

Лекція № 1

«HARD SKILLS» та «SOFT SKILLS» в освіті, бізнесі та управлінні»



План

1. Поняття «hard skills» та «soft skills».
2. «Soft skills» як необхідна складова якісної професійної підготовки майбутнього педагога.
3. «Soft skills» управлінської діяльності

1. Поняття «hard skills» та «soft skills»

Перед вищою педагогічною освітою, зокрема у сфері підготовки майбутніх педагогів, постає проблема пошуку та застосування ефективних способів взаємодії суб'єктів освітнього процесу: вибір продуктивних технологій навчання і виховання, створення парадигмальних підходів до професійної освіти, управління педагогічним процесом. Нова українська школа потребує вчителів, які здатні не лише швидко опановувати сучасні методики викладання та виховання учнів, а й адаптовувати їх до потреб освітнього середовища, створювати та впроваджувати власні розробки, організовувати процес навчання на засадах особистісно зорієнтованого, компетентнісного та діяльнісного підходів.

Як слушно зауважує відома шведська дослідниця, педагог Агнета Бладх, педагог повинен бути готовим «працювати з поколінням, яке ставить нові питання», а також «завойовувати авторитет і створювати нове оточення, нове знання, новий процес навчання». Отже, в умовах активного пошуку інноваційних освітніх моделей, формується оновлений образ педагога: консультанта, радника, тьютора, дослідника, новатора, фасилітатора такого, що володіє певним комплексом «hard skills» та «soft skills», необхідним для здійснення ефективної професійно-педагогічної діяльності.

Вивченню проблеми «hard skills» та «soft skills» присвячені дослідження О. Абашкіної, Є. Гайдученко, В. Давидової, Н. Жадько, Г. Івоніної, С. Наход, Ю. Портланд, О. Сосніцкої, Л. Фамілярської. Зокрема, науковцем Л. Коваль здійснено класифікацію «soft skills» на індивідуальні, комунікативні, управлінські та досліджено можливість їх розвитку у студентів; Н. Длугунович розглянуто проблему напрацювання «soft skills» у системі підготовки майбутніх програмістів; дослідниця А. Тютюнник акцентує увагу на розвитку цих навичок у студентів із використанням хмарних сервісів. Однак, запропоновані рішення не висвітлюють проблему розвитку «soft skills» у майбутнього педагога в процесі професійної підготовки.

В умовах кардинальних суспільних змін, інтеграційних освітніх процесів, модернізації системи освіти, професійна підготовка майбутнього педагога стає предметом досліджень багатьох науковців. Головні питання, які хвилюють дослідників – це підвищення вимог до майбутнього педагога як фахівця та провайдера сучасних інноваційних освітніх послуг, забезпечення якості його підготовки та реалізації її ефектів у самостійній педагогічній діяльності.

Поняття «професійна підготовка» у педагогічній науці пов'язане з професійним навчанням та відображає процес оволодіння майбутніми фахівцями знаннями, вміннями та навичками, які будуть необхідні для професійної діяльності. Зокрема – це система професійної освіти метою якої є набуття студентами навичок, які необхідні для виконання певної роботи чи процес оволодіння знаннями, вміннями, навичками майбутніми спеціалістами, які дозволять їм виконувати роботу в обраній професійній сфері.

Зазвичай метою є прищвидшене набуття навичок, які будуть необхідні у процесі професійної діяльності. Проте варто зауважити, що професійна підготовка фахівця, зокрема й майбутнього педагога, не можна обмежитися лише процесуальною стороною. Необхідною є цілеспрямована освітня діяльність, активність учасників освітнього процесу, яка забезпечить формування та розвиток професійних та соціально-значущих якостей майбутнього педагога. Саме тому, трактуємо професійну підготовку як систему організаційних, методичних та педагогічних заходів, в ході яких відбуватиметься формування особистості, професійної спрямованості, знань, вмінь і навичок та професійної готовності.

Якщо взяти дане визначення за основу, то професійну підготовку майбутнього педагога визначаємо як цілісну педагогічну систему, функціонування якої передбачає створення оптимальних умов для розвитку особистості педагога на основі оволодіння необхідними для майбутньої професії знаннями, вміннями, навичками, компетенціями, розвитком професійних, особистісних якостей, які забезпечать ефективність майбутньої педагогічної діяльності.

- Імпонує розуміння професійної підготовки О. Мисечко, яка розглядає її як цілісну, динамічну педагогічну систему, здатну до саморозвитку, що характеризується специфічними закономірностями, єдністю змісту, цілей і засобів, спрямовану на формування професійної компетентності, загальної й професійної культури, творчого мислення майбутнього вчителя і його готовності до професійного саморозвитку. Варто зауважити, що професійна підготовка має подвійне значення і повинна розглядатися як процес (навчання) та як результат (готовність), визначається сукупністю вимог, що висувуються до певного фахівця. Дослідниця Л. Хомич вважає, система загальнопрофесійної підготовки реалізується через такі напрями: світоглядно-культурологічний, психолого-педагогічний та фахово-методичний. Цінними є погляди науковця В.Кузя, який наголошує, що «в освіті нині чітко окреслюється зміщення акцентів – від навчання абстрактних істин до оволодіння практичними конкретними корисними знаннями, виховання мотивації до самовдосконалення і підготовки, до реальних умов життя, до нестабільності та невизначеності в ньому».

