

DOI 10.33099/2618-1614-2025-30-3-53-61
УДК 378.12::355.232.6(477)

Д. І. Сисолятін,

Національний університет оборони України

Декомпозиція компетентностей науково-педагогічних працівників з урахуванням вимог сучасності

У статті досліджено питання структуризації компетентностей викладача вищого навчального закладу як основи його професійного розвитку. За допомогою методу системного аналізу вперше проведено декомпозицію компетентностей за джерелами їхнього походження, що дало змогу структурувати їх за трьома окремими блоками: компетентності загального розвитку, компетентності професійної підготовленості та компетентності попереднього досвіду. Особливістю зазначеного підходу є те, що таке структурування базується на джерелах формування компетентностей, виходячи за межі акцентування уваги виключно на професійній діяльності, та враховує загальний розвиток особистості й результати попереднього практичного досвіду. Такий підхід дає змогу враховувати особливості компетентностей, виявляти ознаки їхньої системності, забезпечує структуроване та комплексне їх оцінювання для довгострокового планування службової кар'єри військовослужбовця, що робить її актуальною та пристосованою до особливостей науково-педагогічної діяльності вищих військових навчальних закладів. Використовуючи метод порівняльного аналізу проведено порівняння охоплення компетентностей існуючими методами оцінювання персоналу, що дало змогу встановити переваги пропонованого авторського підходу та обґрунтувати його адекватність.

Ключові слова: науково-педагогічні працівники, компетентності, декомпозиція.

© Д. І. Сисолятін, 2025

Постановка проблеми. Зміна характеру війни, яка відбувається в Україні, вимагає від військовослужбовців нових знань, умінь та навичок. Саме викладачі вищих військових навчальних закладів є ключовими в підготовці військових фахівців до сучасних бойових дій.

Якісне навчання слухачів (курсантів) неможливе без наявності в науково-педагогічних працівників не лише професійних компетентностей, а й компетентностей загального розвитку, таких як уміння критично мислити, знаходити рішення для складних завдань та лідерських якостей у навчанні тощо, а також компетентностей, здобутих викладачем унаслідок діяльності, не пов'язаної з викладацькою роботою.

У зв'язку з веденням бойових дій викладачі повинні мати глибокі теоретичні знання, сучасний практичний досвід їх застосування та вміння ефективно передавати ці знання тим, хто навчається.

В умовах війни важливо швидко аналізувати бойовий досвід і впроваджувати його в навчальний процес. Це вимагає від науково-педагогічних працівників розвинених аналітичних здібностей, а «інтелектуалізація» та «цифровізація» армії вимагає від них умінь використовувати новітні технології та цифрові інструменти в навчанні.

Для якісного навчання важлива не лише професійність викладача, а й його здатність будувати колективні стосунки зі слухачами (курсантами), розуміти їхній емоційний стан і керувати своїми власними емоціями, постійно самовдосконалюватися.

Отже, сучасні виклики зумовлюють зміни до вимог щодо компетентностей викладача вищого військового навчального закладу, а їх якісне виявлення та оцінювання можливе лише за умови проведення їх чіткої декомпозиції та структуризації.

Таким чином, у зв'язку зі зміною пріоритетності компетентностей для науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів постає нагальна потреба в ідентифікації тих нових знань, умінь та навичок, які є важливими та безпосередньо впливають на здатність якісно організувати і проваджувати освітній процес та готувати офіцерів до успішних дій в умовах війни.

Проте такої можливості немає, оскільки структура компетентностей, яка існує на сьогодні, не дає можливості визначити роль і місце кожної компетентності в загальній структурі професійної майстерності викладача вищого військового навчального закладу та провести їх декомпозицією.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що питанню дослідження структуризації компетентностей викладача вищого навчального закладу як основи його професійного розвитку приділялась увага

таких науковців, як В. Саюк, С. Масич, М. Головань, Т. Борова, О. Коркішко та ін.

Так, у статті [1] визначена сутність і проведений системний аналіз складових професійної компетентності викладача післядипломної педагогічної освіти, як основи його професійного розвитку, що дало змогу виокремити психологічну, предметну, дидактичну, методичну, комунікативну, управлінську та проєктивну компетентності викладача як окремі системи, що складаються з відповідних компонентів та елементів.

У роботі [2] на основі аналізу наукової літератури описані підходи до класифікації компетентностей викладача вищого навчального закладу, що дало можливість поділити їх на загальні, загальнокультурні та професійні компетенції.

У статті [3] розглянуто сутність професійної компетентності викладача вищого навчального закладу, запропоновано модель на основі бінарної класифікації, що дало змогу поділити її на ключові компетенції, професійні компетенції, які є базовими для всіх спеціальностей, та компетенції, обумовлені предметною областю діяльності.

