

ОЦІНЮВАННЯ СФОРМОВАНОСТІ SOFT SKILLS У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

ASSESSMENT OF SOFT SKILLS DEVELOPMENT IN FUTURE OFFICERS OF THE NATIONAL GUARD OF UKRAINE

У статті на основі методів аналізу й узагальнення наукових і методичних джерел, педагогічного спостереження підбрано та обґрунтовано методики оцінювання сформованості soft skills у майбутніх офіцерів Національної гвардії України з метою визначення динаміки їх зміни після запровадження в професійну підготовку запропонованих педагогічних умов. За результатами проведеного дослідження уточнено критерії та показники сформованості soft skills у курсантів, а саме: комунікаційний (показник – прояв комунікативних і організаторських здібностей); рефлексивний (показники: задоволеність наявністю здатності та можливостей досягти того, що вважають важливим; врівноваженість, мала чутливість до фрустраційних впливів; здатність оволодіти власною поведінкою в різних ситуаціях, свідомо управляти своїми діями, станами); діяльнісний (показники: наявність мотивації до діяльності; здатність до управлінської діяльності), когнітивний (показники: наявність критичності, самобутності, непохитної волі; якість та успішність навчання); мотиваційно-поведінковий (показники: рівень розвитку здібностей до пізнання поведінки; наявність критичності, самобутності, непохитної волі); особистісний (показник – вираження якостей лідера). Схарактеризовано рівні сформованості soft skills у майбутніх офіцерів Національної гвардії України: високий, середній та низький. Підібрані діагностичні методики оцінювання сформованості м'яких навчочок (метод кейсів; «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей – КОС» (В. Синявського і Б. Федорішина); «Оцінка рівня комунікабельності» (В. Ряховського); опитувальник Р. Кеттелла 16-ФО-187-А; «Опитувальник вольового самоконтролю» (А. Зверкова і Є. Ейдмана); «Оцінка загальної здібності до управлінської діяльності (ЗЗУД)» Л. Кудряшової; «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана); діагностика соціального інтелекту Дж. Гілфорда; «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький); якість та успішність навчання).

Ключові слова: soft skills, Національна гвардія України, військова освіта, вищій військо-

вий навчальний заклад, майбутні офіцери, курсанти.

The article uses the methods of analysis and synthesis of scientific and methodological sources and pedagogical observation to select and substantiate methods for assessing the formation of soft skills in future officers of the National Guard of Ukraine, with the aim of determining the dynamics of their change after the introduction of the proposed pedagogical conditions in professional training. Based on the results of the study, the criteria and indicators of soft skills formation in cadets were clarified, namely: communicative (indicator – manifestation of communication and organisational skills); reflective (indicators: satisfaction with the ability and opportunities to achieve what they consider important; balance, low sensitivity to frustrating influences; ability to master their behaviour in different situations, consciously manage their actions and states); operational (indicators: availability of motivation to work; ability to manage), cognitive (indicators: availability of criticality, identity, unwavering will); quality and success of training); motivational and behavioural (indicators: level of development of abilities to cognise behaviour; availability of criticality, identity, unwavering will); personal (indicator – expression of leadership qualities). The levels of soft skills formation in future officers of the National Guard of Ukraine are characterised as high, medium and low. The diagnostic methods for assessing the formation of soft skills (case method; 'Assessment of communication and organisational skills – COS' (V. Sinyavsky and B. Fedorishyn); 'Assessment of the level of sociability' (V. Ryakhovsky); R. Cattell's questionnaire 16-FO. Ryakhovsky); R. Kettell's questionnaire 16-FO-187-A; 'Questionnaire of volitional self-control' (A. Zverkov and E. Eidman); 'Assessment of general management ability (AGMA)' by L. Kudryashova; 'Motivation of professional activity' (K. Zamfir's methodology in the modification of A. Rean); J. Guilford's diagnostics of social intelligence; 'Diagnostics of leadership abilities' (E. Zharkov, E. Krushelnytskyi); quality and success of training).

Key words: soft skills, National Guard of Ukraine, military education, higher military educational institution, future officers, cadets.