- В нашому динамічному світі, який стрімко розвивається, в час становлення й утвердження інноваційної або «розумної» економіки і суспільства, заснованого на знаннях, неможливо без випереджувального інноваційного розвитку системи освіти. Інноваційні перетворення практично всіх складових освітньої системи, включаючи професійну підготовку майбутніх фахівців, виступають сьогодні основою її модернізації. Головний тренд у сучасній освіті – це зміна людей, які починають працювати педагогами та зміна ролей, які вони виконують в суспільстві.
- З огляду на вищесказане, можемо окреслити портрет майбутнього педагога, на досягнення якого має спрямовуватися процес професійної підготовки у закладах вищої освіти, а саме:
 - – наявність професійних, загальнонаукових та особистісних рис, що мають відповідати потребам сучасної освіти;
 - – віра в обдарованість кожної без винятку дитини та дотримання принципу природовідповідності;
 - – володіння найновішими педагогічними технологіями (індивідуалізації та диференціації навчання, електронно-інформаційними, педагогіки співробітництва, новим глобальним педагогічним мисленням);
 - – наявність творчих, дослідницьких, експериментаторських умінь, прагнення до розробки і впровадження в практику нових прогресивних технологій та власних дидактичних і виховних знахідок.

- Саме тому важливими складовими професійної підготовки майбутніх педагогів є комплекси «hard skills» і «soft skills», які зможуть забезпечити успішне виконання професійної діяльності та допоможуть їм завжди бути затребуваними на ринку праці.
- На переконання науковців (Ю. Портланд, В. Давидова та ін.) «hard skills» – це знання, вміння та навички, що необхідні для виконання професійної діяльності. Водночас «soft skills» визначають, як «м'які навички», що сприяють успішній самореалізації та досягненню професійного успіху. Науковці Т. Кожушкіна, О. Кучай, С. Наход наголошують, що дані терміни доцільно розглядати з позицій компетентнісного підходу.
- Водночас, на переконання дослідників О. Кучай, С. Наход доречно розмежовувати поняття «компетенція» та «компетентність». Враховуючи, що поняття «hard skills» та «soft skills» спільно відображають цілісність та збірну, інтеграційну суть як результату освіти, так і результату діяльності особистості, визначаємо «компетенцію» як сукупність знань, умінь, навичок, способів діяльності, що стосуються певного кола предметів і процесів, необхідних для ефективного виконання діяльності. «Компетентність» трактуємо як володіння особистістю відповідною компетенцією, що містить особисте ставлення до неї, предмета діяльності, її досвід у відповідній сфері, готовність (знаннєву, діяльнісну, емоційну, особистісну) до вирішення проблем, адаптацію до нестандартних ситуацій.
-

З огляду на вищесказане, «hard skills» можемо розглядати як «базові компетенції»,

- З огляду на вищесказане, «hard skills» можемо розглядати як «базові компетенції», що представляють собою інтеграцію знань, досвіду, професійно значущих особистісних якостей, які сприяють досягненню високих результатів у процесі виконання професійної діяльності. Власне такі компетенції можна наочно продемонструвати. Тому «hard skills» майбутніх педагогів включає:
 - 1) систему професійних компетенцій, що поєднує загальнодидактичні і спеціальні фахові знання;
 - 2) систему фахових умінь;
 - 3) професійні здібності та професійно значущі риси особистості.
- Щодо «soft skills», трактуємо «soft» як «гнучкість», що характеризує відсутність шаблонності, стереотипності, здатності до змін, а «skills», у цьому разі, як компетентності – готовність, здатність та можливість особистості діяти у будь-яких мінливих ситуаціях, спираючись на власний досвід та інтуїцію. Важливо зауважити, що комплекс «soft skills» має якості емерджентності (сукупне функціонування взаємопов'язаних його елементів породжує нові функціональні властивості, що не зводяться до простої їх суми) та синергетичності (в результаті поєднання елементів в єдину систему збільшується ефективність діяльності). Цілком зрозуміло, що саме майбутні педагоги, як спеціалісти соціономічних професій, повинні мати високий рівень розвитку «soft skills», адже робота у системі «людина-людина» орієнтована на інших, а отже непередбачувана та пов'язана з відсутністю єдиних і жорстких алгоритмів, вимог, технологій до процесу професійної діяльності

- – індивідуальні якості (вміння приймати рішення та вирішувати проблеми, чітко ставити завдання та формулювати цілі, позитивне мислення та оптимізм, орієнтація на клієнта та кінцевий результат),
- – комунікаційні якості (вміння зрозуміло формулювати думки, вміння взаємодіяти з різними типами людей, структурувати й модерувати наради, відповідати аргументовано, зрозуміло, вчасно і ввічливо, готувати та робити якісні презентації, враховувати культурні та міжнаціональні особливості),
- – управлінські якості («грати» в команді, об'єднувати та мотивувати команду, навчати та розвивати членів команди, передбачати та
- запобігати ризикам, чітко планувати та керувати часом).
- Окрім того, як зазначає Л. Фамілярська «soft skills» – соціологічний термін, який характеризує перелік особистих характеристик, які певним чином пов'язані з ефективною взаємодією у процесі професійної діяльності: вмінням переконувати, знаходити підхід до людей, міжособистісним спілкуванням, веденням переговорних процесів, роботою в команді, особистісним розвитком, ерудованістю, креативністю, комунікаційною взаємодією, високим рівнем самоорганізації тощо.

- Згідно з класичним означенням, навички в цілому і «м'які» навички зокрема, – це навички, сформовані шляхом тривалого повторення. Їх досить важко виявляти, наочно демонструвати, перевіряти, оцінювати. Однак, якщо навичка сформована, то людина починає діяти автоматично, не замислюючись над тим, що і як потрібно робити.
- «Soft skills» – це соціологічний термін, який характеризує емоційний інтелект людини і є комплексом особистих характеристик, що так чи інакше пов'язані з ефективною взаємодією з іншими людьми. На практиці поряд з терміном «soft skills», використовують ряд термінів з тотожним змістом: соціально-особистісні компетенції, «м'які» компетенції, «м'які» знання, «м'які» навички, «soft» знання/уміння/навички.
- Комплекс характеристик особистості, що входять до поняття «soft skills», однаково необхідний як для повсякденного життя, так і для роботи. Однак, згідно з дослідженнями, він особливо важливий для успіху в професії. Для просування кар'єрними сходинками певні особистісні навички та уміння потрібно застосовувати з найнижчих щаблів, а починати напрацьовувати якнайраніше, ще на етапі професійного навчання.