У роботі [4] проведений аналіз системи професійних компетентностей науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, що дало підстави провести їх поділ на базові, загальнофахові та спеціальнофахові компетентності.

У роботі [5] проведений аналіз наукових праць вітчизняних та закордонних учених щодо універсальних навичок, які допомагають професійно розвиватися та будувати успішну кар'єру в будь-якій галузі, у тому числі майбутніх педагогів («soft skills» навичок), що дало змогу виокремити два підходи до їхньої класифікації: за спрямованістю діяльності та за характером діяльності, а також на міжособистісні та професійні.

Проте структурування компетентностей, представлене в роботах [1–5], не дає підстав у повному обсязі провести їх ідентифікацію з урахуванням вимог сьогодення, визначити роль і місце кожної компетентності в загальній структурі з урахуванням їхньої сучасної пріоритетності та потребує нової візії.

Таким чином, постає питання, що потребує дослідження та розв'язання: «Яка структуризація компетентностей науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів забезпечить їх макси-

мальне охоплення для об'єктивного та комплексного оцінювання?».

Гіпотезою дослідження є те, що структурування компетентностей науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів за трьома окремими блоками, а саме загального розвитку, професійної підготовленості та попереднього досвіду забезпечить максимальне їх охоплення та об'єктивне і комплексне оцінювання.

Метою дослідження є обґрунтування доцільності декомпозиції та структурування компетентностей науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів за джерелами їхнього походження, а саме загального розвитку, професійної підготовленості та попереднього досвіду задля максимального їх охоплення та забезпечення об'єктивного і комплексного їх оцінювання.

Викладення основного матеріалу

Структурування компетентностей науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів доцільно провести за джерелами їхнього походження, виходячи за межі акцентування уваги виключно на професійній діяльності, враховуючи загальний розвиток особистості та результати попереднього практичного досвіду. Такий підхід дасть змогу врахувати особливості компетентностей, виявити ознаки їхньої системності, забезпечить структуроване та комплексне їх оцінювання для довгострокового планування службової кар'єри військовослужбовця, що робить її актуальною та пристосованою до особливостей науково-педагогічної діяльності вищих військових навчальних закладів.

Обмеженням під час проведення дослідження приймаємо те, що структуризація компетентностей розглядається за ознакою їхнього походження, а об'єктом дослідження є науково-педагогічні працівники вищих військових навчальних закладів.

Під поняттям «компетентність» у цьому дослідженні розуміємо інтегровану якість особистості, здатність продуктивно виконувати діяльність у певних соціально-значущих сферах, на основі здобутих знань, умінь, навичок, досвіду, ставлень та цінностей [6].

Загальна структура запропонованого підходу показана на *рисунок 1*.

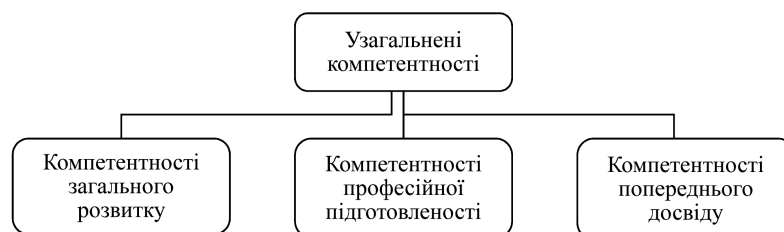


Рис. 1. Схема загальної структури компетентностей

Аналіз *рисунок 1* дає змогу перейти до визначення компетентностей нижчого рівня.

Так, до блоку «компетентності загального розвитку» як структурованого набору знань, умінь та навичок, які дають людині змогу набути цілісний досвід розв'язання різноманітних проблем, належать такі компетентності, як компетентності фізичного розвитку, компетентності інтелектуального розвитку, компетентності емоційного розвитку, компетентності психологічного розвитку та компетентності соціального розвитку.

До блоку «компетентності професійної підготовленості» як інтегральної здатності вибудовувати свій поступальний професійний розвиток з постійним ускладненням завдань і зростанням рівнів досягнень належать професійні знання у відповідній галузі, здатність застосовувати одержані знання на практиці, здатність використовувати сучасні технології навчання й методики викладання, здатність організувати та впроваджувати навчальний процес, здатність аналізувати та оцінювати результати роботи.

До блоку «компетентності попереднього досвіду» як системи професійних знань, умінь та навичок, що допомагають фахівцеві ефективно здійснювати професійну діяльність, належать такі компетентності, як здатність до усвідомлення власних дій відповідно до цілей та умов професійної діяльності, вміння визначати стратегію та організувати діяльність підрозділу, здатність до стимулювання у підлеглих інтересу до професійної діяльності, здатність знаходити нестандартні підходи у процесі прийняття управлінських рішень, прагнення до досконалості професійної діяльності.

