", его место в профилактической деятельности; раскрыто взаимоотношение указанного понятия с понятием "event". Названы ключевые признаки специальных событий социокультурной деятельности. Показана важность внедрения в практику социальной работы специальных событий на примере квеста, флешмоба и перформанса. Рассмотрены особенности организации квеста в рамках проведения профилактической работы с подростками "группы риска". Определены характерные признаки флешмоба и перформанса, их специфические черты и отличия. Предложены модели создания флешмоба и перформанса в рамках профилактики аддиктивного поведения подростков "группы риска".*

**Ключевые слова:** event, специальное событие, социокультурная деятельность, квест, флешмоб, перформанс, профилактика, аддиктивное поведение.

**Klochko O. O. Events in the prevention of addictive behaviour of teenagers "at risk"**

*The article explores the use of special events of socio-cultural activities in the organization of prevention of addictive behaviour of teenagers "at risk". The urgency and importance of using innovative approaches to the prevention of addictive behaviour of teenagers "at risk" is indicated. Essential characteristics of the term "event", its place in preventive activity are analyzed; The relationship of this concept to the English analogue is revealed. Key features of special events of sociocultural activity are submitted. The importance of introducing events into the practice of social work is shown on the example of a quest, flash mob and performance. The peculiarities of the quest organization within the framework of preventive work with of teenagers "at risk" are considered. Identified features of flash mob and performance, their specific features, the difference between them. Models for the creation of flash mob and performance are proposed in the framework of prevention of addictive behaviour of teenagers "at risk".*

**Key words:** event, sociocultural activity, quest, flash mob, performance, prevention, addictive behaviour.

УДК 378.147

Кожушкіна Т. Л.

**МІЖСОБИСТІСНА ВЗАЄМОДІЯ ЯК СКЛАДОВА ЧАСТИНА "SOFT SKILLS"  
СТУДЕНТІВ ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕДЖУ**

*Стаття присвячена визначенню місця міжособистісної взаємодії в структурі "soft skills" студентів педагогічного коледжу. Розглянуті дефініції "hard skills" і "soft skills" та їх роль у професійному розвитку студентів педагогічного коледжу. Дано визначення "hard skills" як "базових компетенцій", що представляють собою інтеграцію знань, досвіду, значущих особистісних якостей, які роблять людину професіоналом у своїй діяльності. З'ясовано, що "soft skills" являє собою комплекс "гнучких компетентностей", що складається із соціального, емоційного, когнітивного та управлінського компонентів. Порівняльний аналіз дозволив охарактеризувати спільні та від'ємні риси в підходах до розуміння понять "soft skills" та "hard skills". Встановлено, що навички та культура міжособистісної взаємодії входять до складу соціального компонента "soft skills" студентів педагогічного комплексу, від рівня сформованості якого залежить конкурентоспроможність майбутнього спеціаліста на ринку праці.*

**Ключові слова:** "hard skills", базові компетенції, "soft skills", гнучкі компетентності, структура "soft skills", міжособистісна взаємодія, культура міжособистісної взаємодії.

Наразі українська система освіти перебуває на новому етапі свого розвитку, що характеризується такими реформами в цій галузі, як: відкриття кордонів між країнами та інтеграція освітніх систем до світового та європейського освітнього простору, орієнтація на ринок праці, перехід від знаннєвої до компетентнісної парадигми, надання свободи в діяльності вчителя, створення умов для саморозвитку і самовираження учнів. Нова українська школа потребує спеціалістів, які здатні не тільки швидко опанувати сучасні методики викладання та виховання школярів, а і адаптовувати їх до потреб освітнього середовища, створювати та

впроваджувати власні розробки, організовувати шкільні осередки на засадах компетентнісного, діяльнісного підходів та принципів “педагогіки партнерства”. Отже, в умовах сучасних тенденцій активного пошуку інноваційних моделей школи, що зорієнтована на учня, формується оновлений образ педагога: консультанта, співробітника, радника, дослідника, новатора, такого, що володіє певним комплексом “hard skills” та “soft skills”, необхідним для ефективного здійснення своїх професійних обов’язків.

**Мета статті** – з’ясувати роль та місце міжособистісної взаємодії в структурі “soft skills” студентів педагогічного коледжу.