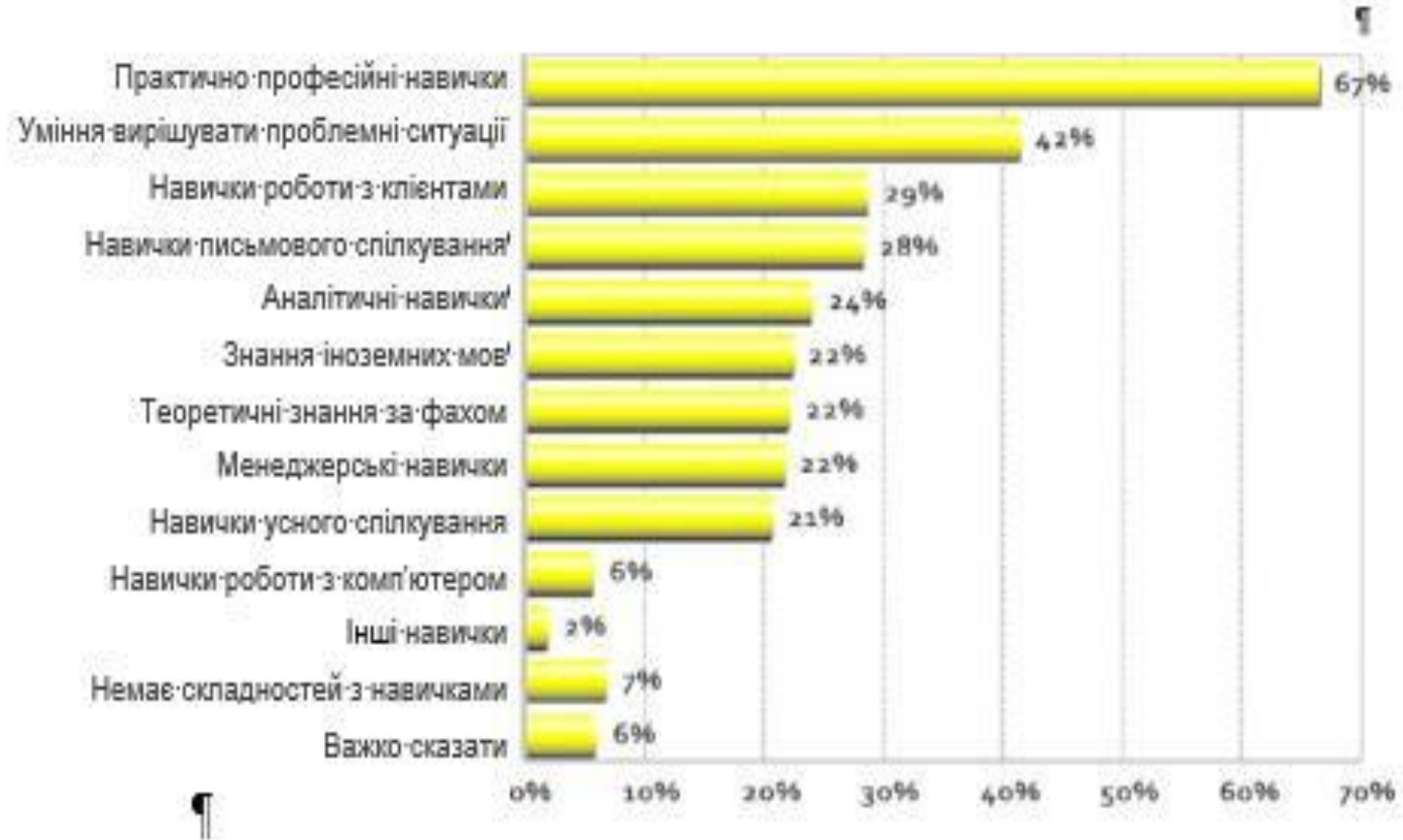
- Опитування провідних працедавців вітчизняних та зарубіжних компаній свідчать, що навчання здобувачів освіти повинно відбуватися з урахуванням певного переліку «м'яких» (особистісних) компетенцій, необхідних для студентів зокрема педагогічних спеціальностей. Про це ж говорять дослідження ринку праці: в оголошеннях про пошук персоналу вносяться вимоги щодо розвинутих «soft skills» у претендентів, які більшість роботодавців вважають не менш важливими, ніж ґрунтовні професійні знання та вміння. Більше того, вважається, що професійні вміння та навички застарівають, а «soft skills», викладені в межах дисципліни, є актуальними завжди.
- Зауважимо, при підборі персоналу, який здійснюється за допомогою розміщення оголошень на порталах працевлаштування, перевіряється відповідність претендента вимогам, які поділяються на дві категорії, кожна зі своїми особливостями та змістом:
 - – «hard skills»: їх легко виміряти, вони є досить об'єктивними. До цієї групи відносять професійні знання, вміння та навички, які необхідні при виконанні завдань підприємства;
 - «soft skills»: їх важко виміряти, а тому і оцінювання носить суб'єктивний характер. Таких навичок значна кількість, зокрема: критичність мислення, вміння планувати, чітко формулювати думки та завдання, керувати часом, чесність, ініціативність, працелюбність, здатність до навчання, творчі здібності, навички командної роботи, уміння переконувати, витривалість, здатність йти на компроміс, уміння вирішувати конфлікти тощо.

- Ключова різниця в оволодінні «soft skills» і «hard skills» полягає в тому, що «м'яким» навичкам складно навчитися з книжок або просто виконуючи свої функціональні обов'язки. Згідно з означенням, їх можна тільки напрацювати до автоматизму шляхом регулярного свідомого і цілеспрямованого повторення.
- Отже, як можемо бачити з огляду наукових джерел, «soft skills»— це універсальні навички, які допомагають професійно розвиватися і будувати успішну кар'єру в будь-якій галузі, зокрема й майбутнім педагогам. Порівняльна характеристика «hard skills» і «soft skills» наведена в таблиці 1.1.