Отже, пропонується підхід має перевагу перед існуючими, даючи змогу провести структуроване та комплексне оцінювання розвитку компетентностей, урахувавши компетентності загального розвитку та компетентності, здобуті внаслідок досвіду попередньої діяльності, у кандидатів на посади науково-педагогічних працівників у вищих військових навчальних закладах.

Аналіз загальної структури компетентностей дає підстави перейти до дослідження блоків компетентностей загального розвитку, професійної підготовленості та попереднього досвіду.

На *рисунок 2* запропонована декомпозиція компетентностей загального розвитку, опис яких наведений нижче.

Так, під компетентностями фізичного розвитку розуміємо сукупність знань, умінь та навичок, які є життєво важливими для виконання службових обов'язків, бойової готовності, фізичної та психічної стійкості.

До них належать такі фізичні властивості, як сила, швидкість, витривалість, як такі, що визначають здатність людини виконувати фізичні вправи та завдання,

а також мотивація та ставлення до фізичної активності як усвідомлення важливості фізичної активності для здоров'я.

Під компетентностями інтелектуального розвитку розуміємо сукупність знань, умінь, навичок та особистісних рис, які дають людині змогу ефективно мислити, навчатися, розуміти світ навколо, розв'язувати проблеми і творчо самореалізовуватись, як показник рівня розвитку розумових здібностей людини та здатності застосовувати їх у різних ситуаціях.

До таких компетентностей належать наявність базових знань у різних галузях, розвиток основних когнітивних функцій, зокрема уваги, пам'яті, сприйняття та мислення, здатності швидко сприймати й засвоювати нову інформацію, здатності швидко пристосовуватися до нових умов і методів навчання, здатність аналізувати інформацію, оцінювати її достовірність і релевантність, виявляти приховані припущення та логічні помилки, формувати обґрунтовані судження та висновки, здатності ідентифікувати проблеми, формулювати їх, генерувати можливі рішення, оцінювати їхню ефективність та обирати оптимальний варіант, а також реалізовувати й оцінювати результати.

Під компетентностями емоційного розвитку розуміємо сукупність знань, умінь, навичок та особистісних рис, які дають людині змогу розуміти, керувати і виражати свої емоції, а також розуміти й ефективно та конструктивно реагувати на емоції інших людей як здатності до побудови здорових стосунків і досягнення успіху в різних сферах життя.

До компетентностей емоційного розвитку належить здатність розпізнавати та розуміти власні емоції, їхні причини і вплив на думки та поведінку, здатність керувати власними емоціями та поведінкою, здатність розуміти емоції, потреби і почуття інших людей, здатність ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями, зберігати спокій та продуктивність під тиском.

Під компетентностями психологічного розвитку розуміємо сукупність знань, умінь, навичок та особистісних рис, які відображають здатність людини існувати як особистість, ефективно функціонувати в різних сферах життя, адаптуватися до змін, розв'язувати внутрішні конфлікти і будувати гармонійні стосунки із собою та навколишнім світом.

До компетентностей психологічного розвитку належать здатність до розуміння себе, своїх цінностей, переконань, потреб, мотивів поведінки, сильних і слабких сторін, здатність приймати самостійні рішення, брати на себе відповідальність, здатність стійко почуватися в ситуаціях, де немає чітких правил чи однозначних відповідей, здатність до розуміння та дотримання моральних принципів і норм, здатність робити усвідомлені етичні вибори та нести за них відповідальність,