Вивченню проблеми “hard skills” та “soft skills” присвячені дослідження О. Абашкіної, О. Барінової, Є. Гайдученко, В. Давидової, Ю. Давлетшиної, Н. Жадько, Г. Івоніної, Ю. Портланд, О. Сосніцкої, Д. Татаурщікової, О. Чуланової, М. Чуркіної та інших. Розглянемо підходи вчених до визначення вищезазначених понять.

Д. Татаурщікова вважає, що “hard skills” – це навички, що пов’язані з технікою виконання, що можна наочно продемонструвати [9].

Ю. Портланд зазначає, що “hard skills” – це знання та вміння, що необхідні для роботи в компанії та безпосередньо відповідають її діяльності [8]. Аналогічним чином описує “hard skills” В. Давидова, але визначає їх як навички [4].

І. Канардов та А. Ключовська акцентують, що “hard skills” – саме технічні навички, що пов’язані з діяльністю в галузі формалізованих технологій: діловодство, логістика, програмування, фінанси, аудит, маркетинг тощо [5].

Відомо, що знання – це інформація про об’єктивну реальність, що усвідомлена та зафіксована в пам’яті людини; навичка – це дія, що формується завдяки повторенню та характеризується високим ступенем засвоєння. Уміння відрізняються від навичок та базуються на інтелектуальній діяльності, включають процеси мислення та передбачають готовність самостійно усвідомлено виконувати різні дії на основі здобутих знань, набутих навичок та життєвого досвіду. Отже, навичка – це здатність застосовувати свої знання в реальній ситуації, а вміння – здатність креативно обирати навички.

У нашій роботі, аналізуючи поняття “hard skills” та “soft skills”, ми схилиємось до більш широкого трактування цих термінів із позицій компетентнісного підходу. Розмежовуючи терміни “компетенція” та “компетентність”, під компетенцією розуміємо певну сферу, коло діяльності, наперед визначену систему питань, щодо яких особистість добре обізнана, тобто володіє певним набором знань, умінь, навичок та власного до них ставлення [3]. Компетентність – якість особистості, її певне надбання, що ґрунтується на знаннях, досвіді, моральних засадах і проявляється в критичний момент за рахунок вміння знаходити зв’язок між ситуацією та знаннями, в прийнятті адекватних рішень нагальної проблеми. Отже, враховуючи вищезазначене, визначимо “hard skills” як “базові компетенції”, що представляють собою інтеграцію знань, досвіду, професійно значущих особистісних якостей, які роблять людину професіоналом у своїй діяльності. Такі компетенції можна наочно продемонструвати. Спираючись на напрацювання С. Наход, до “hard skills” студентів педагогічного коледжу відносимо: 1) систему загальнодидактичних та спеціальних фахових знань; 2) систему фахових умінь; 3) професійні здібності та професійно значущі риси особистості.

Що стосується “soft skills”, дослідники аналізують це поняття крізь призму свого сприйняття та сферу наукових інтересів, але практично всі вони відштовхуються від перекладу з англійської “м’які навички”. Так, Д. Татаурщікова [9] вважає, що “soft skills” належить до соціологічних термінів і являє собою уніфіковані навички та особистісні якості, що підвищують ефективність роботи та взаємодію з іншими людьми. До таких навичок належать: керування особистим розвитком, уміння надавати допомогу, уміння грамотно керувати своїм часом, навички ведення переговорів, уміння переконувати, лідерство, тощо. Особливу роль у складі “soft skills” вчена надає емоційному інтелекту, що охоплює набір якостей, пов’язаних із взаємодією з іншими.

В. Шипілов, визначаючи “soft skills” як соціально-психологічні навички, до їх складу відносить: комунікативні, лідерські, командні, публічні та інші, що можуть знадобитися в більшості життєвих ситуацій та пов’язані з тим, яким чином люди взаємодіють один із одним [11].

На думку Є. Гайдученко та А. Марушева [2], “soft skills” допомагають спеціалісту знаходити спільну мову з оточуючими, встановлювати та утримувати міжособистісні зв’язки, успішно впроваджувати свої ідеї, отже, бути справжнім лідером та гарним комунікатором. Учені вважають, що це поняття безпосередньо пов’язане з набуттям навичок встановлення міжособистісної взаємодії, адже саме вони важливі як для роботи, так і для повсякденного життя.