Характеристика	«Hard skills»	«Soft skills»
Основа	<i>Компетенції</i>	<i>Компетентності</i>
Склад	Професійні знання, уміння, навички, досвід	Релевантні моделі поведінки, особисті цінності
Розвиток	Розвиток відбувається швидше	Розвиток відбувається повільніше
Перспектива	Важливі у короткостроковій перспективі	Важливі у довгостроковій перспективі
Формування	Формуються з меншими зусиллями та гарантованим результатом (за умови дотримання базових критеріїв, таких як мотивація, здатність до навчання тощо)	Формуються з більшими зусиллями та без гарантії досягнення потрібного рівня (межа компетенцій, глибока інтегрованість у структуру особистості)
Зворотність	Практично не мають здатності до зворотного розвитку	За специфічних умов мають здатність до зворотного розвитку
Умови використання	Використання у стандартних умовах	Використання у стандартних та мінливих умовах

-
- **2. «Soft skills» як необхідна складова якісної професійної підготовки майбутнього педагога**
- Важке економічне становище України суттєво погіршує становище на ринку праці, поглиблюється дисбаланс між попитом та пропозицією, що значно підвищує вимоги до випускників закладів вищої освіти. Останні п'ять років роботодавці суттєво зменшують кількість штатних працівників, що безпосередньо негативно впливає на ринок праці та посилює конкуренцію серед претендентів на працевлаштування. За результатами опитування великих і середніх компаній-роботодавців, проведеного Київським міжнародним інститутом соціології в рамках проекту «Рейтинг українських ВНЗ «Компас» на замовлення компанії СКМ, найбільш дефіцитними, незалежно від спеціальності, вважаються практичні (професійні) навички – на нестачу в нинішніх випускників практичних навичок скаржилися 67% усіх роботодавців (рисунок 1.1).
- Іншим кластером навичок, дефіцит яких зауважують роботодавці, є вміння вирішувати проблемні ситуації, навички роботи з клієнтами, навички письмового та усного спілкування, навички проведення презентацій тощо. Оскільки освітній процес рідко має завдання сприяти розвитку цих навичок, то роботодавцям доводиться витрачати чималі кошти на розвиток цих умінь.

- *Рисунок 1.1. Діаграма дефіцитних навичок випускників за оцінками роботодавців*



- Отже, як видно з діаграми на рисунку 1.1, перелік претензій роботодавців до нинішніх випускників досить широкий. Проте слід відзначити, що першочерговою проблемою все ж є розрив між теоретичними знаннями, які дає ЗВО, та їх практичним застосуванням у реальних умовах. Результати досліджень, які провели в Гарвардському Університеті та в Стенфордському дослідному Інституті, свідчать про те, що професійна ус-пішність завдяки «hard skills» становить лише 15%, в той час коли «soft skills» визначається у 85%.
- На підставі аналізу праць науковців виокремимо структурні компоненти комплексу «soft skills», а саме: соціально-комунікативний, емоційний, когнітивний, прогностичний, управлінський, акмеологічний, інноваційний. Одним із головних компонентів «soft skills» майбутнього педагога є соціально-комунікативна компетентність, яка відображає його спроможність ефективно взаємодіяти з оточенням, незважаючи на зміни соціального середовища; готовність та вміння контактувати з особистостями будь-якого віку; наявність знань, умінь та навичок конструктивного спілкування; наявність внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови ефективної комунікативної дії у певному колі ситуацій педагогічної взаємодії.

- Педагогічна взаємодія – узгоджена діяльність педагога та учнів, спрямована на досягнення спільних освітніх цілей і результатів та вирішення важливих завдань. Власне педагогічна взаємодія – явище надзвичайно різнобічне, оскільки містить: контакт у діаді (два учасники, прямо або опосередковано залучені до освітнього процесу), тріаді (і далі за збільшенням кількості учасників: педагог, учень, батьки, психолог, завуч та ін.), групі як сукупному суб'єкті, що відрізняється за складом, характером виконуваної діяльності (учнівські колективи, педагогічний колектив, батьківський комітет, єдиний колектив закладу освіти тощо); складний взаємозв'язок суспільних явищ – системи освіти, суспільства, соціального замовлення тощо. Зауважимо, що учень – це не тільки об'єкт професійно-педагогічного впливу, але й обов'язково суб'єкт педагогічного спілкування, суб'єкт взаємодії. А отже, майбутній педагог, як професіонал, має орієнтуватися у різноманітних ситуаціях спілкування, враховуючі вік та досвід дитини, ґрунтуючись на принципах випереджаючого пізнання особистості дитини та «педагогіки партнерства».

- Емоційний компонент визначає готовність і здатність майбутнього педагога гнучко керувати та управляти емоційними реакціями, як власними, так і інших учасників освітнього процесу, реагувати адекватно до ситуацій у змінних умовах. Варто наголосити на важливості емоційного інтелекту та соціальній фасилітативності як невід'ємних складових емоційного компоненту. Емоційний інтелект визначає здатність майбутнього педагога до здійснення оптимальної координації між власним емоційним станом та цілеспрямованою поведінкою, а отже, складається з двох векторів: когнітивного, що спрямований на розуміння своїх емоцій (рефлексія), емоцій інших (емпатія) та поведінкового, що відповідає за управління власною поведінкою (саморегуляція), поведінкою інших людей (соціальні навички).
- На сьогодні атрибутом інноваційного педагога є рефлексивність, яка є «специфічним способом самооцінки педагогічної дії, що викликає специфічні зміни у сфері знань і професійного досвіду вчителя». Саме завдяки розвиненому емоційному інтелекту педагог здатен правильно розуміти власні емоції та розпізнавати емоції і наміри своїх вихованців, вміє керувати емоціями і змінювати їх напрям для ефективної педагогічної взаємодії. Рівень соціальної фасилітативності в професійній діяльності педагога виражається в здатності впливати на різних рівнях: вербальному, невербальному, паралінгвістичному.