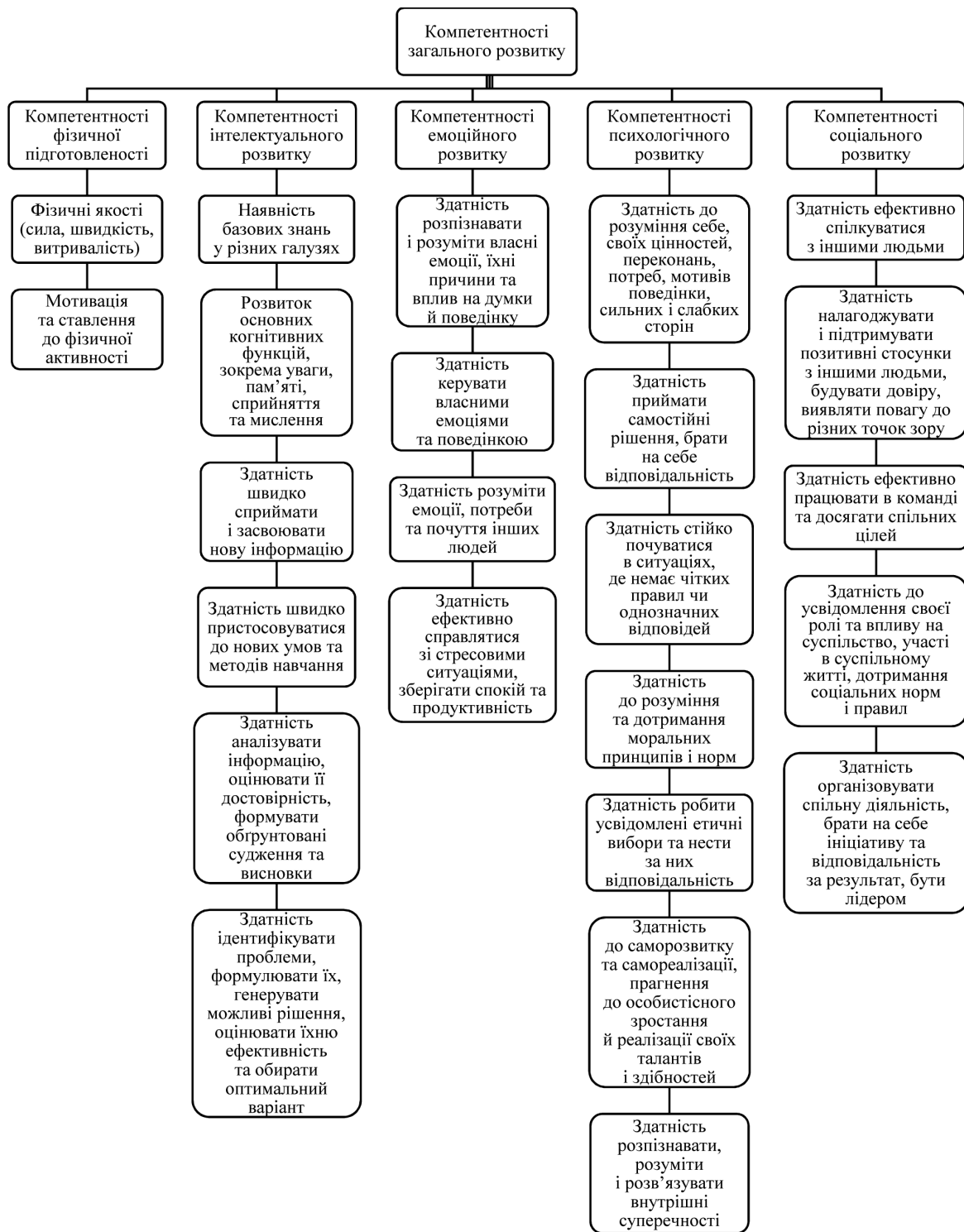


Рис. 2. Схема компетентностей загального розвитку

здатність до саморозвитку й самореалізації, прагнення до особистісного зростання та реалізації своїх талантів і здібностей, а також здатність розпізнавати, розуміти і розв'язувати внутрішні суперечності.

Під компетентностями соціального розвитку розуміємо сукупність знань, умінь, навичок та особистіс-

них рис, які дають людині змогу ефективно взаємодіяти з іншими людьми, налагоджувати і підтримувати соціальні зв'язки, розуміти соціальні норми та цінності, брати активну участь у житті суспільства та розв'язувати соціальні конфлікти як здатності до успішного функціонування в соціальному середовищі.

До компетентностей соціального розвитку належать здатність ефективно спілкуватися з іншими людьми, здатність налагоджувати та підтримувати позитивні стосунки з іншими людьми, будувати довіру, виявляти повагу й толерантність до різних точок зору, здатність ефективно працювати в команді та досягати спільних цілей, здатність до усвідомлення своєї ролі та впливу на суспільство, участі в суспільному житті, дотримання соціальних норм і правил, здатність організовувати спільну діяльність, брати на себе ініціативу та відповідальність за результат, бути лідером.

Таким чином, до блоку компетентностей загального розвитку включені фундаментальні компетентності, які представляють основні здібності, навички та особистісні риси, що дають змогу особі ефективно навчатися, адаптуватися та розв'язувати проблеми в широкому спектрі контекстів, формуючи основу для професійного зростання в будь-якій галузі.

На *рисунку 3* запропонована декомпозиція компетентностей професійної підготовленості, опис яких наведений нижче.

Так, під професійними знаннями для науково-педагогічного (педагогічного) персоналу розуміємо глибоке знання предметної галузі (дисципліни), а також знання в галузі педагогіки та методики викладання, які є необхідними для ефективного здійснення науково-дослідної та освітньої діяльності.

До цієї компетентності належать фундаментальне розуміння основних теорій, концепцій, принципів та методологій у своїй галузі знань, знання в галузі педагогіки і методики викладання, обізнаність із історією розвитку дисципліни, сучасним станом досліджень та їхніми перспективними напрямками, здатність критично оцінювати наукову літературу й результати досліджень.

