

ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТА З СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В КОНТЕКСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ РОБОЧОГО МІСЦЯ У ХХІ СТОЛІТТІ: ПІДХОДИ ОСВІТНЬОЇ ПСИХОЛОГІЇ

TRAINING OF A SOCIAL SECURITY SPECIALIST IN THE CONTEXT OF WORKPLACE TRANSFORMATION IN THE 21ST CENTURY: EDUCATIONAL PSYCHOLOGY APPROACHES

Статтю присвячено дослідженню підготовки спеціалістів з соціального забезпечення в контексті трансформації робочого місця у ХХІ столітті з використанням підходів освітньої психології. Дослідження проводилося задля аналізу сучасних підходів освітньої психології до підготовки фахівців із соціального забезпечення в умовах трансформації робочого місця у ХХІ столітті та визначення ключових напрямів адаптації освітніх програм до нових викликів ринку праці. У роботі сформульовано, що поняття «сучасне робоче місце» розширює свої межі завдяки технологічним досягненням, що дає можливість виконувати роботу віддалено. Офіційні джерела визначають робоче місце як фізичний простір, але розвиток цифрових технологій змінює це уявлення. Такі зміни впливають на підготовку спеціалістів з соціального забезпечення, які повинні мати нові компетенції для роботи у динамічному середовищі, включаючи навички дистанційної комунікації, управління часом та цифрової грамотності. Існує декілька основних психологічних підходів, які можуть бути використані у підготовці спеціалістів за таких обставин. У роботі автор визначає, що фокус може бути на формуванні навичок через стимул-реакцію та мотиваційні механізми (біхевіористичний підхід). При потребі акценту на тому, як люди сприймають, аналізують і запам'ятовують інформацію, що важливо для розвитку аналітичного мислення застосовується когнітивний підхід. Конструктивістський підхід передбачає активне залучення студентів у навчальний процес через практичні завдання та групові проекти. Можливим видається особистісне навчання та підкреслення значення саморозвитку, емоційного інтелекту та персоналізованого підходу до навчання (експерієнтальний та гуманістичний підходи). У роботі представлені висновки, що сучасне робоче середовище змінюється під впливом технологій, що вимагає нових компетенцій від фахівців із соціального забезпечення. Використання підходів освітньої психології сприяє ефективній підготовці студентів, забезпечуючи їх необхідними знаннями та навичками для успішної професійної діяльності у сфері соціального забезпечення. Адаптація освітніх програм до викликів цифрової трансформації є критично важливою для забезпечення конкурентоспроможності майбутніх фахівців на ринку праці.

Ключові слова: спеціаліст з соціального забезпечення, освітня психологія, робоче місце, теорія соціального контекстуального навчання, біхевіоризм, когнітивізм, конструктивізм, експерієнталізм.

The article deals with the study of social security specialists' training in the context of workplace transformation in the 21st century using educational psychology approaches. The study was conducted to analyse modern approaches of educational psychology to the training of social security specialists in the context of workplace transformation in the 21st century and to identify key areas for adapting educational programs to new challenges in the labour market. The paper formulates that the concept of "modern workplace" is expanding its boundaries due to technological advances, which make it possible to perform work remotely. Official sources define the workplace as a physical space, but the development of digital technologies is changing this perception. Such changes affect the training of social security specialists, who must have new competencies for working in a dynamic environment, including remote communication skills, time management, and digital literacy. Several main psychological approaches can be used in the training of specialists in such circumstances. In the work, the author determines that the focus can be on forming skills through stimulus-response and motivational mechanisms (behavioural approach). When emphasis is needed on how people perceive, analyse and remember information, which is vital for the development of analytical thinking, a cognitive approach is used. The constructivist approach involves the active involvement of students in the learning process through practical tasks and group projects. Personal learning and emphasising the importance of self-development, emotional intelligence and a personalised approach to education (experiential and humanistic approaches) seem possible. The work concludes that the modern work environment is changing under the influence of technology, which requires new competencies from social security specialists. The use of educational psychology approaches contributes to the practical training of students, providing them with the necessary knowledge and skills for successful professional activity in social security. Adapting educational programs to the challenges of digital transformation is critical to ensuring the competitiveness of future professionals in the labour market.