УДК 355.23:351.743]:37.017:17-056.87(043.3)
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2024/78.1.6>

Гавришук М.М.,
начальник відділення внутрішнього забезпечення якості освітнього процесу Київського інституту Національної гвардії України

Рудишин С.Д.,
докт. пед. наук, професор, професор кафедри теорії і методики викладання природничих дисциплін Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка

Осокіна Ю.С.,
методист відділення внутрішнього забезпечення якості освітнього процесу Київського інституту Національної гвардії України

Постановка проблеми. Soft skills – це сучасний термін, який використовується для позначення особистих наскрізних навчочок, таких як соціальні здібності, мовні та комунікаційні здібності, дружелюбність і вміння працювати в команді, лідерство та інші риси особистості, які характеризують стосунки між людьми. М'які навички традиційно вважаються доповненням до жорстких навчочок (hard skills), які є здатністю виконувати певний тип технічних завдань або діяльності. Вони є стратегічними для працевлаштування. Організації,

підприємства, заклади, як правило, наймаючи нових співробітників, зокрема тих, хто нещодавно завершили навчання, все більше звертають увагу на м'які навички, окрім на жорсткі. Це також стосується технічних професій, оскільки компанія, щоб бути конкурентоспроможною має створити хороші та ефективні команди й атмосферу співпраці. Якість продукції, що випускається будь-якою галуззю, базується не лише на обраних матеріалах і використаній технології, не лише на досвіді працівників, які беруть участь у їх виготовленні,

а й на якості компанії у цілому. І ця якість залежить від залучених людських ресурсів та їх здатності позитивно взаємодіяти для досягнення спільної мети – успіху компанії [1–4]. Отже, є підстави стверджувати: тверді навички (*hard skills*) допомагають працевлаштуватись, а м'які (*soft skills*) – зробити кар'єру [3].

Вищезазначене є вагомим й для службово-бойової діяльності військових частин та підрозділів [5–13]. Так же само сформованість *soft skills* у майбутніх офіцерів Національної гвардії України (НГУ) впливає на забезпечення якості виконання завдань [5] як в мирний час – з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних [6], так і за правового режиму воєнного стану – територіальної оборони, шляхом вивчення та впровадження бойового досвіду [7]. Найбільше потрібна сформованість *soft skills* майбутнім фахівцям з морально-психологічного забезпечення [8], зокрема для реалізації політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових формуваннях [9] та формування толерантності [10]. Проте вона не менше потрібна фахівцям з розвідувального забезпечення виконання завдань підрозділами НГУ [11].

В попередніх дослідженнях нами було вказано на необхідність здійснення досліджень щодо формування загальних компетентностей майбутніх офіцерів НГУ в процесі професійної підготовки [12], визначені їх сутність і структура [13], запропоновані педагогічні умови формування *soft skills* у майбутніх офіцерів НГУ [14].

Виникає необхідність оцінювання сформованості *soft skills* у майбутніх офіцерів НГУ, визначення динаміки їх зміни після запровадження в професійну підготовку запропонованих нами педагогічних умов, що є практичною проблемою нашого дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми оцінювання сформованості *soft skills* у майбутніх фахівців присвячені роботи учених і методистів, які враховують специфіку сфери діяльності, серед них статті: О. Глазунова, Т. Волошина, В. Корольчук (сфера інформаційних технологій) [15], С. Мединська (галузь туризму, готельно-ресторанної справи та міжнародного бізнесу) [16], П. Смоляк (аграрна сфера) [17]. Дослідник А. Карапетян як інструмент оцінювання та розвитку «*soft skills*» запропонував застосовувати SWOT аналіз [18].

Проте, наукові і методичні підходи, які б відображали специфіку оцінювання сформованості *soft skills* у майбутніх офіцерів НГУ потребують дослідження і обґрунтування.

Метою статті є визначення діагностики сформованості *soft skills* у майбутніх офіцерів НГУ.

Виклад основного матеріалу. Зазвичай основним критерієм відбору працівників на роботу

в організації, підприємства, заклади є *hard skills* (сукупність професійних знань та досвід). Сьогодні роботодавці все більше звертають увагу на вагомість *soft skills* – здатність кандидатів ефективно спілкуватися, працювати в команді, критично мислити та розв'язувати проблеми. Проте які методи використовувати для оцінювання *soft skills* кандидатів на роботу? Практики у зазначеному процесі стараються уникати застосування особистісних тестів і все більше застосовують кейс-метод [3; 19; 20].