В. Давидова [4] розглядає “soft skills” як навички, що людина отримує через власний досвід, у процесі додаткової освіти та використовує для подальшого розвитку в професійній діяльності. Саме тому ці навички цінуються на робочому місці та враховуються під час прийому на роботу.

Цікаву думку висловлює німецький філолог та професор Гейдельберзького університету Альбрехт фон Міхаель. Він вважає “soft skills” комунікативними та управлінськими талантами, переважного значення надаючи майстерності працювати в команді, налагоджувати взаємодію із співробітниками [1]. Подібну позицію має О. Сосніцка, але до складу таких талантів вона відносить: уміння переконувати, керувати, лідирувати, робити презентації, знаходити необхідний підхід до людей, здатність вирішувати конфліктні ситуації, ораторське мистецтво – ті якості та навички, що можна назвати загальнолюдськими, а не ті, що властиві людям окремих професій.

Інтегруючі наукові підходи дослідників, О. Чуланова визначає “soft skills” як “м’які компетенції” – соціально-трудову характеристику сукупності знань, умінь, навичок, мотиваційних характеристик працівника у сфері взаємовідносин з людьми [10]. Переважного значення автор надає емоційній компетентності як складовій частині “soft skills”. Згідно із запропонованою моделлю емоційна компетентність визначається авторкою як сукупність навичок особистості, спрямованих на розуміння власних почуттів та емоцій, почуттів та емоцій співробітників, а також умінь ними керувати в залежності від ситуації з метою організації ефективного виробництва.

Ю. Портланд виділяє ознаки, за якими можна стверджувати, що працівник володіє навичками “soft skills”: проявляє гнучкість, не боїться брати відповідальність на себе, вміє встановлювати гарні стосунки із співробітниками, вміє працювати в команді, навчати інших, здатен швидко та точно ставити завдання перед людьми, мотивуючі їх на якісну роботу, вміє переконувати, грамотно керувати своїм часом [8].

У своїй роботі В. Шипілов виділяє чотири напрямки “soft skills”: базова комунікація (поняття цілей кожної комунікації, уважне відношення до співрозмовника, структурування наданої інформації від проблеми до її вирішення, утримання зорового контакту із співрозмовником, бесіда за діалогічним принципом); навички переконання та аргументації (осмислення та адекватне реагування на точку зору співрозмовника, використання “невидимої” стратегії спору, компромісне спілкування), навички планування та управління персоналом (визначення пріоритетів завдань у відповідності до їх значущості та терміновості, регулярне та системне виконання запланованого графіку, ефективне використання засобів для планування та розподілення часу), лідерство та командна робота (ініціативність, відповідальність за організацію командної взаємодії, структурування роботи групи, умінь виходити із зони комфорту) [11].

З метою глибшого розуміння та аналізу К. Коваль наводить таку класифікацію “soft skills”: індивідуальні якості (вміння приймати рішення та вирішувати проблеми, чітко ставити завдання та формулювати цілі, позитивне мислення та оптимізм, орієнтація на клієнта та кінцевий результат), комунікаційні якості (вміння зрозуміло формулювати думки, вміння взаємодіяти з різними типами людей, структурувати й модерувати наради, відповідати аргументовано, зрозуміло, вчасно і ввічливо, готувати та робити якісні презентації, враховувати культурні та міжнародні особливості), управлінські якості (“трати” в команді, об’єднувати та мотивувати команду, навчати та розвивати членів команди, передбачати та запобігати ризикам, чітко планувати та керувати часом).

Цікавими вважаємо погляди С. Наход, яка трактує “soft skills” як комплекс неспеціалізованих надпрофесійних “гнучких компетентностей”, що відповідають за успішне виконання професійних обов’язків фахівців будь-якого профілю, зокрема спеціалістів соціономічних професій. Авторка вважає, що “soft skills” є багатопільовими універсальними компетентностями, які є значущими незалежно від професії та сфери, в якій працює людина. Оволодіння такими компетентностями дає можливість спеціалісту підвищити ефективність роботи та зберігати власну професійну затребуваність у будь-якій галузі. Вчена під час розгляду структури комплексу “soft skills” особливого значення надає соціально-комунікативному, прогностичному, інноваційному та акмеологічному компонентам.