Key words: social welfare specialist, educational psychology, workplace, social contextual learning theory, behaviourism, cognitivism, constructivism, experientialism.

УДК 331.5:364-78:37.015.3 UDC 159.9
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.70.39>

Волченко Н.В.

к.е.н., доцент,
доцент кафедри міжнародних відносин
Сумський національний
аграрний університет

Постановка проблеми. Офіційний сайт Коледжу Геттісбергу розміщає інформацію від їх випускника Ендрю Набела [1] щодо того, скільки годин в середньому кожен з нас проводить на робочому місці. Він нарахував 90 000 годин. Беззаперечно –

це доволі значна частина нашого життя. А отже, важливо визначити наскільки якісно використовується нами цей час. Чи дійсно ми працюємо, чи просто проводимо час на роботі? До того ж ми маємо розуміти зміни, що відбуваються щодня

у тому просторі, який ми називаємо робочим місцем: сама специфіка операцій, що виконуються та засоби, якими ми це виконуємо. Приходячи на робоче місце колишній студент має розуміти, куди він потрапив, з якою метою, якими засобами досягти цієї мети. Набір знань, вмінь та навичок, які будуть корисними, як раз і повинен отримати майбутній спеціаліст з соціального забезпечення під час здобуття своєї освіти. На нашу думку, актуальним в такому разі буде застосувати максимальний інструментарій освітньої психології, щоб підготувати студента до майбутньої професійної діяльності у сфері соціального забезпечення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблематика підготовки майбутніх фахівців із соціального забезпечення до сучасного робочого місця недостатньо досліджувалася станом на поточний момент часу. Наявні розробки у працях О. Котикової [21], [22]. Загальні акценти на розвитку професійної спрямованості та компетентності на різних етапах професійного становлення є у дослідженнях О. Кокуна [2]. Науковці та практики визначають понятійний апарат (С. БхардваджС. та С. Танвар [6]), поточні зміни середовища (А. Беннет [7]), вимоги до нових робочих місць (А. Шанєвська [9], Е. Шеїн [10]) тощо. Інші визначають важливість психології освіти (Д. Стюарт [14], Н. Альбатросов [15], Маклеод [18] тощо).

Мета статті: проаналізувати сучасні підходи освітньої психології до підготовки фахівців із соціального забезпечення в умовах трансформації робочого місця у XXI столітті та визначити ключові напрями адаптації освітніх програм до нових викликів ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Чим же таким особливим характеризується робоче місце у XXI столітті? Саме століття можна назвати століттям розвитку науки, техніки та інформації [3]. Разом зі змінами та досягненнями, які відбуваються, з'явилися навички XXI століття, які є новими потребами для протистояння дедалі складнішим викликам життя. Життя не можна вивчити в межах однієї дисципліни. Освітні програми мають різні компоненти, які поєднуються один з одним для розв'язання проблем. Чи дійсно відбулися зміни і яким чином вони вплинули на того, хто приходить на робоче місце фахівця із соціального забезпечення.

Почати, на нашу думку, можна з того, що визначає законодавець, коли говорить про робоче місце. Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць, схвалені Протоколом Міністерства праці України від 21 червня 1995 року № 4 провадять таке формулювання: «Робоче місце працівника характеризується наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідної для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або установчих функцій. Основою визначення робочого місця є функціональний розподіл праці у взаємозв'язку із засобами праці, що дозволяє розглядати робоче

місце як місце прикладання робочої сили працівників» [4]. Словник Merriam-Webster визначає робоче місце зовсім просто, указуючи на «місце (наприклад, офіс, магазин або фабрика), де працюють люди» [5].