Передумовою визначення ефективності формування *soft skills* у майбутніх офіцерів НГУ є визначення критеріїв, показників та рівнів, розроблення інструментарію для діагностування зазначеного феномену.

Вчені, проводячи дослідження щодо оцінювання сформованості *soft skills*, віддають перевагу різним критеріям. Наприклад, П. Смоляк визначає когнітивно-гностичний, емоційно-ціннісний, мотиваційно-поведінковий [17], Д. Ганджа, О. Поліщук – соціально-комунікативний, емоційний, когнітивний, прогностичний, управлінський, акмеологічний, інноваційний критерії [21].

У попередньому дослідженні нами було згруповано *soft skills*, які необхідні для формування у майбутніх офіцерів НГУ (комунікаційні навички, навички критичного мислення та вирішення проблем, командна робота, навчання протягом усього життя та навички аналізу інформації, етичність, моральність і професіоналізм, лідерські здібності) та надано їм визначення [12] (табл. 1).

За результатами аналізу й узагальнення наукових і методичних джерел, власного педагогічного спостереження згадані групи *soft skills* доцільно оцінювати за відповідними критеріями – комунікативним, рефлексивним, діяльнісним, когнітивним, мотиваційно-поведінковим та особистісним.

Комунікативний критерій характеризує сформованість вмінь професійного спілкування, знання іноземної мови на достатньому рівні, що забезпечує якісне виконання службових обов'язків, а також характеризує сформованість комунікативних навичок. Крім того, комунікативний критерій дозволяє оцінити здатність інтерпретувати поведінкові реакції учасників спілкування, а також володіння комплексом технологій професійної комунікації [22].

Рефлексивний критерій визначає рівень усвідомлення власної значущості для колективу однодумців, відповідальності за результат власної діяльності, пізнання себе та самореалізації, об'єктивного усвідомленого оцінювання закономірностей та механізмів власної професійної діяльності [23].

Діяльнісний критерій характеризується здатністю майбутніх офіцерів використовувати набуті уміння та навички під час вирішення практичних завдань професійної діяльності [24; 25].

Розподіл загальних компетентностей з переліку Проєкту ЄС TUNING за групами soft skills, необхідних для формування у майбутнього офіцера НГУ

Згруповані soft skills, які необхідні для формування у майбутнього офіцера НГУ	Загальні компетентості з переліку Проєкту ЄС TUNING, які використовуються для формування стандартів вищої освіти України
Комунікативні навички	Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово. Здатність спілкуватися іноземною мовою. Здатність виконувати інформаційні та комунікаційні технології. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).
Навички критичного мислення та вирішення проблем	Здатність проводити дослідження на відповідному рівні. Здатність бути критичним і самокритичним. Здатність до адаптації та дії в нових ситуаціях. Здатність генерувати нові ідеї (креативність). Здатність виявляти, ставити та вирішувати проблеми. Здатність приймати обґрунтовані рішення.
Командна робота	Здатність працювати в команді. Здатність до міжособистісної взаємодії.
Навчання протягом усього життя та навички аналізу інформації	Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел.
Етика, мораль і професіоналізм	Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях. Здатність працювати в міжнародному контексті. Здатність здійснювати безпечну діяльність. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів). Прагнення до збереження навколишнього середовища. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо. Усвідомлення рівних можливостей та гендерних проблем. Цінування та повага різноманітності та мультикультурності.
Лідерські здібності	Здатність планувати та управляти часом. Здатність оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети. Здатність працювати автономно. Здатність виявляти ініціативу та підприємливість. Здатність розробляти проєкти та управляти ними. Визначеність і наполегливість щодо поставлених завдань.

Когнітивний критерій дозволяє визначити обсяг та якість знань, необхідних майбутнім офіцерам для вирішення професійних завдань, а також уміння працювати з різними джерелами інформації [24; 25].

Мотиваційно-поведінковий критерій характеризує систему потреб, мотивів, дій, вчинків особистості [17].

Особистісний критерій характеризує наявність професійно важливих особистісних якостей, які впливають на результат професійної діяльності [25].