- Важливу роль відіграють уміння користуватися мовленнєвими засобами, зокрема значеннєвими відтінками синонімічного ряду, що стимулюють позитивні яскраві асоціації та активізують емоції дітей. Водночас зауважимо, що під час взаємодії суб'єктів освітнього процесу можуть виникати певні труднощі та бар'єри, які педагог успішно зможе упередити та подолати, володіючи соціально-комунікативним компонентом комплексу «soft skills».
- Когнітивний компонент у структурі «soft skills» характеризує певний рівень когнітивної гнучкості особистості. Це зокрема, креативні навички продуктивної діяльності майбутніх педагогів, навички системного критичного мислення (мислення «результатами» та «процесами»), здатність до пошукової та дослідницької діяльності, до інтелектуального варіювання і мінливості, з одного боку, та стабільності і сталості, з іншого; вміння знаходити, фільтрувати та використовувати інформацію, яка необхідна для реалізації поставленої мети. Професійна діяльність майбутнього педагога передбачає постійний творчий пошук, нестандартні рішення різних проблемних ситуацій, необхідність виходити за межі регламентованих вимог, що стане можливим за умов набуття ними високого рівня когнітивної гнучкості. Саме когнітивна гнучкість посідає десяте місце з найбільш затребуваних компетенцій 2020 року.

- Базуючись на визначенні прогностичної діяльності майбутнього педагога як особливого виду професійної діяльності педагога, що характеризується ціннісним цілепокладанням; спрямована на дослідження можливих тенденцій, перетворень і перспектив розвитку суб'єктів і об'єктів діяльності, результатом якого є прогноз, що відображає специфіку майбутнього та має ймовірнісний характер; спирається на принципи її реалізації (варіативності, неперервності, аналогічності, системності, узгодженості, дослідної доказовості) розглянемо прогностичний компонент у структурі «soft skills».
- Отже, вважаємо, що успіх у професійній діяльності майбутнього педагога залежить від: умінь визначати можливі варіанти розвитку подій чи явищ та інтерпретувати представлені факти; відбирати інформацію, яка має прогностичну спрямованість, розробляти та впроваджувати прогностичні рекомендації, попередньо оцінювати ситуацію, приймати випереджальні оперативні рішення, орієнтуватися у складній ситуації, прогнозувати можливі варіанти розвитку подій тощо. Водночас підґрунтям для розвитку прогностичних особливостей мислення, що характеризується дивергентністю, гнучкістю, інтуїтивністю. Здатність бачити у перспективі подальший розвиток подій, діяти у широкому діапазоні виявлених можливостей та поза ними, дають змогу керувати ситуацією, розібрати її на складники, оцінити, подивитися на проблему під іншим кутом, подолати когнітивну стереотипізацію, інертність та ригідність.

- Управлінський компонент відповідає за уміння майбутнього педагога керувати власними змінами та пов'язаний із такими характеристиками, як: позитивне мислення, вміння актуалізувати та реалізувати особистісний потенціал, ініціативність, прагнення до досягнень, удосконалення та саморозвитку, навички тайм-менеджменту, самовмотивованість, самоорганізація.
- Важливе місце у структурі «soft skills» посідає акмеологічний компонент. Основою акмеологічного компоненту є самоіндивідуалізації особистості, яка володіє такими якостями як: ініціативність, самостійне цілепокладання, інтенсивна включеність у діяльність, ергічність (розумова, психологічна витривалість), психологічна пластичність (здатність пристосовуватись до змін), прагнення та володіння прийомами саморегуляції (самоконтролю, самокорекції), орієнтація на саморозвиток і самовдосконалення, прагнення до самореалізації. Саме зазначений компонент відображає феноменологічну зрілість особистості, що характеризується усвідомленням власного потенціалу (комплекс унікальних здібностей), інтегративними аспектами самості (самовизначення, самоврядування, самовдосконалення), цілеспрямованістю (філософія життя, світогляд, заснований на певній системі цінностей), наявністю особистісного досвіду, потребою в саморозвитку та самореалізації, позитивною «Я-концепцією». Все це окреслює готовність майбутнього педагога до самовираження і самореалізації у професійно-педагогічній діяльності.

- Інноваційний компонент є невіддільною складовою комплексу «soft skills», який розглядаємо як потенційну можливість майбутніх педагогів створювати і творчо змінювати освітнє середовище, компоненти навчальної діяльності, впроваджувати нові методики та технології, будучи при цьому активним суб'єктом, новаторською особистістю, діяльнісно-креативною індивідуальністю. Все це передбачає орієнтацію на проблемно-творчий характер професійно-педагогічної діяльності, надбання майбутніми вчителями власного творчого досвіду. Саме інноваційний компонент містить уміння поєднувати у професійній діяльності когнітивні і креативні процеси при вирішенні проблемних завдань, конструювати креативне освітнє середовище, вибір оптимальних рішень у розв'язуванні педагогічних ситуацій, нестандартно діяти, критично оцінювати результати професійної діяльності для подальшої корекції, застосувати знання, набуті навички і прийоми творчої роботи у вирішенні нових професійних ситуацій.