Очевидним є той факт, що мова іде про фізичний простір у якому відбувається реалізація завдань працівника. З початком пандемії Covid-19 наше сприйняття робочого місця дещо змінилося, адже часто великий обсяг робіт виконується з дому. Дослідники говорять про “work-from-home arrangements” [6]. Сьогодні розвиток технологій (потужні смартфони, хмарні середовища, бездротовий інтернет-зв'язок тощо) не прив'язують людину до офісу. Звісно, коли мова заходить про виробництво конкретної продукції, наприклад, на верстаті, ми не можемо перенести таке робоче місце у віртуальне середовище. Проте, всі види робіт, для виконання яких достатньо потужного ноутбука чи навіть телефону, можуть з легкістю бути пояснені цитатою зі статті директора ВОКА Powell Ендрю Беннетта про два протилежні погляди на те, куди нас може завести еволюція робочого місця: «Люди роблять усе звідусюди» [7].

Центр допомоги роботодавцям надає покрокову інструкцію щодо створення чудового сучасного робочого місця. Вони радять дослуховуватися до лідерів у компанії при створенні робочих місць, навчати їх разом з підлеглими будувати міжособистісні стосунки, в тому числі, долучаючи їх до процесів прийняття управлінських рішень [8]. Логічним буде наявність плану розвитку та покращення умов на робочому місці. Сучасне робоче місце характеризується великою кількістю показників. На нашу думку, на увагу заслуговує перелік, що надає консалтингова компанія з цифрового прискорення Netguru [9]. Зокрема, характеристики сучасного робочого місця за їх стандартами: справедливість, мотивація та постійні виклики, зрозумілі спільні цілі, прозорість, гнучкість, можливості для розвитку та зростання, підтримка соціальних ініціатив, корпоративна культура [10] та характер, «маленькі бонуси» (на кшталт затишного лобі, ігрових консолей, місць для відпочинку тощо). У світлі пандемії, війни та інших ризиків, які можуть впливати на виконання працівником своїх обов'язків, можемо додати до характеристик сучасного робочого місця його умовний формат. Повторимось, що сьогодні всі види робіт, для яких достатньо гаджету та зв'язку можуть бути виконані з будь-якого місця, чи то помешкання робітника, чи лавочка у парку, укриття, чи, навіть, громадський транспорт. Ще 20 років тому, така мобільність не була широко розповсюдженою.

Дослідження команди К. Науфеля [11], [12] формують навички, які допоможуть студенту якнайкраще підготуватися до роботи у майбутньому. Їх можна розподілити на п'ять основних груп. Зокрема, когнітивні, комунікативні, особистісні, соціальні, технологічні. Перераховані групи навичок можуть допомогти сформулювати уяв-

лення про те, як психологія готує студента до виконання своєї роботи [12]. Звісно, визначений список навичок для кожної конкретної посади потрібно шукати в оголошеннях роботодавців щодо вакансій. Вони формулюють той перелік якостей, що хочуть бачити у претендента – потенційного працівника [13].

Те, як людина здобуває знання та формує навички, а також, що на це впливає вивчає педагогічна психологія. «Педагогічна психологія – це наукове дослідження людського навчання», як твердить Д. Стюарт [14]. Зазначені вище навички можуть здобуватися з використанням різноманітних методів та процесів навчання. До того ж педагогічна психологія включає як викладання, так і навчання. Для підвищення їх ефективності обов'язково повинні бути враховані індивідуальні відмінності особи. Знаючи як саме людина вчиться найбільш ефективно можна сформувати специфічну навчальну стратегію.

Не дивлячись на велику кількість теорій та концепцій, фахівці концентрують увагу на таких основних теоріях: біхевіоризм, когнітивізм, конструктивізм, експерієнціалізм, теорія соціального контекстуального навчання [15].