На основі аналізу наукової і методичної літератури щодо уточненого змісту поняття «soft skills майбутнього офіцера НГУ» та згрупованих soft skills, які необхідні для формування у майбутніх офіцерів НГУ [12] нами схарактеризовано рівні такої сформованості soft skills (високий, середній, низький).

Високий рівень. Курсант проявляє комунікативні і організаторські здібності, задоволений наявними здатністю та можливостями досягти того, що вважає важливим, врівноважений, його

чутливість до фрустраційних впливів майже не проявляється, здатний володіти власною поведінкою в різних ситуаціях, свідомо управляти своїми діями, станами. Має сильну мотивацію до діяльності, здатний до управлінської діяльності, критичний, самобутній, непохитної волі. Має високий рівень розвитку здібностей до пізнання поведінки та виражені якості лідера. Значення якості та успішності його навчання вагомі. Бере активну участь при реалізації кейсів, вільно, самостійно та аргументовано викладає матеріал щодо своєї ролі, активно пропонує ідеї та розв'язує конфлікти, повністю виконує свої завдання в команді.

Середній рівень. Курсант посередньо проявляє комунікативні і організаторські здібності, не зовсім задоволений наявними здатністю та можливостями досягти того, що вважає важливим, врівноважений, його чутливість до фрустраційних впливів іноді проявляється, як правило здатний володіти власною поведінкою в різних ситуаціях, свідомо управляти своїми діями, станами. Має хитку мотивацію до діяльності, посередньо здатний до управлінської діяльності, критичний, самобутній,

непохитної волі. Має середній рівень розвитку здібностей до пізнання поведінки, якості лідера необхідно розвивати. Значення якості та успішності його навчання добрі. Бере досить активну участь при реалізації кейсів, наводить аргументи відповідно до своєї ролі, але при вирішенні проблеми не вистачає необхідних навиків, допускається при цьому окремих несуттєвих неточностей та незначних помилок, проте повністю виконує свої завдання в команді та / або координує процес.

Низький рівень. Курсант не проявляє комунікативні і організаторські здібності, не задоволений наявними здатністю та можливостями досягати того, що вважає важливим, невірноважений, його чутливість до фрустраційних впливів висока, нездатний володіти власною поведінкою в різних ситуаціях, не управляє своїми діями, станами. Має слабку мотивацію до діяльності, нездатний до управлінської діяльності, некритичний, несамобутній, його воля є хиткою. Має низький рівень розвитку здібностей до пізнання поведінки та не може продемонструвати наявність лідерських якостей. Значення якості та успішності його навчання є низькими. Фрагментарно, поверхово (без обґрунтування) бере участь при реалізації кейсів, допускаючи при цьому суттєві неточності, не пропонує ідей, лише відтворюючи інформацію зі своєї ролі, частково виконує свої завдання в команді.

Відповідно до визначених критеріїв та показників сформованості soft skills майбутнього офіцера НГУ було підібрано інструментарій для діагностування рівнів сформованості цього особистісного утворення (табл. 2):

- «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей – КОС» (В. Синявського і Б. Федоришина);
- «Оцінка рівня комунікабельності» (В. Ряховського);
- опитувальник Р. Кеттелла 16-ФО-187-А;
- «Опитувальник вольового самоконтролю» (А. Зверкова і Є. Ейдмана);
- «Оцінка загальної здібності до управлінської діяльності (ЗЗУД)» Л. Кудряшової;
- «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана);
- діагностика соціального інтелекту Дж. Гілфорда;
- «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький) [26].

Оскільки проблема формування soft skills в курсантів комплексна, то також треба приділяти увагу розвитку зазначених якостей у викладачів вищих військових навчальних закладів.

