

РОЛЬ SOFTSKILLS У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

THE ROLE OF SOFT SKILLS IN FORMATION OF THE PROFESSIONAL MOBILITY OF FUTURE HEADS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

У статті висвітлено особливості формування професійної мобільності майбутніх керівників закладів освіти засобами розвитку softskills як складових частин професійних компетентностей, сформованих у процесі навчання чи власного досвіду, що забезпечують досягнення успіху в майбутній професійній діяльності. Обґрунтовується значення «softskills» для професійного становлення майбутніх керівників закладів освіти та роль softskills для майбутньої професійної кар'єри. Встановлено, що для сучасних керівників закладів освіти формування системи гнучких навичок (компетенцій) є ознакою їх професійної мобільності та логічним доповненням професійних знань і вмінь. На основі досліджень здійснено порівняльний аналіз softskills (гнучких навичок) і hardskills (жорстких навичок), класифіковано найважливіші для формування професійної мобільності майбутніх керівників закладів освіти типи softskills, які є відображенням рівня їх соціально-психологічного розвитку. Визначено проблемні аспекти сучасної системи підготовки управлінських кадрів на засадах формування softskills і розглянуто алгоритм побудови власної траєкторії формування softskills. Акцентовано увагу на методах розвитку softskills майбутніх керівників в умовах вищої освіти. Встановлено, що за допомогою визначених методів можна прогнозувати вирішення не тільки освітніх, соціальних та управлінських завдань, а й акумулювати дієві можливості розвитку відповідних softskills, а отже, і формувати ознаки професійної мобільності майбутніх керівників закладів освіти. У статті переконливо стверджується, що інтеграція засадничих понять і явищ, які сприяють розвитку професійної мобільності майбутніх керівників закладів освіти, є інноваційним процесом у сучасному педагогічному менеджменті. Стаття адресована майбутнім і діючим керівникам закладів освіти, а також може бути корисною для широкого кола читачів, зацікавлених у формуванні професійної мобільності менеджерів освіти шляхом розвитку softskills.

Ключові слова: мобільність, професійна мобільність, професійна мобільність май-

бутнього керівника закладу загальної освіти, softskills, hardskills.

This article highlights the essence of professional mobility future managers of educational institutions through softskills development as components of professional competences acquired in the course of training or personal experience and ensure achievement success in the future professional activity. Justified "softskills" value for professional future facility managers education. Becoming It is established that for modern leaders of education institutions their professional mobility and the logical complement of professional knowledge and skills. Based on skills (competencies) are systems flexible a sign I studies have carried out a comparative analysis of softskills and flexible skills hardskills, ranked most important for formation professional mobility of future managers of educational institutions types of softskills, which reflect the level of their social and psychological development. Definitely problematic aspects of modern management education system the TIV issue formation of softskills of future heads of educational institutions and is considered an algorithm for constructing your own trajectory of softskills formation. It is emphasized focus on the development of softskills of future executives in senior management education. Installed, what help methods can be by certain to predict decisions not only educational, social and administrative tasks, but also to accumulate effective opportunities for development of appropriate softskills, a hence the formation of professional mobility of future heads of institutions education. The article convincingly states that the integration of fundamental concepts and phenomena that contribute to the development of professional mobility of future heads of educational institutions is an innovative process as in modern pedagogical management. This article is addressed to future heads of educational institutions and may also be of interest to a wide range of readers interested in developing professional mobility through the development of softskills.

Key words: mobility, professional mobility, professional mobility of future heads of general education, softskills, hardskills.

УДК 37.07:005.33

DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085-2019-18-1-35>

Заєць Н.Ю.,

аспірант кафедри педагогіки, адміністрування і соціальної роботи Навчально-наукового інституту менеджменту та психології Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України

Постановка проблеми у загальному вигляді.