- Підсумовуючи зазначимо, що на сучасному етапі розбудови інноваційної освіти актуалізується нагальна потреба у якісній підготовці майбутніх педагогів – компетентних фахівців, які здатні знаходити рішення в будь-яких професійних та життєвих ситуаціях, озброєні не лише комплексом «hard skills», а й «soft skills». Адже, майбутні педагоги мають бути готовими працювати у нестандартних ситуаціях, здатними передбачати та прогнозувати результати своєї роботи, ефективно взаємодіяти, творчо реагувати, мислити креативно, постійно удосконалюватися та навчатися, бути інноваційно спрямованими. Від особистісного сприймання й усвідомлення майбутнім педагогом значущості «soft skills» залежатиме його успіх у професійно-педагогічній діяльності та затребуваність у професійному конкурентному середовищі.
- Ще одним вагомим аргументом на користь необхідності розвитку та вдосконалення «м'яких» навичок є розробка мобільного додатку для сучасних портативних пристроїв, який поширюється через безкоштовний сервіс однієї з найбільших всесвітньо відомих компаній. Зазначений додаток призначений для вивчення навичок міжособистісного спілкування за допомогою каталогу мультимедійних матеріалів. Більше 10000 відео-роликів та 500 плейлистів класифіковані й тематично упорядковані для систематичного самостійного вивчення «м'яких» навичок. Провідні компанії й впроваджувані ними новітні інформаційні технології формують нові тренди для працевлаштування, зокрема, й для випускників закладів вищої освіти. Однак, внаслідок традиційної інерційності та інертності, в більшості існуючих закладів освіти, з їх застарілими методиками та змістами, «soft skills» розвивають недостатньо. Отже, наявна ситуація потребує використання додаткових інструментарію і підходів.

3. «Soft skills» управлінської діяльності керівника закладу освіти

- Нове розуміння ролі управлінця (професіонал, який орієнтується в наукових досягненнях, в інноваціях психолого-педагогічної науки, володіє різними технологіями навчання, виховання і розвитку дітей, здатний до саморозвитку, самовдосконалення, самомоделювання та самопроєктування в різних сферах життєдіяльності) зумовлює потреби конкретизувати сутність та зміст компетенцій «soft skills». Успішний управлінець створює більш комфортні умови праці для колективу, налагоджує співпрацю з сім'ями дошкільників, організовує креативний освітній простір для дітей у закладі освіти – гармонізує довкілля.
- Проблему «soft skills» в управлінській діяльності керівника закладу освіти в науково-педагогічній літературі досліджували такі сучасні науковці, як: К.Коваль, (розвиток «soft skills» у студентів); І. Гевлич, Л. Гевлич (сучасні тенденції вітчизняної вищої освіти); у працях зарубіжних дослідників, зокрема К. Перез Мейа, Е. Пурцелл, Ж. Реєс Бернардо та ін. «soft skills» є загальними вміннями та найважливішими вміннями на сучасному світовому ринку праці, особливо в умовах стрімкого розвитку технологій. У своїх працях науковці зробили спроби узагальнити поняття «soft skills» та конкретизувати його зміст.

- Тенденції життя вимагають від керівника закладу освіти, вільно адаптуватися до умов сьогодення, швидко та якісно враховувати зміни та потреби суспільства. Успішному керівникові необхідні особливі «soft skills» (м'які/гнучкі) – навички особистості, такі як комунікабельність, вміння працювати в команді, контроль використання часу, креативність та ін. Наявність цих навичок надзвичайно важлива для забезпечення ефективної співпраці між командною та продуктивною співпрацею для досягнення поставленої мети. «Soft skills» – це професійні, внутрішньо-особистісні та міжособистісні навички, які дозволяють бути успішними у професійній управлінській діяльності. Сталого переліку, як і класифікації «soft skills», не існує, оскільки для різних видів діяльності пріоритетними є різні види навичок.
- Розглянемо чотири основні категорії навичок, які є необхідними в роботі керівника закладу дошкільної освіти (рисуюнок 1.2).

• Рисунок 1.2 Основні категорії навичок

Навчальні навички

- Допомагають адаптуватися до середовища та вдосконалювати свої знання, вміння та компетентності

Навички грамотності

- Допомагають розрізняти факти, публікувати інформацію, створювати технології, визначати достовірність джерел та інформації

Соціальні навички

- Здатність успішно й ефективно взаємодіяти з людьми або різними групами, досягаючи поставленої мети

Особистісні навички

- Якості людини, які певним чином характеризують її особистість

- Навчальні навички, схарактеризовано як критичне мислення, уміння розв'язувати проблеми, які формуються тоді, коли керівник не лише відтворює інформацію, але й пізнає для себе нові знання, розробляє і розвиває нові ідеї; аналізує все, що відбувається навколо; розв'язує логічні завдання; знаходить усьому пояснення.
- Формувати й розвивати критичне мислення керівника, можуть онлайн-сервіси: Infogr.am, дошки мозкового штурму Stormboard тощо. Креативність (творчість, інноваційність) формується і розвивається за умов реалізації власного творчого потенціалу (малювання; створення відео, презентацій тощо), генерування цікавих ідей, нестандартного мислення. Для цього доречно використовувати такі онлайн-сервіси, як: документи Google Диск, онлайнві презентації, відеоредактори Youtube тощо.
- Самонавчання і саморозвиток формуються і розвиваються завдяки наявності у особистості цікавості до знань, бажання і мотивації їх отримувати. Для цього потрібно багато читати, навчатися самоорганізації і позитивному мисленню, цікавитися усім новим та знаходити онлайн курси для розширення власних знань. Навички грамотності, як медіаграмотність формуються завдяки навчанню систематично критично оцінювати інформацію з використанням різних інструментів оцінювання, аналізувати медіаполе і відповідально ставитися до медіа споживання, шукати посилання на першоджерело, використовувати ресурси для перевірки інформації та для освоєння нових знань з медіаграмотності. Тут допоможуть такі засоби, як: сервіси новин Google News; зворотній пошук зображень за допомогою Google; геосервіси Google Maps; наукові пошукові сервери тощо.