Перша з вищенаведених концепцій ґрунтується на факторах та стимулах, що визначають реакцію людини на навколишнє середовище. Здатність реагувати лежить в основі формування навичок мислення, як прихованих набутих реакцій (відповідно до класифікації Дж. Уотсона) та конкретні видимі набути реакції, наприклад, елементарно вміння вести бесіду, спілкуватися з колегами [16]. Інформаційний центр «Prioga» у своєму блозі формулює позицію, що біхевіоризм вивчає поведінку людини, як «сукупність вчинків, реакцій та емоційного настрою людини в певній ситуації» [17]. Таким чином, логічним є те, що за його допомоги можливим стає формування важливих мотивів поведінки для особи, що формуються під впливом суспільних норм. Також, можливим стає формування свідомого контролю особи над своїми діями. Останній пункт є особливо важливим з огляду на надання певної свободи дій кожному окремо взятому працівникові у процесі виконання ним своїх обов'язків. Як раз певний варіант свободи у процесі діяльності – характеристика робочого простору у двадцять першому столітті.

Другий підхід – когнітивна педагогічна психологія – «зосереджується на вивченні психічних процесів, зокрема того, як люди сприймають, думають, запам'ятовують, навчаються, розв'язують проблеми та приймають рішення» [18]. Застосування такого підходу однозначно може дати працівникові розвинуту увагу та пам'ять, ораторські здібності, можливість оперативно мислити та свідомо приймати рішення. Сучасне робоче місце вимагає від будь-якого працівника таких здібностей. Комунікація – частина будь-якого виробничого процесу. Зазначені вище навички стануть у нагоді майбутньому фахівцеві.

Саморефлексія як техніка когнітивізму дозволяє майбутньому фахівцеві обмірковувати отриману інформацію. Студент аналізує свій минулий досвід навчання, простежує зв'язок між тією інформацією, яку він отримав і тією, яка наявна у залишку. Студенти, які краще вміють саморефлексувати, успішніше навчаються. Дослідження, які б таке спростовували на сьогодні відсутні. В процесі такої діяльності формуються навички обробки інформації. У XXI столітті інформація і знання стають одними із головних ресурсів суспільства.

Отже, когнітивістський підхід у підготовці студента для майбутньої практичної роботи у сучасному світі дозволить сформувати у нього здатність знаходити інформацію у відкритих джерелах інтернет, базах даних, ліцензійних та корпоративних джерелах. До того ж мало зібрати інформацію, потрібно її систематизувати, представити її у чіткому зрозумілому вигляді відповідно до цілей її використання та подальших виробничих потреб у ній. Основою того, щоб зробити інформацію доступною можна вважати її організацію у такому вигляді, щоб люди могли нею справді користуватися.

Х. Родієгер [19] дослідив основні методи навчання у системі когнітивізму для підвищення ефективності навчання студентів за допомогою ефективних методів. Серед способів, які виявилися неефективними, парадоксально опинилися ті, які дуже часто використовуються студентами: підкреслювання, або виділення маркером найважливіших термінів, понять по тексту; перерахування раніше законспектованого матеріалу. Як не парадоксально, але незначну ефективність показали методи резюмування. Враховувалися при цьому умови навчання, особистісні характеристики студентів, матеріали за якими студенти навчалися.

Конструктивізм, як ще один підхід, зосереджується на тому, яким саме чином вибудовуються знання про світ. Чинниками впливу на навчання є соціальні та культурні впливи. Конструктивісти зазначають, що те, як людина вивчає нову інформацію залежить від наявних попередніх знань. Тобто, те, що засвоїть людина залежить від того, яким набором знань вона володіла до початку навчання новому, а відсутність попередніх знань взагалі унеможлиблює це.

З методологічної точки зору конструктивізм можна застосувати як звичайну практику, яка дозволить отримати необхідні результати навчання. Доцільним є постановка проблемних запитань студентам, які вони повинні розв'язати у відповідності до власного способу. Можна, щоб студенти самі сформулювали запитання один до одного, а потім звірили та оцінили підходи до розв'язання. До того ж, групова робота у такому випадку буде доречною.

Відповідно до конструктивізму учні відіграють активну роль у формуванні розуміння та опануванні інформації. «Конструктивістське викладання орієнтоване на студентів, які беруть активну участь у формуванні знань, а не виступають просто пасивними слухачами» [20]. Отримавши досвід

через взаємодію в конструюванні знань, майбутні фахівці зможуть досягти більшої ефективності у реалізації своїх функціональних обов'язків.