Успіх професійної діяльності керівника закладу освіти, безумовно, залежить від розвитку професіоналізму, який проявляється в усвідомленні значущості та відданості своїй професії, чіткому виконанні посадових обов'язків, стабільності та відповідальності. Світові глобалізаційні тенденції переконують у необхідності бути готовим до переміщень у соціальному просторі, швидко адаптуватися до змінних умов, освоювати новітні технології, гнучко взаємодіяти в суспільному оточенні, оперативно оновлювати набуті компетентності. Беззаперечним є і той факт, що сучасний

професіонал-управлінець здатний оперативно обирати продуктивний спосіб взаємодії у професійному середовищі, динамічно змінювати поле професійної діяльності залежно від ситуаційного менеджменту, забезпечувати стійкий розвиток освітнього закладу й успішну реалізацію освітніх реформ. Таким вимогам відповідає сформована професійна мобільність керівника закладу загальної освіти. Саме цим ми можемо пояснити різновекторність наукових розвідок із проблеми формування професійної мобільності майбутніх керівників закладів освіти. Практичну реалізацію зазначеної проблеми вбачаємо в підготовці керів-

ників в умовах закладів вищої освіти як професіоналів високого рівня.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблема підготовки професійно мобільних фахівців різних галузей відображена у дослідженнях вітчизняних і зарубіжних вчених (Л. Амірова, А. Ващенко, В. Гринько, Є. Іванченко, Б. Ігошев, Ю. Калиновський, Ю. Клименко, Н. Кожемякіна, Р. Пріма, В. Солоненко, Л. Сушенцева та ін.). Значний внесок у формування сучасних наукових поглядів на визначення ролі особистості керівника у процесі управління здійснили В. Зігерт, Л. Ланг, А. Файоль, В. Шепель та ін. Серед вітчизняних науковців проблемі управління освітою присвячено дослідження Т. Гриценко, Л. Даниленко, В. Маслова, З. Рябової, Г. Тимошко, Т. Сорочан та ін. У свою чергу, фахівці різних галузей (С. Бацунов, О. Делія, Н. Длугунович, І. Краковецька, К. Коваль, Н. Махначова, А. Мідляр, О. Шкуть, Л. Фамільярська, І. Черкасова, Н. Шитова та ін.) досліджували сутність «гнучких навичок» – softskills – у різних сферах сучасної науки та практики.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. На нашу думку, роль softskills у формуванні професійної мобільності у майбутніх педагогів, керівників закладів освіти ще недостатньо досліджена вітчизняними та зарубіжними вченими. Напрацювання з визначення ролі «softskills» у структурі особистості безпосередньо керівника закладу освіти висвітлена фрагментарно та потребує детального вивчення.

Метою статті є обґрунтування сутності формування професійної мобільності майбутніх керівників закладів освіти засобами розвитку softskills як складових частин професійних компетентностей.

Виклад основного матеріалу. Інтеграція України у європейський освітній і науковий простір актуалізує питання модернізації освіти в контексті завдань Болонського процесу, серед яких чільне місце належить мобільності. Одним із пріоритетних напрямів на шляху до втілення освітніх реформ і зближення України з європейською освітньою спільнотою є вдосконалення підготовки та перепідготовки педагогічних кадрів, зокрема керівників закладів освіти. Будь-який аспект розвитку освіти так чи інакше виводить науковців на проблему мобільності сучасного педагога у процесі його професіоналізації [17, с. 23]. Саме тому підготовка професійно мобільних фахівців займає чільне місце серед провідних світових освітніх тенденцій, що впливають на хід модернізації та реформування вітчизняної системи освіти.

«Мобільність» у загальноприйнятому значенні визначається як здатність до швидкої зміни стану, статусу, вміння швидко орієнтуватися в ситуації невизначеності, знаходити потрібні форми діяльності. Крім того, мобільність розглядається як соціальна категорія (перехід людей з одних

громадських груп, шарів до інших). Більш вузьке розуміння мобільності пов'язане з безпосереднім швидким виконанням певних завдань [3, с. 534].

Професійна мобільність розуміється «як особлива якість особистості, яка формується безпосередньо у процесі навчання і виховання і здійснює найважливіший вплив на професіоналізм майбутнього фахівця» [7, с. 33]; «як суб'єктивна інтегральна якість особистості, що виражає готовність і здатність індивіда до зміни своєї професійної позиції, статусу, до переміщень у професійній сфері на основі визначених світоглядних уявлень, ціннісних орієнтацій, особистісних якостей, знань відповідно до особистісних потреб» [8, с. 110].