- Цифрова грамотність формується за умов використання інформаційно-комунікаційних технологій для розв'язання навчальних і життєвих завдань керівника закладу освіти, використання інтернет ресурсів для нових можливостей, створенню та обробки фото-, відео- та інших файлів, опанування програм з графічного дизайну тощо. Також варто не забувати про онлайн безпеку, про захист персональних даних і конфіденційність.
- «Soft skills» важливі як в роботі керівника закладу освіти, так і в житті. Чим вище людина піднімається кар'єрними сходами, тим більшу роль відіграють соціальні навички: зв'язок – здатність до усного спілкування, написання, подання, прослуховування; люб'язність – манери, етикет, діловий етикет; гнучкість – адаптивність, бажання змінюватися, навчання протягом усього життя; цілісність – чесна, етична, висока моральність, має особисті цінності; міжособистісні навички – приємність, привабливість, почуття гумору, дружність, вихованість, співпереживання, самоконтроль, терпимість, комунікабельність; позитивне ставлення – оптимістичний, захоплений, заохочувальний, щасливий, впевнений; професіоналізм – діловий, оволодіння основами й глибинами професії; відповідальність – підзвітна, надійна, виконує роботу, винахідлива, самодисциплінована, хоче робити добре, сумлінно; командна робота – кооператив, працюють разом з іншими, приємні, сприятливі, корисні, спільні; робоча етика – працьовитий, готовий працювати в команді, лояльний, ініціативний, мотивований вчасно.

- Такі соціальні навички, як навички командної роботи формуються під час навчання, участі в тренінгах/семінарах, спрямованих на формування сумісної роботи. Для розвитку цих навичок можна організовувати зустрічі з учасниками освітнього процесу, запрошувати батьків до челенджу, бути командним гравцем та уважним співрозмовником. Для формування і розвитку навичок командної роботи можна використовувати сервіси для створення блогів, платформ дистанційного навчання і вебінарів Zoom, Google meet, миттєвого опитування (Direct poll, Kahoot) тощо.
- Комунікативність формується за умови самостійного налагодження особистістю комунікації з іншими, розв'язання спільних завдань, розширення сфер спілкування, а також обмінів контактами в соціальних мережах. Онлайновими інструментами для формування комунікативних навичок можуть бути Google Диск (спільне редагування документів, написання коментарів), сервіси для створення спільної дошки Padlet.com чи Linoit, спілкування Skype, Telegram, Viber тощо.

- Формуванню емоційного інтелекту допомагає здатність розбиратися у власних і чужих почуттях, рахуватися з оточуючими, будувати з ними стосунки на основі довіри і співпереживання. Для цього потрібно усвідомлювати і контролювати власні емоції, бути самосвідомим, будувати взаємини з учасниками освітнього процесу. Існує безліч різноманітних способів (арт-терапія, казкотерапія, дихальні практики) розвитку емоційного інтелекту та емпатії.
- «Soft skills»— універсальні компетентності, які набагато важче виміряти кількісними показниками. Іноді їх називають особистими якостями, тому що вони залежать від характеру людини і узгоджуються з особистим досвідом.
- Розглянемо компоненти «soft skills», які пропонують в інституті Макса Планка в Мюнхені (Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften), що впливають на особисту ефективність:
 - - активна життєва позиція: уміння брати відповідальність, націленість на досягнення, впевненість в собі, висока самотивація;
 - - міжособистісні стосунки: комунікабельність, чесна самооцінка, емпатія— співпереживання іншим людям;
 - - націленість на успіх: самовіддача, прагнення до підтримки і підвищення свого статусу, аналітичний склад розуму, прояв ініціативи;
 - - міцний характер: адекватне сприйняття критики, стійкість до невдач, позитивне мислення, чітка життєва позиція, наявність сенсу в роботі.

- Особисті навички розглядаємо як гнучкість, що формуються через вимушеність адаптуватися до змінних умов роботи. Найкраще сформувати ці навички можна у процесі діяльності, спрямованої на розв'язання будь-яких проблем, необхідних для адаптування до незвичних умов тощо. Для цього можна використовувати такі онлайнові майданчики, як віртуальні проекти Wikispaces, створення і ведення блогів Blogger, соціальні мережі тощо.
- Тайм-менеджмент формується під час планування своєї роботи, виконання креативних завдань, встановлення цілей та їх досягнення. Також важливою умовою тайм-менеджменту є винагорода за власні досягнення. Допоможуть формувати і розвивати ці навички: сервіс для планування Google Календар, OneNote; сервіс для фіксування власних думок Google Keep; Skitch – сервіс для створення Evernote, де можна робити знімки, на яких розміщувати власні думки; RescueTime тощо.
- Ініціативність виражається в умінні проявляти ініціативу в різних ситуаціях; об'єктивно оцінювати власні сили, знання та навички; керувати своїм навчанням, розвиватися. Розвинути ці навички можна, якщо використовувати онлайнові сервіси, що дають змогу збирати, упорядковувати та організовувати інформацію для власної справи з різних джерел Zotero, сервіси закладок на корисні ресурси Symbaloo, ментальні карти Spicynodes та Mindmeister тощо.

- Визначені особливості «soft skills» для керівника закладу освіти, які є найбільш важливими навичками для особистої ефективності: комунікативні навички, активна життєва позиція, аналітичний склад розуму, самовіддача і витривалість, вміння працювати в команді, цілеспрямованість, вміння вирішувати конфлікти, здатність надихатися новими ідеями, творче мислення, надійність. Узагальнюючи ці визначання, можна стверджувати, що: навички – це поєднання знань і вмінь, які отримані упродовж життя. Тобто, складовими навичок є знання (сукупність інформації з будь-якої галузі, набутих у процесі навчання, дослідження тощо) та вміння (здобута на основі досвіду і знань здатність робити щось належним чином).
- За даними World Economic Forum, серед найбільш затребуваних універсальних навичок (soft skills – «м'які/гнучкі» навички) виділено, насамперед, навички креативності, здатність до переконання, комунікативні навички, навички управління часом (time-management), за даними дослідження LinkedIn Learning (2019) – навички адаптування.
- В Україні поняття «soft skills» є відносно новим і достатньою мірою недослідженим. Тож розгляд проблеми розвитку «м'яких/гнучких» навичок керівника закладу освіти в управлінській діяльності є надзвичайно актуальне