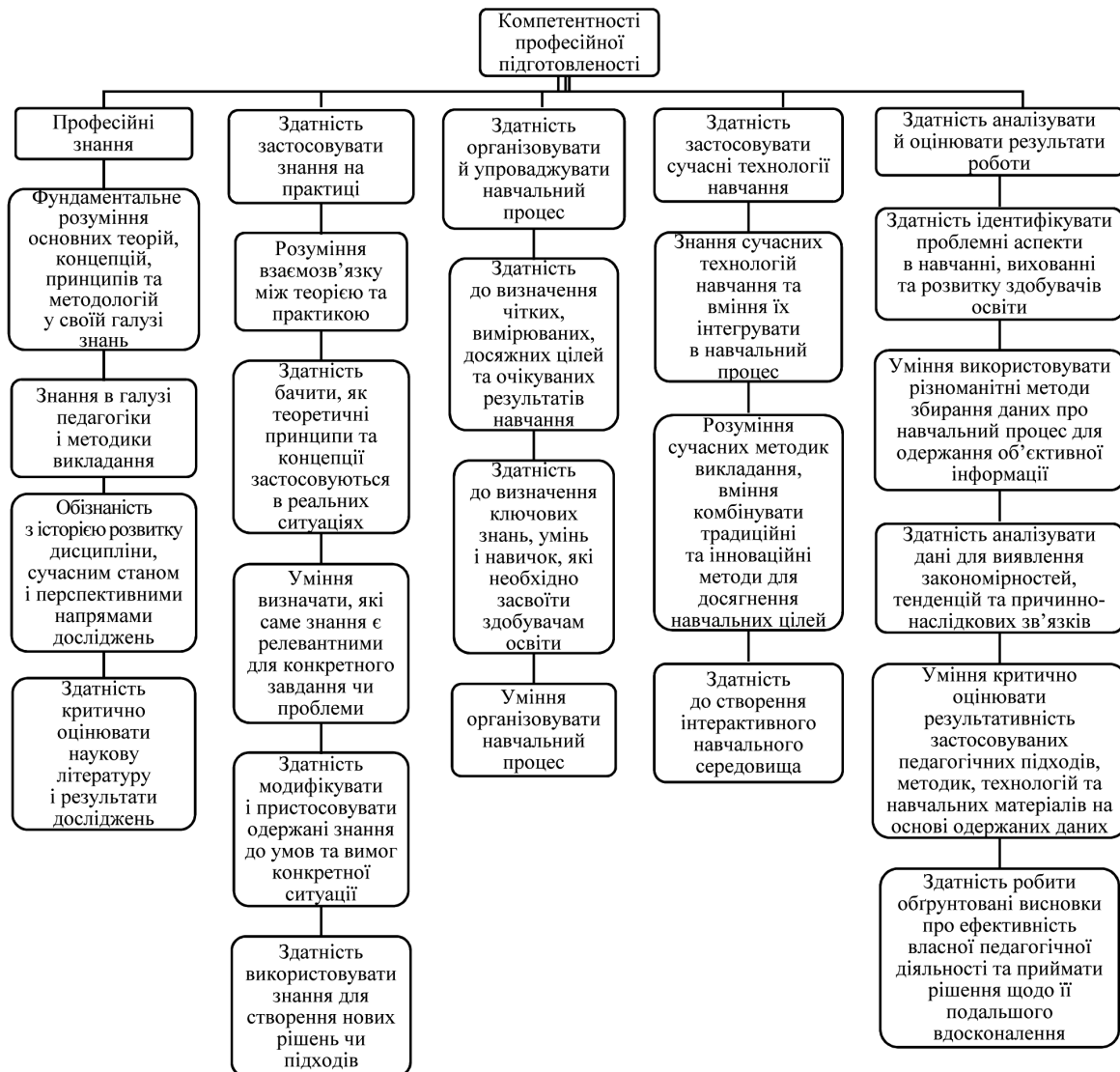


Рис. 3. Схема компетентностей професійної підготовленості

Під здатністю застосовувати отримані знання на практиці розуміємо вміння використовувати теоретичні знання, концепції, навички та інформацію, здобуті в процесі навчання, тренінгів або досвіду, для ефективного виконання реальних завдань та дій у конкретних ситуаціях.

До цієї компетентності належать розуміння взаємозв'язку між теорією та практикою, здатність бачити, як теоретичні принципи та концепції застосовуються в реальних ситуаціях, вміння визначати, які саме знання є релевантними для конкретного завдання чи проблеми, здатність модифікувати і пристосовувати одержані знання до умов та вимог конкретної ситуації, здатність використовувати знання для створення нових рішень або підходів.