Посилаючись на праці науковців О. Безпалько, Л. Горюнової, Л. Сушенцевої, Л. Нічуговської, ми розглядаємо професійну мобільність як інтегративну особистісну якість, що виступає основою реалізації базових, спеціальних і професійної компетентностей і виявляється в готовності та здатності майбутнього педагога до зміни професійних функцій у межах однієї професійної діяльності й опанування новими спеціальностями в умовах динамічно змінюваного ринку праці [13, с. 13].

Професійна мобільність виступає «адапційним механізмом особистості, який забезпечує узгодженість окремих ланок професійного розвитку, вміння пристосовуватися до нових умов праці» [12, с. 23], «базується на єдності мотивації, інтелектуальних здібностей і вольових якостей особистості, динамічний розвиток яких сприяє успішному пристосуванню індивіда до змінних умов соціального і професійного середовища» [14], «дозволяє людині керувати ресурсами суб'єктності та професійною поведінкою» [4, с. 10].

Ознайомившись із вітчизняними дослідженнями, ми розглядаємо дефініцію «професійна мобільність» як «якість особистості». Проте не можемо оминати увагою дещо відмінне бачення проблеми формування професійної мобільності фахівців, а саме з позиції компетентісного підходу. На думку науковців (І. Герасимова, Е. Зеєр, Д. Мартенс, С. Нужнова, О. Кердяшева та ін.), в основу процесу формування професійної мобільності майбутніх фахівців покладено професійні компетенції, які мають широкий спектр дії та дозволяють виходити за межі однієї групи професій, психологічно готують фахівця до засвоєння нових знань, забезпечують готовність до інновацій у професійній діяльності.

Ми розділяємо думку С. Нужної в тому, що професійна компетентність у поєднанні з загальноосвітніми, загальнопрофесійними і професійними знаннями слугують знаннєвою основою професійної мобільності [16, с. 3]. Натомість Ю. Калиновський [10] вбачає у професійній мобільності головний компонент професійної компетентності,

О. Кердяшева [11] – здатність проявляти свою професійну компетентність.

Інтерес до подібних досліджень ми пов'язуємо зі зростанням значення особистісних характеристик фахівців для формування їх професійної мобільності. Підґрунтям для формування професійної мобільності безпосередньо керівника закладу освіти вважаємо поєднання особистісних якостей, високого рівня узагальнених професійних знань, прийомів і компетентностей із вмінням ефективно їх застосовувати для ефективного функціонування у сучасній сфері своєї професійної діяльності.

Дієвим підходом до визначення структурних компонентів професійної мобільності вважаємо розвиток певних компетентностей, до процесу формування яких ми відносимо ряд компетенцій. Погоджуючись із думкою науковців, розмежуємо поняття «компетенції» (сукупність взаємозалежних якостей особистості (знання, уміння, навички, способи діяльності, що задаються до певного кола предметів і процесів, необхідні для якісної, продуктивної діяльності щодо них (О.В. Кучай)) і «компетентність» (здатність застосовувати знання й уміння ефективно і творчо в міжособистісних відносинах – ситуаціях, що передбачають взаємодію з іншими людьми в соціальному контексті так само, як і в професійних ситуаціях; поняття, що логічно походить від ставлень до цінностей; і від умінь до знань (Quality education and competencies for life).

З огляду на вищесказане у формуванні професійної мобільності сучасних керівників закладів освіти набувають значущості такі компетенції, які позиціонуються ефективною взаємодією у професійному середовищі та визначені як «softskills».

Softskills (від англ. «м'які навички» або «гнучкі навички») – характеризують перелік особистих характеристик, що так або інакше пов'язані з ефективною взаємодією з іншими людьми: вмінням

переконувати, знаходити підхід до людей, міжособистісним спілкуванням, веденням переговорних процесів, роботою в команді, особистісним розвитком, ерудованістю, креативністю, комунікаційною взаємодією, високим рівнем самоорганізації тощо. Сучасні вчені характеризують softskills такими, що дозволяють фахівцю бути успішним незалежно від специфіки та напрямку, в якому здійснюється професійна діяльність [18, с. 43]. Зазначається, що softskills доповнюють hardskills («жорсткі навички») особистості. З метою визначення сутнісних ознак softskills і hardskills наведемо їх порівняльну характеристику (рис. 1).