Таким чином, аналіз праць науковців дозволив нам визначити “soft skills” як комплекс “гнучких компетентностей”, що, на нашу думку, складається із соціального, емоційного, когнітивного та управлінського компонентів та впливає на професійне становлення студентів педагогічних коледжів. Розглянемо докладніше кожен із компонентів.

1. Соціальний компонент являє собою той умовно достатній ступінь соціалізованості та інкультураності майбутнього фахівця в цьому суспільстві, який дає йому змогу вільно розуміти, використовувати і варіативно інтерпретувати необхідну сукупність повсякденної (неспеціалізованої) та спеціалізованої інформації з метою адаптації до мінливих умов середовища. У цьому сенсі переважного значення надаємо навичкам міжособистісної взаємодії та комунікативної грамотності. Згідно з прогнозами аналітиків World Economic Forum серед десяти ключових компетенцій, що будуть затребувані у 2020 році, саме навички міжособистісної взаємодії займають п’яте місце [1]. Фахівець, що має сформовані на високому рівні такі навички, харизматичний, вміє чітко, грамотно, доступно та аргументовано формулювати свої думки та очікування; вміє працювати в команді; має комунікативні здібності, володіє культурою спілкування; вміє мотивувати, залучати до співпраці; бачити, “зчитувати” та використовувати “мову тіла”; поводитися адекватно ситуації та у відповідності до статусу та соціальної ролі співрозмовника; вміє знаходити спільне, домовлятися, вести переговори тощо. Що стосується випускників педагогічних коледжів, їх професійна діяльність передбачає взаємодію з дітьми, їх батьками, колегами, адміністрацією, отже, ґрунтується на вміннях оцінювати та визначати соціальну ситуацію в певному соціокультурному контексті, ефективно вибудовувати свою поведінку відповідно до умов, що склалися, швидко, гнучко й адекватно реагувати та адаптуватися, приймаючи певні рішення, діяти за принципом “тут, зараз і найкращим чином”. Зазначимо, що формування нової української школи та оновлена система професійної освіти висуває нові вимоги до рівня підготовки студентів педагогічних коледжів, які передбачають переорієнтацію освітнього процесу в бік формування навичок та культури міжособистісної взаємодії в структурі “soft skills” таких спеціалістів.

2. Емоційний компонент визначає готовність і здатність людини гнучко управляти емоційними реакціями, як власними, так і інших людей, адекватно до ситуацій і умов, що змінюються. Не можна не

акцентувати увагу на важливості цього компоненту в структурі “soft skills” студентів педагогічного коледжу, адже він вміщує: усвідомлення власних емоцій, з’ясування передумов їх виникнення та ступінь корисності, вміння змінювати інтенсивність емоцій та замінювати їх; усвідомлення емоцій інших людей, визначення їх емоційних станів за вербальними та невербальними ознаками, здатність до емпатійного включення, управління їхніми емоціями, адекватну реакцію на них. Серед найважливіших компетенцій 2020 року емоційний інтелект займає шосте місце [1]. Отже, завдяки високому рівню розвитку емоційного компоненту майбутні педагоги зможуть із легкістю емоційно адаптуватися та пристосуватися до соціального оточення, в якому будуть знаходитись.

3. Когнітивний компонент характеризує певний рівень когнітивної гнучкості особистості, що вміщує креативні навички продуктивної діяльності майбутніх спеціалістів, навички системного критичного мислення (мислення “результатами” та “процесами”), здатність до пошукової та дослідницької діяльності, до інтелектуального варіювання і мінливості, з одного боку, та стабільності і сталості, з іншого; вміння знаходити, фільтрувати та використовувати інформацію, що необхідна для реалізації поставленої мети. Слідом за С. Наход [7] у цьому контексті окремого значення надаємо прогностичним умінням студентів педагогічних коледжів, що забезпечують отримання та аналіз випереджальної інформації про досліджуваний об’єкт (явище, процес), перетворення існуючих уявлень про об’єкт прогнозування (явище, процес) із метою оптимального вирішення поставлених прогностичних завдань, контролю та коригування прийнятих рішень на підставі усвідомленого їх застосування в професійно-практичній діяльності. Зазначимо, що майбутня робота випускника педагогічного коледжу пов’язана з творчим пошуком нестандартних рішень проблемних ситуацій, необхідністю виходити за межі регламентованих вимог, що стане можливим за умов набуття такими спеціалістами високого рівня когнітивної гнучкості. Саме когнітивна гнучкість замикає десятку найбільш затребуваних компетенцій 2020 року.