Експерієнталізм у освітній психології наголошує на досвіді людини. Звісно, що це впливає на те, як вона розуміє нову інформацію. Даний метод подібний до конструктивістської та когнітивної перспектив, оскільки він бере до уваги досвід, думки та почуття студента. Проте, все це відбувається з огляду на особистісні особливості.

Можливо також додати акцент на рольовий підхід, як, наприклад, пропонується у роботі О. Котикової: «Експерієнтально-рольовий підхід – це система педагогічної взаємодії, яка спирається на поетапну організацію рольового навчання через створення досвіду засвоєння студентами: психолого-педагогічних моделей внутрішньогрупової поведінки як міжособистісних ролей та психолого-педагогічних моделей професійної поведінки як професійно важливих ролей у рамках педагогічного процесу» [21]. В інших своїх роботах О. Котикова визначає переваги такого підходу на навчання, зокрема й у дорослих. Серед них: усвідомлення студентами, як теорія реалізується на практиці; можливість студентів застосувати інтелектуальне розуміння до вирішення практичних проблем; «краще розуміння студентами впливу власних особистісних цінностей і знань на їх сприйняття і вибір способу дії; формування критичного мислення студентів щодо свого майбутнього й своїх ролей у якості працівника» [22]; навчання студентів багатьом так званим «м'яким навичкам», які хочуть бачити в них більшість роботодавців; врахування різних способів сприйняття і обробки інформації студентами; створення ними реального досвіду набуття умінь, навичок, ціннісних ставлень. Все це очевидно є релевантним у поточних реаліях.

Теорія соціального контекстуального навчання виникла як альтернативна біхевіоризму та іншим попереднім розробкам. Її новизна, теоретично, може свідчити про те, що вона якнайкраще підходить до підготовки фахівців, які працюють на робочих місцях нового покоління. Відповідно до неї навчаються, у першу чергу, шляхом спостереження та наслідування поведінки інших.

Альберт Бандура – найпопулярніший психолог, етнічний українець – доводив у своїх експериментах, що люди часто імітують поведінку, яку спостерігають у інших [23]. Наприклад, працівник (вчорашній студент), приходячи на своє робоче місце намагатиметься наслідувати поведінку тих, хто вже працює у цій компанії. Це відбуватиметься через бажання відповідати тій корпоративній культурі, що вже сформована, та бути прийнятим колективом, заслужити повагу та відповідне ставлення керівництва. Такі дії є свідченням дотримання ідей соціального контекстуального навчання.

Теорії поведінки, як ми зазначали вище, допускають, що студент навчатиметься на основі асоціацій, засобами обмірковування, мотивування, покарання, а от теорія соціального контек-

стуального навчання визначає вирішальним все ж таки спостереження на діями, реакціями, емоціями інших членів соціальної групи.

У XXI столітті доречним є міксування найкращих практик в одну. Також важливим є і мультидисциплінарний підхід. Його активна інтеграція в освіті допомагає розвинути навички більш глибокого розуміння проблеми, спроможність застосування теоретичних знань на практиці, критичного мислення, комплексного підходу до проблеми, комунікації та вміння співпрацювати у соціумі. А головне – легка адаптація до змін. Формування гнучкості важливе при виконання будь-яких робіт у сучасному середовищі.

Це підтверджується і дослідженнями у сфері інтересів стейкхолдерів. Найбільш потрібні навички для співробітників – це «цифрова грамотність, навички вирішення проблем, креативність, критичне мислення та навички співпраці» [24]. Ранжування при працевлаштуванні вони формують таким чином: на першому місці – критичне мислення, далі – цифрова грамотність і креативність. Існує теза про те, що компетентності мислити критично, творчо, комунікабельно та вміти співпрацювати – це і є основні навички для людини XXI століття [25].

Повертаючись до підходів, що застосовуються у педагогічній психології, слід виділити концепцію навчання впродовж життя [26]. Концепція навчання впродовж життя передбачає необхідність і можливість здобування на кожному життєвому етапі тих блоків інформації, які необхідні людині для підтримки своєї активної життєдіяльності та самореалізації [27].