- Поняття «soft skills» починає вживатися у наукових роботах ще з 90-і рр. ХХ століття. Одними із перших до нього звертаються американські та німецькі фахівці в галузі управління, пізніше воно з'являється в працях представників бізнесу і освіти. Аналіз україномовного наукового дискурсу дозволив установити, що останнім часом інтерес практиків і теоретиків освіти до потенціалу дисциплін вищої школи для формування м'яких навичок помітно зростає.
- Сутність поняття «soft skills» по-різному визначається дослідниками в науковій літературі. По суті, «soft skills» – це навички, вміння та характеристики, які дозволяють бути успішними у професійній діяльності. До них відносять: лідерські якості та вміння працювати у команді, вміння проводити переговори, вміння ставити та досягати поставлених цілей, управління часом, цілеспрямованість, презентаційні навички, навички ефективної комунікації, стресостійкість, креативність, творчий підхід до вирішення завдань та аналітичні здібності, тощо. Сталого переліку, як і класифікації «soft skills», не існує. Оскільки, зрозуміло, що для різних видів діяльності пріоритетними є різні види «soft skills».

- У сучасному світі головне – це інформація, а саме володіння певними знаннями – статичне, адже вони можуть швидко стати неактуальними та застарілими. Набагато важливіше здобути необхідну інформацію в потрібний момент. Відповідь на цю вимогу ринку праці можуть дати люди, які оволодіють «м'якими» навичками. Вище викладений аналіз дозволив розкрити сутність і зміст поняття «soft skills» як «м'які/гнучкі» навички структури управлінської діяльності керівника закладу освіти, а саме: комунікація, ситуаційна обізнаність, гнучкість. Таким чином, перераховані навички ефективно сприятимуть успіху в професійній діяльності керівника закладу дошкільної освіти. «Soft skills» – це хороші манери і риси особистості, необхідні для взаємодії з учасниками освітнього процесу, хороших відносин та успішної соціалізації з командою працівників закладу освіти.
- Обґрунтуємо детально навички, що входять в «soft skills» управлінської діяльності керівника закладу освіти. Основне, на що звертаємо увагу в першу чергу – це комунікативні навички управлінця, які чітко формулює свої потреби та очікування до учасників закладу освіти. А також уміє уважно вислухати, як інші формулюють свої потреби і очікування. Вміло веде переговори з іншими в поважній та професійній манері, так що у кожного учасника залишається відчуття, що він був почутий і зрозумілий. Комунікація займає більшу частину робочого дня, так що знадобиться вміння вести ділову і дружню переписку, спілкуватися в чатах, поштою, на конференціях та інших тематичних офлайн-заходах.

- Наступна навичка «soft skills» – це ситуаційна обізнаність керівника, який вміє відстежувати як розвивається ситуація навколо учасників, знає, вміє і розглядає різні способи реагування на неї такими діями, які дадуть найкращий результат для всіх залучених в цю ситуацію.
- Іншою важливою навичкою «soft skills» є гнучкість, яка виявляється в тому, що керівник закладу освіти може добре працювати в різних ситуаціях, а також вміє виходити з однієї ситуації на іншу не розчаровуючись і не перестаючи успішно виконувати свої завдання. Здатність бути дипломатичним і тактовним, зберігати професійний тон і адекватну манеру поведінки, навіть коли присутні якісь розбіжності або конфлікти. Щоб досягти успіху в управлінській діяльності, сучасному керівнику потрібно опанувати необхідними навички «soft skills».
- Детально схарактеризуємо необхідні навички:
 - - комплексне багаторівневе рішення проблем (Complex problem solving) – це означає, що людина здатна бачити сутність проблем і розбиратися з причиною, а не з наслідком;
 - - критичне мислення (Critical thinking) – це спосіб мислення, при якому людина ставить під сумнів інформацію, що надходить зовні й навіть власні переконання;
 - - креативність в широкому сенсі (Creativity) – це здатність бачити те, чого ще немає;
 - - уміння управляти людьми (People management) – це складна наука про те, як лідерам приймати головні рішення;

- - взаємодія з людьми (Coordinating with others) – це вміння налагодити контакт будь з ким;
- - емоційний інтелект (Emotional intelligence) – здатність розуміти емоції, наміри і мотивацію інших людей і свої власні, а також вміння управляти своїми емоціями та емоціями інших людей;
- - формування власної думки та прийняття рішень (Judgment and decision-making) – неодмінно потрібно буде формулювати свою думку і приймати рішення; самостійність у всьому;
- - клієнтоорієнтованість (Service orientation) – хороший сервіс завжди на вагу золота;
- - навички ведення перемовин (Negotiation) – вміння ясно висловлюватися, бути переконливим – трендова навичка;
- - гнучкість розуму (Cognitive flexibility) – це здатність розуму швидко перемикається з однієї думки на іншу, а також обмірковувати кілька речей одночасно.
- Отже, сутність «soft skills» розглядаємо як «м'які/гнучкі» навички в управлінській діяльності керівника закладу освіти. «Soft skills» включає сукупність взаємозалежних структурно-змістових навичок: комунікативні, ситуаційна обізнаність, гнучкість, комплексне рішення проблем, критичне
- мислення, творчі здібності, вміння управляти людьми, взаємодія з людьми, емоційний інтелект, формування власної думки та прийняття рішень, клієнтоорієнтованість, навички ведення перемовин, гнучкість розуму.

- **Запитання до теми**
- Що таке «soft skills» та «hard skills»?
- Поясніть різницю між «soft skills» та «hard skills».
- Наведіть приклади «soft skills» та «hard skills», які, на вашу думку, найважливіші для вашої професії.
- Яких навичок не вистачає випускникам закладів вищої освіти на думку роботодавців?
- Які, на вашу думку, «soft skills» та «hard skills» у вас розвинені більше, а які — менше?
- Назвіть три основні групи «soft skills». Наведіть приклади навичок для кожної групи.
- Назвіть «soft skills», яких найбільше очікують від працівників робото-давці?
- Які можливості пропонує ЗВО для саморозвитку компетенцій?
- Яким чином можна розвивати індивідуальні «soft skills» під час освітнього процесу?