4. Управлінський компонент відповідає за керування власними змінами та пов’язаний із такими характеристиками людини, як: позитивне мислення, вміння актуалізувати та реалізувати особистісний потенціал, ініціативність, прагнення до досягнень та саморозвитку, навички тайм-менеджменту, самовмотивованість та самовіддача.

Визначення складників “hard skills” та “soft skills” студентів педагогічних коледжів дозволяє нам порівняти їх основні характеристики (табл. 1).

Таблиця 1

**Порівняльний аналіз “hard skills” та “soft skills” студентів педагогічних коледжів**

Характеристики	“Hard skills”	“Soft skills”
Основа	Компетенції	Компетентності
Склад	Професійні знання, вміння, навички, особистісні характеристики	Релевантні моделі поведінки
Розвиток	Швидкий розвиток	Повільний розвиток
Перспектива	Важливі в короткостроковій перспективі	Важливі в довгостроковій перспективі
Формування	Формуються з меншими зусиллями та гарантованим результатом	Формуються з більшими зусиллями, результат не гарантований
Умови використання	У стандартних умовах	У стандартних та мінливих умовах

**Висновки.** Отже, проведений аналіз дозволяє нам говорити про важливість розвинутих “hard skills” та “soft skills” студентів педагогічного коледжу для успішного виконання їх майбутньої професійної діяльності. Без сумніву залишається факт впливу “soft skills” педагогів на підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці. У структурі соціального компонента “гнучких компетентностей” особливого значення надаємо сформованим навичкам та культурі міжособистісної взаємодії, що допомагають майбутнім спеціалістам ефективно вибудувувати свою поведінку відповідно до мінливих умов соціального середовища.

**Використана література:**

1. Ананьева Т. Десять компетенций, которые будут востребованы в 2020 году / Т. Ананьева. – [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.tananyeva.com/single-post/>.
2. Гайдученко Е. Эмоциональный интеллект / Е. Гайдученко. – [Електронний ресурс]. – Режим доступа : URL: <http://l-a-b-a.com/lecture/show/99>.
3. Головань М. С. Компетенція та компетентність: порівняльний аналіз понять / М. С. Головань // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. – 2011. – № 8. – С. 224–233.
4. Давидова В. Слушать, говорить и договариваться: что такое soft skills и как их развивать / В. Давидова. – [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://theoryandpractice.ru/posts/11719-soft-skills>.
5. Канардов И. Soft skills и Hard skills – в чем разница? / И. Канардов. – [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://www.znai.su/statya/soft-skills-i-nard-skills-%E2%80%93-vchem-raznica>.
6. Коваль К. О. Развитие “soft skills” у студентов – один из важных факторов трудоустройства / К. О. Коваль // Вісник Вінницького політехнічного університету. – 2015. – № 2. – С. 162–167.



7. Наход С. А. Прогнозування в професійній діяльності майбутнього психолога / С. А. Наход // Наукові записки. Серія: "Психолого-педагогічні науки" / Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя ; за заг. ред. проф. Є. І. Коваленко. – Ніжин, 2013. – № 3. – С. 51–55.
8. Портланд Ю. Что такое soft skills и почему они так важны для карьеры? / Ю. Портланд. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://dnevnyk-uspeha.com/rabota-ikarera/chto-takoe-soft-skills-i-pochemu-oni-tak-vazhnyi-dlya-kareryi.html>.
9. Татауршикова Д. Soft skills / Д. Татауршикова. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://4brain.ru/blog/soft-skills/>.
10. Чуланова О. Л. Формирование soft-skills (мягких компетенций): подходы к интеграции российского и зарубежного опыта, классификация, операционализация / О. Л. Чуланова, А. И. Ивонина // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2017. – Том 6. – № 1(28). – С. 53–58.
11. Шипилов В. Перечень навыков soft-skills и способы их развития / В. Шипилов. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.cfin.ru/management/people/dev\\_val/softskills.shtml](http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/softskills.shtml).