Ми усвідомлюємо, що softskills – це набуті навички (компетенції) у процесі навчання чи особистісного досвіду, які забезпечують досягнення успіху в обраній галузі. Їх прояв неможливо відстежити чи перевірити, проте вони сприяють знаходженню оптимальних рішень у різних професійних ситуаціях, тоді як hardskills – це технічні навички, які можна продемонструвати наочно.

Навички – це певні дії, сформовані шляхом повтору, які характеризуються високим ступенем засвоєння і відсутністю свідомої регуляції та контролю. Тобто на рівні сформованих навичок людина діє автоматично.

Беззаперечним є той факт, що чим вище по соціальних щаблях піднімається людина, тим більше гнучких навичок потрібно їй розвивати. У навчально-методичному посібнику «Нова українська школа: поради для вчителя» зазначається, що «школа – одна з найменш реформованих сфер в Україні. Вона, як і 70 років тому, досі орієнтована на накопичення знань – hardskills, тоді як у сучасному світі дедалі більше необхідними стають «м'які» навички – softskills. Дослідження фахівців Світового банку «Навички для сучасної України» свідчить, що українські роботодавці мають потребу в додаткових когнітивних і соціально-

Hardskills	Softskills
передбачають роботу з технікою та технологіями;	передбачають роботу з людьми;
пов'язані з конкретною професією;	універсальні;
формується у процесі навчання;	вроджені або набуті внаслідок досвіду, власних потреб;
можна перевірити за допомогою іспиту, тестування тощо;	неможливо виміряти міру формування навичок;
швидко набуваються;	засвоюються повільно;
у формуванні переважно задіяна ліва півкуля головного мозку;	у формуванні переважно задіяна права півкуля головного мозку;
ефективні для вирішення типових завдань.	забезпечують швидку адаптацію в швидкозмінних умовах професійного середовища, уміння приймати нестандартні рішення.

Рис. 1. Порівняльна характеристика softskills і hardskills

емоційних навичках своїх працівників. За даними досліджень, проведених у Гарвардському та Стенфордському університетах, тільки 15% кар'єрного успіху забезпечує рівень професійних навичок, натомість як інші 85% – це «м'які» навички» [15].

Останні соціальні дослідження підтверджують, що у провідних закладах вищої освіти світу державні та міжнародні програми спрямовані на розвиток softskills фахівців всіх спеціальностей. Відзначається, що класифікація і пріоритетність softskills безпосередньо залежить від виду діяльності. Softskills розглядаються як надпрофесійні навички, вміння та характеристики, які дозволяють бути успішними незалежно від організації, її специфіки діяльності. Ці якості відповідають за прийняття рішення та комунікації. До них відносять: виявлення лідерських якостей і вміння працювати у команді, мотивацію команди, вміння навчати, вміння проводити переговори, розв'язання конфліктів, вміння ставити та досягати поставлених цілей, управління часом, цілеспрямованість, презентаційні навички, ораторське мистецтво, навички ефективної комунікації, стресостійкість, креативність тощо [6].

У 2016 р. на міжнародному економічному форумі в Давосі (Future for Jobs Report) був оприлюднений список компетенцій, які будуть найбільш затребуваними у 2020 р. Домінуючі позиції належать навичкам: вмінню вирішувати складні завдання, критичному мисленню, креативності, навичкам роботи в команді й емоційному інтелекту [21].

До прикладу, Британська платформа інтернет-навчання «SkillsYouNeed» розподіляє softskills на *персональні навички*: тайм-менеджмент, саморозвиток, управління емоціями й організація харчування, догляд за тілом, спортивні тренування, ефективний сон, *інтерперсональні* (комунікація, робота у команді, ведення переговорів, конфлікт-менеджмент), лідерські здібності, проведення презентацій, а також письмений майстерність і базові математичні знання.