Висновки. Відповідаючи на питання, що формує мету дослідження, зважаючи на викладений вище матеріал можна зробити висновок про значні можливості педагогічної психології у формуванні фахівця з соціального забезпечення у XXI столітті. Адже, процес підготовки з огляду на досліджені підходи включатиме вплив когнітивних, емоційних, соціальних та інших аспектів. Значна просторова автономність та одночасно залежність від гаджетів потребує формування умінь самоорганізації, критичного мислення, легкої адаптації до швидко змінюваних умов і, очевидно, цифрової грамотності. Проте, очевидним залишається вагоме значення комунікативних навичок та умінь приймати рішення на основі ґрунтовного аналізу ситуації за допомогою аналітичного мислення, креативності та здатності генерувати інноваційні рішення. Соціальна та емоційна складова є ще одним ключовим аспектом педагогічної психології, який сформує емоційний інтелект майбутнього соціального працівника. Педагогічна психологія дозволяє розставити вірні пріоритети у процесі формування особистості як спеціаліста на певному робочому місці. Отже, педагогічна психологія допомагає сформувати комплексну особистість, яка володіє не лише набором певних знань, але й має достатньо навичок та компетентностей, що допоможуть досягти як особистого успіху на сучасному робочому місці, так колективного успіху компанії.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Naber A. One third of your life is spent at work. *Gettysburg College Official Website*. URL: <http://surl.li/ospit> (дата звернення: 20.01.2025).
2. Кокурн О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. Київ, 2012. 200 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/1651/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BD%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80_12.pdf?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 20.01.2025).
3. Thana M. Developing Students' 21st-Century Skills Through A Multidisciplinary Approach. *Journal of Digital Learning and Distance Education (JDLDE)*. 2022. 1 (7). URL: <https://rjupublisher.com/ojs/index.php/JDLDE/article/view/64> (дата звернення: 20.01.2025).
4. Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць. Протокол Міністерства праці України від 21 червня 1995 року № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004205-95#Text> (дата звернення: 20.01.2025).
5. Merriam-Webster Dictionary. *Workplace*. URL: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/workplace> (дата звернення: 20.01.2025).
6. Bhardwaj S., Tanwar S. A New Definition of Workplace A New Definition of Workplace. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*. 2021. URL: https://www.researchgate.net/publication/364026511_A_New_Definition_of_Workplace_A_New_Definition_of_Workplace (дата звернення: 20.01.2025).
7. Bennett A. Defining The Workplace. *Dmagazine*. 2021. URL: <https://www.dmagazine.com/commercial-real-estate/2021/05/defining-the-workplace/> (дата звернення: 20.01.2025).
8. Employer Help Center: Indeed. *What Is Considered a Workplace? A Few Definitions*. URL: <https://www.indeed.com/hire/c/info/what-is-considered-a-workplace-a-few-definitions> (дата звернення: 20.01.2025).
9. Szaniewska A. 9 Characteristics of a Modern Workplace – Look For them When Searching for a New Job. *Netguru*. 2023. URL: <https://www.netguru.com/blog/modern-workplace-characteristics> (дата звернення: 20.01.2025).
10. Schein E. H. The corporate culture survival guide (Vol. 158). John Wiley & Sons. 2009. URL: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=edfc32625ea145e777110a66480492b5222c51af> (дата звернення: 20.01.2025).
11. Naufel K. Z., Appleby D. C., Young J., Van Kirk J. F., Spencer S. M., Rudmann J., ... Richmond A. S. The skillful psychology student: Prepared for success in the 21st century workplace. 2018. URL: <https://www.apa.org/careers/resources/guides/transferable-skills.pdf> (дата звернення: 20.01.2025).