Під здатністю організувати й упроваджувати навчальний процес розуміємо здатність науково-педагогічного (педагогічного) працівника забезпечувати високий рівень засвоєння знань та сприяти всебічному розвитку здобувачів освіти.

До цієї компетентності належать здатність до визначення чітких, вимірюваних, досяжних цілей та очікуваних результатів навчання, здатність до визначення ключових знань, умінь та навичок, які необхідно засвоїти здобувачам освіти, вміння організувати навчальний процес.

Під здатністю застосовувати сучасні технології навчання розуміємо вміння ефективно застосовувати актуальні цифрові інструменти, платформи, ресурси та інноваційні педагогічні підходи для організації, проведення та оцінювання навчального процесу.

До цієї компетентності належать знання сучасних технологій навчання та вміння їх інтегрувати в навчальний процес, розуміння сучасних методик викладання, вміння комбінувати традиційні та інноваційні методи для досягнення навчальних цілей, здатність до створення інтерактивного навчального середовища.

Під здатністю аналізувати та оцінювати результати роботи розуміємо вміння систематично досліджувати власну педагогічну практику, аналізувати й оцінювати результати навчально-виховного процесу з метою постійного вдосконалення професійної діяльності та підвищення якості освіти здобувачів.

До цієї компетентності належать здатність ідентифікувати проблемні аспекти у навчанні, вихованні та розвитку здобувачів освіти, вміння використовувати різноманітні методи збирання даних про навчальний процес для одержання об'єктивної інформації, здатність аналізувати дані для виявлення закономірностей, тенденцій та причинно-наслідкових зв'язків, уміння критично оцінювати результативність застосовуваних педагогічних підходів, методик, технологій та навчальних матеріалів на основі одержаних даних, здатність робити обґрунтовані висновки про ефектив-

ність власної педагогічної діяльності та приймати рішення щодо її подальшого вдосконалення.

Таким чином, до блоку компетентностей професійної підготовленості включені компетентності, що охоплюють конкретні знання, вміння та навички, які набуваються завдяки формальній освіті, спеціалізованим навчальним програмам та постійній професійній діяльності.

На *рисунку 4* запропонована декомпозиція компетентностей попереднього досвіду, опис яких наведений нижче.

Так, здатність усвідомлення власних дій відповідно до цілей та умов професійної діяльності є ключовою для ефективної та відповідальної роботи в будь-якій сфері.

До цієї компетентності належать здатність до розуміння власних сильних та слабких сторін, здатність до розуміння цілей професійної діяльності, вміння проводити аналіз умов професійної діяльності, здатність до самоорганізації, самоконтролю та саморегуляції, розвинене почуття відповідальності й усвідомлення наслідків власних дій.

Під умінням визначати стратегію та організувати діяльність підрозділу розуміємо здатність розробляти довгострокове бачення візії та місії підрозділу, визначати ключові цілі та шляхи їх досягнення, ефективно структурувати роботу команди, розподіляти ресурси та координувати діяльність для вирішення поставлених завдань.

До цієї компетентності належать здатність ефективно організувати робочі процеси, встановлювати чіткі процедури, правила та алгоритми виконання завдань, здатність до розподілу завдань, розширення повноважень та відповідальності для самостійного виконання роботи, здатність до впровадження необхідних змін у діяльності підрозділу для адаптації до нових умов та досягнення цілей.

Під здатністю до стимулювання в підлеглих інтересу до професійної діяльності розуміємо вміння керівника створювати та підтримувати робоче середовище, в якому працівники відчувають внутрішню мотивацію, залученість і бажання якісно виконувати свої професійні обов'язки, прагнути до розвитку й досягнення успіху у своїй роботі.

До цієї компетентності належать уміння розпізнавати індивідуальні цілі, прагнення, цінності та фактори, що надихають кожного члена команди, здатність до створення можливостей для професійного зростання та розвитку підлеглих, здатність до залучення підлеглих до обговорення питань, що стосуються їхньої роботи, надання можливості висловлювати свої ідеї та позиції, врахування їхньої думки.

Під здатністю знаходити нестандартні підходи в процесі прийняття управлінських рішень, прагнення