Згідно з дослідженням «Forbes» найголовнішими softskills є комунікативна компетентність, креативність, написання якісних текстів, досвід роботи у команді, базові комп'ютерні знання, здатність до «реінжинірингу» – готовність робити звичні речі в новий спосіб.



Рис. 2. Класифікація softskills майбутніх керівників закладів освіти

– Інститут Макса Планка в Мюнхені (Німеччина) виділяє 4 групи, на їхній погляд, найважливіших у сучасному суспільстві softskills:

– особистісна динаміка (почуття відповідальності, прагнення до досягнень, впевненість у собі, висока мотивація);

– сфера міжособистісних відносин (контактність, об'єктивна самооцінка, співчуття та співпрацювання іншим людям);

– прагнення до успіху (самовіддача, мотивація до підтримання статусу, схильність до систематизації, ініціативність);

– витривалість (стійкість до критики, стійкість до невдач, позитивна емоційна установка, твердість життєвої позиції, задоволення роботою) [1].

Зважаючи на багатоаспектність і складність майбутньої діяльності, посилаючись на дослідження фахівців [9; 21; 6], виділимо типи softskills, які, на наш погляд, є найважливішими для формування професійної мобільності майбутніх керівників закладів освіти і безпосередньо відображають рівень їх соціально-психологічного розвитку (рис. 2).

Зазначимо, що подана класифікація не претендує на вичерпну та не може враховувати усі гнучкі навички, необхідні сучасному професійно мобільному керівнику, оскільки вони можуть доповнюватися та змінюватися залежно від соціальних умов і власне потреб людини.

Відповідно до наведеної класифікації вважаємо гнучкі навички відображенням рівня сформованості професійної мобільності керівника закладу освіти. Але попри те, що нова якість професійної освіти сьогодні – це підготовка фахівців із сучасним світоглядом, професійними знаннями інноваційного характеру та здатністю їх використовувати для вирішення практичних завдань на основі саморозвитку, сучасна система управлінської освіти не орієнтована на формування і розвиток softskills. У цьому контексті визначено такі проблемні аспекти:

– формування стійкої невідповідності між зростаючими вимогами до якості професійної підготовки управлінських кадрів і традиційними підходами;

– нагальна потреба у підготовці менеджерів із високим рівнем сформованості «softskills» не має достатнього теоретичного і методичного забезпечення процесу формування цих навиків;

– індивідуалістичний і конкурентний характер нинішньої професійної підготовки унеможлиблює розвиток вмінь праці в команді, спільної взаємодії, обміну досвідом, прийняття спільних рішень;

– в основі теоретичної підготовки менеджерів має бути управлінський досвід і, навпаки, поглиблені теоретичні знання сприяють переосмисленню власного досвіду [5].

Отже, для сучасних керівників закладів освіти формування системи гнучких навичок (компе-

тенцій) є ознакою їх професійної мобільності та логічним доповненням професійних знань і вмінь. Крім того, від майбутнього управлінця залежить, які безпосередньо softskills необхідні йому для здійснення майбутньої управлінської діяльності, мотив їх формування та ступінь впливу за здійснення ефективної управлінської діяльності. Формування відповідних softskills, на наш погляд, має відбуватися шляхом побудови власної професійної траєкторії за алгоритмом:

– визначення мети розвитку softskills;

– виокремлення тих гнучких навичок (компетенцій), які відповідають професійній меті;

– визначення інструментів, що сприяють ефективному формуванню softskills.

Основними методами розвитку softskills майбутніх керівників в умовах вищої освіти вважаємо: вивчення досвіду освітнього менеджменту засобами пошуку та засвоєння моделей успішної поведінки у вирішенні професійних завдань; нетворкінг (дослідження моделей успішної поведінки керівників закладів освіти, яким притаманний високий рівень розвитку відповідних компетенцій); фонові тренінги (самостійні вправи, націлені на розвиток відповідної компетенції; вирішення різних кейсів (дослідження конкретних ситуацій із пропозиціями оптимальних шляхів вирішення); самоосвіта (опрацювання відповідної літератури, матеріалів тренінгів, вебінарів, коуч-сесій), пошук зворотного зв'язку (співпраця з колегами, викладачами в аспекті розвитку конкретної компетенції); проектна діяльність та ін.