#### References:

1. Anan'eva T. The ten competencies to be claimed in 2020. URL: <http://www.tananyeva.com/single-post/>.
2. Gaiduchenko E. Emotional Intelligence. URL: <http://1-a-b-a.com/lecture/show/99>.
3. Golovan' M. S. Competency and competence: comparative analysis of concepts. Pedagogical sciences: theory, history, innovative technologies. 2011. № 8. S. 224–233.
4. Davydova V. To cultivate, speak and negotiate: what is soft skills and how to develop them. URL: <http://theoryandpractice.ru/posts/11719-soft-skills>.
5. Kanardov I. The soft skills and hard skills – what's the difference? URL: <http://www.znai.su/statya/soft-skills-i-nard-skills-%E2%80%93vchem-raznica>.
6. Koval' K. O. Development of "soft skills" for students is one of important factors of employment. "Visnyk of Vinnytsia Politechnical Institute". 2015. No 2. S. 162-167.
7. Nakhod S. A. Prediction of the professional activities of the future psychologist / S. A. Nakhod // Scientific notes [Nijinsky State University Nikolai Gogol], Avg. : Psychological and educational sciences. 2013. No 3. P. 51-55.
8. Portland Y. What are soft skills and why are they so important to a career? URL: <http://dnevnyk-uspeha.com/rabota-ikarera/chto-takoe-soft-skills-i-pochemu-oni-tak-vazhnyi-dlya-kareryi.html>.
9. Tataurshchikova D. Soft skills. URL: <https://4brain.ru/blog/soft-skills/>.
10. Chulanova O. L. Formation of soft skills (soft competences): approaches to the integration of the Russian and foreign experience, classification, and operationalization // Management of personnel and intellectual resources in Russia. 2017. Vol. 6. No. 1. P. 53–58.
11. Shipilov V. List of skills soft-skills and ways of their development. URL: [http://www.cfin.ru/management/people/dev\\_val/softskills.shtml](http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/softskills.shtml).

#### ***Кожушкина Т. Л. Межличностное взаимодействие как составляющая "soft skills" студентов педагогического колледжа***

Статья посвящена определению места межличностного взаимодействия в структуре "soft skills" студентов педагогического колледжа. Рассмотрены дефиниции "hard skills" и "soft skills", а также их роль в профессиональном развитии студентов педагогического колледжа. Дано определение "hard skills" как "базовых компетенций", которые представляют собой интеграцию знаний, опыта, значимых личных качеств, которые делают человека профессионалом в своей деятельности. Выяснено, что "soft skills" представляет собой комплекс "гибких компетентностей", который состоит из социального, эмоционального, когнитивного и управленческого компонентов. Сравнительный анализ позволил охарактеризовать общие и отличительные черты "hard skills" и "soft skills". Установлено, что навыки и культура межличностного взаимодействия входят в состав "soft skills" студентов педагогического колледжа, от уровня сформированности которого зависит конкурентоспособность будущего специалиста на рынке труда.

**Ключевые слова:** "hard skills", базовые компетенции, "soft skills", гибкие компетентности, структура "soft skills", межличностное взаимодействие, культура межличностного взаимодействия.

#### ***Kozhushkina T. L. The interpersonal interaction as part of "soft skills" of pedagogical college students***

The article is dedicated to determination the place of interpersonal interaction in "soft skills" structure of pedagogical college students. The definitions of "hard skills" and "soft skills" are examined and also their role in professional development of pedagogical college students. The definition of "hard skills" is given as "basic competence", which are the integration of knowledge, experience, professionally significant personal qualities, which make a person a professional in their occupation. Clarified that "soft skills" represents the complex of "flexible competence", which consists of social, emotional, cognitive and control components. The comparative analysis allowed to characterize the shared and negative traits in the approach to understanding the notions of "soft skills" and "hard skills". Determined that skills and culture of interpersonal interaction are part of "soft skills" social component of pedagogical college students, level of which influences the competitiveness of future specialist in the labor market.

**Key words:** "hard skills", "basic competence", "soft skills", "flexible competence", "soft skills" structure, interpersonal interaction, culture of interpersonal interaction.