12. Naufel K. Z., Spencer S. M., Appleby D., Richmond A. S., Rudman J., Van Kirk J., ... Hettich P. The skillful psychology student: How to empower students with workforce-ready skills by teaching psychology. *Psychology Teacher Network*, 29(1). 2019. URL: <https://www.apa.org/ed/precollege/ptn/2019/03/workforce-ready-skills> (дата звернення: 20.01.2025).
13. Appleby D., Young J., Van Kirk J., Rudman J., Naufel K. Z., Spencer S. M., ... Richmond, A. S. The skillful psychology student: Skills you will need to succeed in the 21st-century workplace. *Psychology Student Network*. 2019. 7(1). URL: <https://www.apa.org/ed/precollege/psn/index> (дата звернення: 20.01.2025).
14. Stewart D. What is Educational Psychology? *Alliant International University*. 2023. URL: <https://www.alliant.edu/blog/what-educational-psychology> (дата звернення: 20.01.2025).
15. Albatrosov N. L. Introduction to Educational Psychology Theory. *Psychology.org, a Red Ventures Company*. 2023. URL: <https://www.psychology.org/resources/educational-psychology-theories/> (дата звернення: 20.01.2025).
16. Янченко Т. В. Біхевіоризм Дж. Уотсона як підґрунтя розвитку педології. *Педагогіка і психологія*. 2014. № 1. С. 64–71.
17. Інформаційний центр "Priora". Біхевіоризм – що це таке, основні положення та ідеї. URL: <https://priora.com.ua/bixeviorizm-shho-ce-take-osnovni-polozhennya-ta-ide%D1%97/> (дата звернення: 20.01.2025).
18. Mcleod S. Cognitive Approach In Psychology. *Simply Psychology*. 2023. URL: <https://www.simplypsychology.org/cognitive.html> (дата звернення: 20.01.2025).
19. Roediger H. Applying Cognitive Psychology to Education: Translational Educational Science. *Psychological Science in the Public Interest*. 2013.14(1).1-3. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1529100612454415> (дата звернення: 20.01.2025).
20. Vaishali & Misra P. Teaching teachers to use constructivist approaches: a proposal. *I-manager's Journal on School Educational Technology*. 2019. 14(4). URL: <https://ijsshr.in/v4i3/29.php> (дата звернення: 20.01.2025).
21. Котикова О. М. Практико-орієнтована психолого-педагогічна підготовка майбутніх юристів: монографія. Київ, 2010. 343 с.
22. Котикова О. М. Практико-орієнтована психолого-педагогічна підготовка майбутніх соціальних працівників. *Авіаційна та екстремальна психологія у контексті технологічних досягнень: збірник наукових праць*. Київ: Аграр Медіа Груп. 2017. 340 с. URL: <https://dspace.nau.edu.ua/bitstream/NAU/49014/1/%D0%9E%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B0%20%D0%9A%D0%BE%D1%82%D1%96%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0.pdf> (дата звернення: 20.01.2025).
23. Грабенко Л. Альберт Бандура – найпопулярніший психолог усіх часів був етнічним українцем. *Obozrevatel*. URL: <https://www.obozrevatel.com/novosti-obschestvo/albert-bandura-samyij-populyarniy-psiholog-vseh-vremen-byil-etnicheskim-ukraintsem.htm> (дата звернення: 20.01.2025).
24. Mahmud M., Wong S. Stakeholder's Perspectives of the Twenty-First Century Skills. *Frontiers in Education*. 2022. (7). URL: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2022.931488/full> (дата звернення: 20.01.2025).
25. Relevance of 21st century skills in dealing with sustainable development goals through the independent campus learning program. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar*. 6(1). 124–128. URL: <https://typeset.io/papers/relevance-of-21st-century-skills-in-dealing-with-sustainable-10kzpkck> (дата звернення: 20.01.2025).
26. Blossfeld H., von Maurice J. Education as a Lifelong Process. In: Blossfeld, HP., Roßbach, HG. (eds) *Education as a Lifelong Process*. Edition ZfE, vol. 3. Springer VS, Wiesbaden. 2019. URL: https://doi.org/10.1007/978-3-658-23162-0_2 (дата звернення: 20.01.2025).
27. Скорик Т. В. Освіта впродовж життя в контексті євроінтеграційних процесів. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки*. Вип. 2016. С. 232–235. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vchdpu_2016_135_58 (дата звернення: 20.01.2025).