Висновки. За допомогою визначених методів можна прогнозувати вирішення не тільки освітніх, соціальних та управлінських завдань, а й акумулювати дієві можливості розвитку відповідних softskills, а отже, і формування професійної мобільності майбутніх керівників закладів освіти.

Перспективу подальших розвідок розглядаємо у розробці практичного інструментарію, спрямованого на формування професійної мобільності майбутніх керівників закладів освіти засобами розвитку відповідних гнучких навичок – softskills.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Абашкина О. Softskills: ключ к карьере. *Справочник по управлению персоналом*. 2008. № 9. С. 124–126.

2. Бацунов С.Н., Дереча И.И., Кунгурова И.М., Слизкова Е.В. Современные детерминанты развития softskills. *Научно-методический электронный журнал «Концепт»*. 2018. № 4. С. 198–207. URL: <http://e-koncept.ru/2018/181018.htm>.

3. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2001. С. 1440.

4. Дворецкая Ю.Ю. Психология профессионально мобильной личности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Краснодар, 2007. 146 с.

5. Делія О. Особистість керівника як чинник ефективного управління. *Економічний аналіз*. 2012. № 11 (2). С. 187–189.

6. Длугунович Н.А. Softskills як необхідна складова підготовки ІТ-фахівців. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2014. № 6 (219). С. 239–242.

7. Зеер Э.Ф. Многозначность феномена «мобильность» в профессиональном образовании. Социально-профессиональная мобильность в XXI веке : сборник материалов и докладов Междунар. конф. 2014. 29–30 мая. С. 30–36.

8. Игошев Б.М. Сущностно-логический анализ мобильности как межнаучного понятия. *Педагогическое образование в России*. 2014. № 1. С. 105–111.

9. Европейський словник навичок та компетенцій / DISCO European Dictionary of Skills and Competences. URL: http://disco-tools.eu/disco2_portal/.

10. Калиновский Ю.И. Развитие социально-профессиональной мобильности андрагога в контексте социокультурной образовательной политики региона : дис. ... докт. пед. наук : 13.00.01. Санкт-Петербург, 2001. 470 с.

11. Кердяшева О.В. Педагогические условия формирования готовности к профессиональной мобильности студентов в образовательном процессе вуза : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Воронеж, 2010. 204 с.

12. Маркова А.К. Психология профессионализма. Москва : Знание, 1996. 308 с.

13. Нічуговська Л.І. Стратегія і менеджмент професійної мобільності майбутніх педагогів у процесі магістерської підготовки. *Імідж сучасного педагога*. 2017. № 1. С. 11–15. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRNisp_2017_1_3.

14. Никитина Е.А., Кузнецова А.А. Формирование позитивной Я-концепции студентов: от теории к практике : учебное пособие. Курск : ЮЗГУ, 2014. 107 с.

15. Нова українська школа: порадник для вчителя / за заг. ред. Н.М. Бібік. Київ : Літера ЛТД, 2018. 160 с.

16. Нужнова С.В. Сущность и структура понятия профессиональной мобильности в современном обществе. URL: <http://www.rusnauka.com/Pedagog/185.html>.

17. Огневюк В.А., Сыроева С.А. К проблеме развития научного направления интегрированного исследования сферы образования. *Вестник высшей школы*. № 3. 2014. С. 22–30.

18. Фамільярська Л.Л. Особливості розвитку сучасного педагога в системі післядипломної освіти. *Journal «Science Rise: Pedagogical Education»*. 2017. № 6 (14). С. 43–45.

19. Шкуть О. Мифы о руководителях. *Управление персоналом-Украина*. 2012. № 6 (225). С. 52–55.

20. Amadei, B. Engineering for the Developing World. *The Bridge*. 2004. № 2 (34). P. 24–31. URL: <https://www.nae.edu/Publications/Bridge/EngineeringForeignPolicy/EngineeringfortheDevelopingWorld.aspx>.

21. The World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org> (дата 20.10.2019).