При опитуванні здобувачів вищої освіти Київського інституту Національної гвардії України у жовтні 2024 року ми застосовували методику оцінювання якості освітньої діяльності науково-

Таблиця 2

Діагностичні методики оцінювання сформованості soft skills майбутнього офіцера НГУ

Критерій	Показник	Діагностична методика	Рівень
Комунікаційний	Прояв комунікативних і організаторських здібностей	Метод кейсів; «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей – КОС» (В. Синявського і Б. Федоришина); «Оцінка рівня комунікабельності» (В. Ряховського)	Високий
			Середній
			Низький
Рефлексивний	Задоволеність наявністю здатності та можливостей досягати того, що вважають важливим; врівноваженість, мала чутливість до фрустраційних впливів; здатність оволодіння власною поведінкою в різних ситуаціях, свідомо управляти своїми діями, станами	Метод кейсів; опитувальник Р. Кеттелла 16-ФО-187-А; «Опитувальник вольового самоконтролю» (А. Зверкова і Є. Ейдмана)	Високий
			Середній
			Низький
Діяльнісний	Наявність мотивації до діяльності; здатність до управлінської діяльності	Метод кейсів; «Оцінка загальної здібності до управлінської діяльності (ЗЗУД)» Л. Кудряшової; «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана)	Високий
			Середній
			Низький
Когнітивний	Якість та успішність навчання	Результати навчання	Високий
			Середній
			Низький
Мотиваційно-поведінковий	Наявність критичності, самобутності, непохитної волі;	Метод кейсів; опитувальник Р. Кеттелла 16-ФО-187-А;	Високий
	Рівень розвитку здібностей до пізнання поведінки	Діагностика соціального інтелекту Дж. Гілфорда; «Опитувальник соціальних навичок» (А. Гольдштейн)	Середній
			Низький
Особистісний	Вираження якостей лідера	Метод кейсів, «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)	Високий
			Середній
			Низький

педагогічних та педагогічних працівників, яка відрізняється від прийнятої [27]. Метою нашого оцінювання було визначення найкращих викладачів та формування рекомендацій для усунення виявлених недоліків та запобігання їм в майбутньому. Розроблений опитувальник складається з кількох частин. У першій частині здобувачам запропоновано вибрати трьох, на їх думку, найкращих викладачів серед тих, які в них викладали, та обґрунтувати свій вибір. У другій частині – вибрати трьох, на їх думку, найгірших викладачів серед тих, які в них викладали, та обґрунтувати свій вибір. Хоча при оцінюванні здобувачів вищої освіти спостерігається певний суб'єктивізм, вважаємо, що результати опитування дали можливість досягнути його мети.

За результатами аналізу першого розділу опитувальника виділено дві групи найкращих викладачів, які різняться своїми характеристиками. До першої групи віднесено людей, які мають досвід ведення бойових дій та спроможні його передати курсантам, не дивлячись на те, що стаж науково-педагогічної роботи у них незначний. Високі оцінки від здобувачів вищої освіти отримали науково-педагогічні працівники другої групи, які виділяються наявністю педагогічної майстерності, спроможні якісно готуватися до занять, сприймають курсанта як партнера, відповідають на запитання, готові до дискусій, справедливо оцінюють результати діяльності здобувачів вищої освіти.

Оцінені здобувачами вищої освіти як найгірші викладачі були ті, які не мають педагогічної освіти та в яких низький рівень сформованості soft skills.

Слід звернути увагу, що курсанти оцінювання викладачів пов'язали з реалізацією навчальних дисциплін кафедр, які розкривають важливі питання ведення бою – кафедри тактики та тактико-спеціальної підготовки й вогневої підготовки (серед 17 оцінених осіб дев'ять є (були) представникам цих кафедр). Що стосується інших науково-педагогічних працівників вони по суті не оцінені здобувачами вищої освіти, оскільки оцінювання було відносно.

Щодо підвищення рівня сформованості soft skills викладачами вищих військових навчальних закладів, то важливим є підбір освітніх програм підвищення кваліфікації за компетентностями визначеними у професійному стандарті «Викладач закладу вищої освіти» [28].

Висновки. У статті на основі методів аналізу й узагальнення наукових і методичних джерел, педагогічного спостереження підібрано та обґрунтовано методики оцінювання сформованості soft skills у майбутніх офіцерів Національної гвардії України з метою визначення динаміки їх зміни після запровадження в професійну підготовку запропонованих педагогічних умов. За результатами проведеного дослідження уточнено критерії та показ-