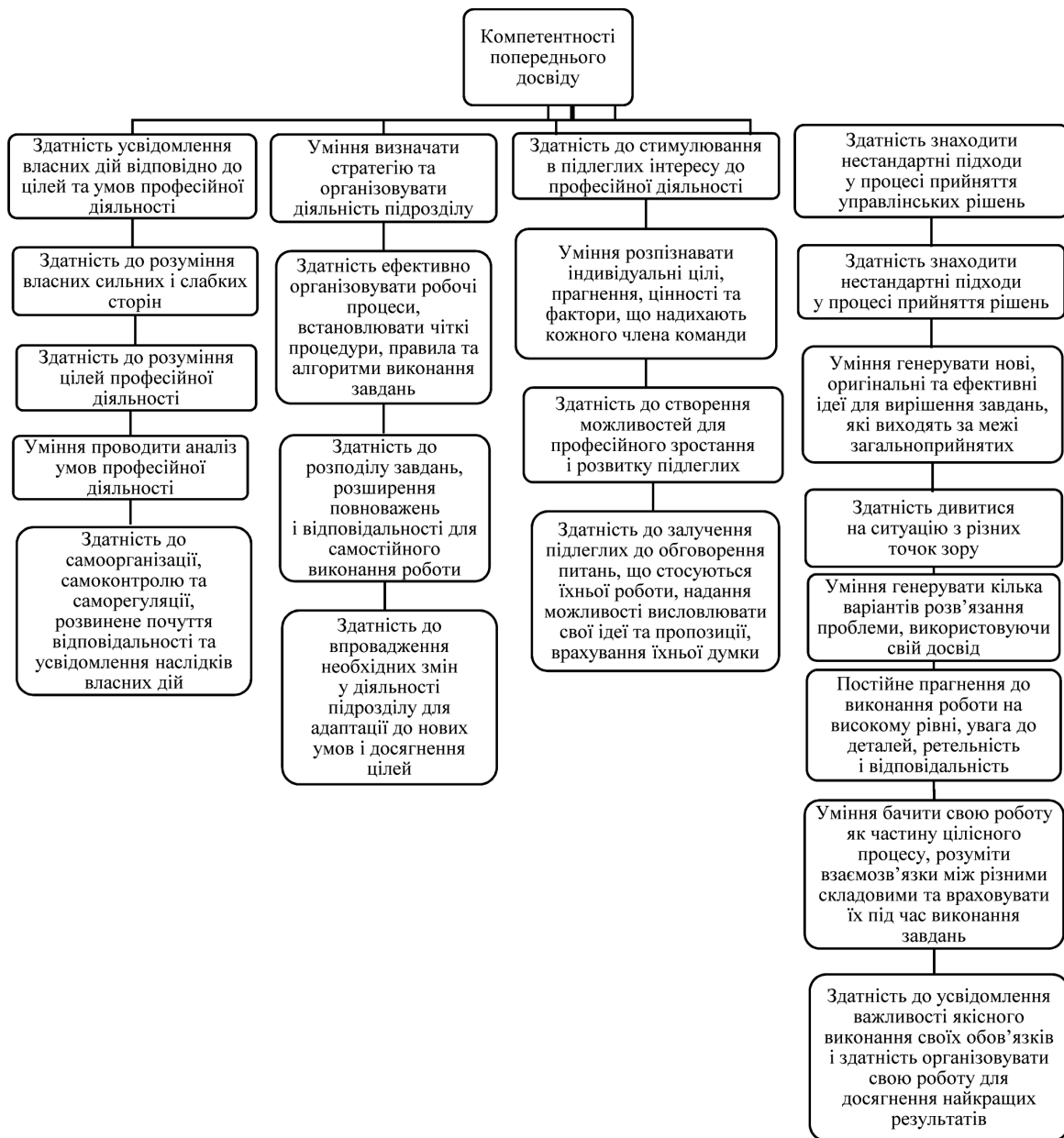


Рис. 4. Схема компетентностей попереднього досвіду

до досконалості в професійній діяльності розуміємо вміння керівника або фахівця виходити за рамки традиційних методів і шаблонів у процесі розв'язання проблем і прийнятті рішень, а також прагнення до постійного підвищення якості своєї роботи, вдосконалення професійних навичок і досягнення найкращих можливих результатів.

До цієї компетентності належать здатність знаходити нестандартні підходи у процесі прийняття рішень, уміння генерувати нові, оригінальні та ефективні ідеї для вирішення завдань, які виходять за межі загальноприйнятих, здатність дивитися на ситуацію з різних точок зору, вміння генерувати кілька варіантів розв'я-

зання проблеми, використовуючи свій досвід, постійне прагнення до виконання роботи на високому рівні, увага до деталей, ретельність і відповідальність, уміння бачити свою роботу як частину цілісного процесу, розуміти взаємозв'язки між різними складовими та враховувати їх під час виконання завдань, здатність до усвідомлення важливості якісного виконання своїх обов'язків і здатність організувати свою роботу для досягнення найкращих результатів.

Таким чином, до блоку компетентностей попереднього досвіду включені компетентності, які розвиваються й удосконалюються завдяки практичному досвіду, одержаному протягом попередньої професійної

діяльності та являють собою неідентифіковані знання, набуті навички та накопичений досвід і сприяють ефективній діяльності в майбутньому.