ники сформованості soft skills у курсантів, а саме: комунікаційний (показник – прояв комунікативних і організаторських здібностей); рефлексивний (показники: задоволеність наявністю здатності та можливостей досягти того, що вважають важливим; врівноваженість, мала чутливість до фрустраційних впливів; здатність оволодіння власною поведінкою в різних ситуаціях, свідомо управляти своїми діями, станами); діяльнісний (показники: наявність мотивації до діяльності; здатність до управлінської діяльності), когнітивний (показники: наявність критичності, самобутності, непохитної волі; якість та успішність навчання); мотиваційно-поведінковий (показники: рівень розвитку здібностей до пізнання поведінки; наявність критичності, самобутності, непохитної волі); особистісний (показник – вираження якостей лідера). Схарактеризовано рівні сформованості soft skills у майбутніх офіцерів НГУ: високий, середній та низький. Підібрані діагностичні методики оцінювання сформованості м'яких навичок (метод кейсів; «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей – КОС» (В. Синявського і Б. Федоришина); «Оцінка рівня комунікабельності» (В. Ряховського); опитувальник Р. Кеттелла 16-ФО-187-А; «Опитувальник вольового самоконтролю» (А. Зверкова і Є. Ейдмана); «Оцінка загальної здібності до управлінської діяльності (ЗЗУД)» Л. Кудряшової; «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана); діагностика соціального інтелекту Дж. Гілфорда; «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький); якість та успішність навчання).

Подальші дослідження будуть присвячені моделюванню процесу професійної підготовки, що передбачає формування soft skills у майбутніх офіцерів НГУ, з урахуванням виявлених і теоретично обґрунтованих педагогічних умов; експериментальній перевірці ефективності педагогічних умов формування soft skills у майбутніх офіцерів НГУ.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Cimatti B. Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for Quality Research*, 2016. Vol 10, 97–130.
2. Al-Sa'di A., Parina Ya., Esraa A., Richa P., CAM Allott McPhee, Olkan G. Assessing Educators' Soft Skills: Developing a Self-Assessment Instrument. *Administrative Sciences*, 2023. 13: 208. <https://doi.org/10.3390/admsci13090208>
3. Rudyshyn S. D., Kononenko T. V., Khrolenko M. V., Konenko V. S., Merdov S. P. Basic Soft Skills as an Integral Component of Student Competitiveness: case of higher education in Ukraine. *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Reserarrh*, 2021. Vol 11. Issue 1. Special Issue XVI, 23–28. URL: <http://www.magnanimitas.cz/ADALTA/110116/PDF/110116.pdf>
4. Кочубей Т., Ткачук Ю. Соціальні навички soft skills у системі компетентностей майбутніх соціаль-

них працівників. *Соціальна робота та соціальна освіта*, 2021. Вип. 2. С. 42–50.

5. Медвідь М. М., Медвідь Ю. І., Кіторов М. О. Система внутрішнього забезпечення якості вищого військового навчального закладу: особливості, умови розвитку : монографія / за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. М. М. Медвідя. Київ, 2023. 107 с.

6. Медвідь М. М., Мартинюк А. В., Медвідь Ю. І., Криворучко В. О. Педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів Національної гвардії України до виконання завдань з конвоювання, екстрадиції та охорони підсудних. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи*, 2024. Вип. 100.

7. Медвідь М. М., Криворучко В. О., Курбатов А. А., Гавришук М. М., Ніконенко А. М., Семенов М. В. Вивчення та впровадження бойового досвіду як передумова формування готовності майбутніх офіцерів до службово-бойової діяльності. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія «Педагогічні науки»*, 2023. Вип. 4. С. 66–74.

8. Медвідь М., Ковтонюк О., Медвідь Ю. Обґрунтування необхідності підготовки фахівців з морально-психологічного забезпечення для підрозділів Національної гвардії України. *Науковий вісник Київського інституту Національної гвардії України*, 2023. Вип. 2. С. 6–14.

9. Медвідь М. М., Медвідь Ю. І., Мусевич Р. Ю. Теоретичні основи реалізації політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових формуваннях. *Науковий вісник Київського інституту Національної гвардії України*, 2022. Вип. 1. С. 16–23.

10. Medvid, M., Trobyuk, N., Storoska, M., Lysychkina, O., Medvid, Yu. Experimental verification of the pedagogical conditions efficacy to build tolerance among future officers of the National Guard of Ukraine. SHS Web of Conferences, Second International Conference on History, Theory and Methodology of Learning (ICHTML 2021), 2021. 104. DOI: 10.1051/shsconf/202110403014

11. Медвідь М. М., Плаксін А. А., Данилевський А. О., Ткаченко О. В., Мальцев В. В., Курбатов А. А. Обґрунтування необхідності підготовки фахівців за спеціалізацією «Розвідувальне забезпечення виконання завдань підрозділами НГУ» спеціальності 254 Забезпечення військ (сил). *Вісник Черкаського університету. Серія «Педагогічні науки»*, 2024. Вип. 1. С. 58–65.

12. Медвідь М. М., Гавришук М. М. Обґрунтування необхідності здійснення досліджень щодо формування загальних компетентностей майбутніх офіцерів Національної гвардії України в процесі професійної підготовки. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки*, 2023. Випуск 2 (54). С. 5–8.

13. Гавришук М. М. Сутність і структура soft skills майбутнього офіцера Національної гвардії України. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка*, 2024. Випуск 54. С. 150–156.

14. Гавришук М. М. Педагогічні умови формування soft skills у майбутніх офіцерів Національної гвардії України в процесі професійної підготовки. *Молодь і ринок*, 2024. 2 (222). С. 147–152.

15. Глазунова О., Волошина Т., Корольчук В. Розвиток «soft skills» у майбутніх фахівців з інформаційних технологій: методи, засоби, індикатори оцінювання. *Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету*, 2019. Спецвип. С. 93–106.

16. Мединська С. І. Розвиток та оцінювання soft skills при формуванні іншомовної компетентності у здобувачів вищої освіти в галузі туризму, готельно-ресторанної справи та міжнародного бізнесу. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія : Педагогіка і психологія*, 2020. 1. С. 219–224.

17. Смоляк П. О. Формування соціальних навичок студентів аграрних закладів вищої освіти: дис. ... д. філософ : 011 Освітні, педагогічні науки. Національний університет біоресурсів і природокористування України. Київ, 2021. 242 с.

18. Карапетян А. О. Аналіз SWOT як інструмент оцінювання та розвитку «soft skills» студентів немовних спеціальностей у процесі навчання іноземної мови. *Наукові записки [Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова]. Серія : Педагогічні науки*, 2017. 135. С. 102–112.

19. Поради для роботодавця. Як оцінити soft skills кандидата і знайти члена команди. liga.net. <http://surl.li/epauzi>

20. Як оцінити soft skills кандидата? Ключові інструменти та методи <http://surl.li/rkytai>

21. Ганджа Д., Поліщук О. Розвиток «soft skills» як важливий чинник працевлаштування майбутнього психолога. Soft skills – невід’ємні аспекти розвитку та формування конкурентоспроможності сучасних студентів: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції (Умань, 10 травня 2024 р.) / [ред. кол. : Сафін О. Д. та ін.]. Умань, 2024. С. 37–41.

22. Бабіч О. В. Критерії та рівні формування комунікативно-дискурсивної культури майбутнього офіцера-прикордонника. *Науковий вісник ужгородського університету. Серія: «педагогіка. Соціальна робота»*, 2016. 1 (38). С. 19–22.

23. Заєць Н. Ю. Формування готовності до професійної мобільності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти в умовах магістратури: дис. ... д. філософ : 011 Освітні, педагогічні науки. Державний заклад вищої освіти «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Київ, 2022. 338 с.

24. Серховець С. В. Критерії, показники та рівні готовності майбутніх офіцерів правоохоронних органів до кінологічного забезпечення оперативно-службової діяльності. *Вісник Національного університету оборони України*, 2014. 4 (41). С. 97–102.

25. Жихорська О. Критерії, показники та рівні сформованості професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, 2015. III (34), 69. С. 33–38.

26. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсант-

ського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. – 433 с.

27. Медвідь М. М., Черніченко Ю. І., Медвідь Ю. І. Підсистема оцінювання науково-педагогічних і педагогічних працівників системи внутрішнього забезпечення якості. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олек-*

сандра Довженка Серія: Педагогічні науки, 2023. 53. С. 66–73.

28. Про затвердження професійного стандарту «Викладач закладу вищої освіти»: наказ Міністерства освіти і науки України від 16.10.2024 № 1466. URL: <http://surl.li/raddca> (дата звернення: 15.12.2024).