Отже, до блоків «компетентності загального розвитку», «компетентності професійної підготовленості» та «компетентності попереднього досвіду» включені компетентності, котрі є однорідними явищами з можливістю встановлення споріднених показників оцінювання, оцінивши які можна одержати мінімально необхідну інтегральну оцінку розвитку компетентностей загалом.

Підтвердження гіпотези проведено шляхом порівняння охоплення компетентностей декількома існуючими методами оцінювання персоналу.

Так, метод ключових показників ефективності (КПІ), який має на меті оцінювання результатів відповідно до професійних обов'язків саме на займаній посаді та містить кількісні характеристики для інформування працівників про основні індикатори успіху, зосереджений на фіксації результатів професійної діяльності працівника, проте не оцінює компетентності попереднього досвіду та компетентності загального розвитку.

Схематичне зображення охоплення компетентностей під час використання методу ключових показників ефективності (КПІ) показано на *рисунку 5*.



Рис. 5. Охоплення компетентностей у разі використання методу ключових показників ефективності (КПІ)

Таким чином, порівняльний аналіз показав, що зазначений метод зосереджений на охопленні виключно компетентностей професійної підготовленості.

Методом оцінювання 360 градусів (або кругова оцінка), який має на меті визначення ступеня відповідності співробітника висунутим вимогам і виявлення як сильних сторін, так і компетентностей, які розвинені недостатньо, з метою їхнього подальшого розвитку, оцінюються компетентності професійно підготовленості, частково враховуються компетентності загального розвитку та не оцінюються компетентності попереднього досвіду.

Схематичне зображення охоплення компетентностей під час використання методу оцінювання 360 градусів показано на *рисунку 6*.



Рис. 6. Охоплення компетентностей у разі використання методу оцінювання 360 градусів

Таким чином, порівняльний аналіз показав, що зазначений метод зосереджений на охопленні компетентностей професійної підготовленості та частково компетентностей загального розвитку.

Пропонований авторський підхід передбачає проведення комплексного оцінювання розвитку компетентностей загального розвитку, компетентностей професійної підготовленості та компетентностей, здобутих унаслідок досвіду попередньої діяльності. Схематичне зображення охоплення компетентностей пропонованого підходу показано на *рисунку 7*.



Рис. 7. Охоплення компетентностей пропонованого підходу

Таким чином, пропонований підхід (*рис. 7*) охоплює компетентності загального розвитку, професійної підготовленості та попереднього досвіду, є адекватним для якісного та комплексного оцінювання персоналу, а також надає можливість спрогнозувати подальше ефективне кар'єрне зростання військовослужбовців.

Висновки

Отже, в дослідженні за допомогою методу системного аналізу вперше проведено декомпозицію компетентностей науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів за джерелами їхнього походження, що дало змогу структурувати їх за трьома окремими блоками: компетентності загального розвитку, компетентності професійної підготовленості та компетентності попереднього досвіду.

Крім того, з використанням методу порівняльного аналізу проведено порівняння охоплення компетентностей існуючими методами оцінювання персоналу, що дало змогу встановити переваги пропонованого авторського підходу та обґрунтувати його адекватність.

Перспективи подальших досліджень

Подальше дослідження варто зосередити на визначенні показників оцінювання компетентностей, включених до блоків «компетентності загального розвитку», «компетентності професійної підготовленості» та «компетентності попереднього досвіду».

Перелік літератури

1. *Саюк В. І.* Професійна компетентність як основа розвитку сучасного викладача в системі післядипломної педагогічної освіти / В. І. Саюк // *Нова педагогічна думка*. – 2012. – № 3 (71). – С. 57–61.
2. *Масич С. Ю.* Система компетенцій викладача вищого навчального закладу / С. Ю. Масич // *Педагогіка та психологія*. – 2014. – Вип. 45. – С. 135–143.
3. *Головань М. С.* Професійна компетентність викладача вищого навчального закладу / М. С. Головань // *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Серія: Педагогіка і психологія*. – 2014. – Вип. 44, ч. 3. – С. 79–88.
4. *Борова Т. А.* Професійна компетентність науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу як індикатор ефективності їхньої діяльності / Т. А. Борова // *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. – 2011. – № 32–33. – С. 265–269.
5. *Коркішко О.* Зміст та складові soft skills особистості майбутнього викладача [Електронний ресурс] / О. Коркішко, А. Дрига, Р. Онищенко // *Гуманізація навчально-виховного процесу*. – 2024. – № 2 (106). – С. 16–24. – Режим доступу : [https://doi.org/10.31865/2077-1827.2\(106\)2024.314959](https://doi.org/10.31865/2077-1827.2(106)2024.314959).
6. *Марущак О. М.* Поняття компетентності у педагогічній діяльності / О. М. Марущак // *Креативна педагогіка*. – 2016. – № 11. – С. 97–108.