

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Научная статья

УДК 378.147

ББК 81.2-9

DOI: 10.54348/SciS.2022.2.3

Проактивный подход в современном иноязычном образовании

Ольга Юрьевна Шиманская

Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка, Минск, Беларусь, shymans@bspu.by, ORCID iD: 0001-6486-3188

Аннотация. Колебания в востребованности иностранного языка в экономике и образовании обуславливают необходимость подготовки специалистов, умеющих адаптироваться к изменяющимся условиям рынка труда. В статье раскрывается сущность проактивного подхода и описываются стратегии, которые помогут оптимизировать процесс обучения специалистов (в том числе обучения на протяжении всей жизни) и обеспечат формирование гибких навыков профессионалов, занятых в сфере иноязычного образования и иноязычной коммуникации. Общедидактические и социально-психологические методы управления персоналом, разработанные психологами и HR-менеджерами, могут быть адаптированы для нужд системы иноязычного образования с целью формирования проактивного отношения к профессиональной деятельности. Имплементацию проактивного подхода могут осуществлять как педагоги учреждений образования, так и администрация школ и вузов, причем особый смысл имеет превентивный характер информационных мероприятий, направленных на формирование готовности к трансформациям и совершенствование необходимых личностных качеств специалистов.

Ключевые слова: иноязычное образование, реформа системы образования, проактивный подход, компетенции, трудоспособность, управление персоналом.

Для цитирования: Шиманская О. Ю. Проактивный подход в современном иноязычном образовании // Научный поиск: личность, образование, культура. 2022. № 2. С. 14–20. <https://doi.org/10.54348/SciS.2022.2.3>

PEDAGOGICAL SCIENCES

Original article

Proactive approach in modern foreign language education

Olga Yu. Shymanskaya

Belarusian State Pedagogical University named after Maxim Tank, Minsk, Belarus, shymans@bspu.by, ORCID iD: 0001-6486-3188

Abstract. Fluctuations in the demand for a foreign language fluency in business and education necessitate the training of specialists who can adapt to the changing labor market. The article describes proactive approach and its strategies that can be used to optimize the training of specialists (including lifelong learning) and cultivate flexibility and resilience in professionals involved in the field of foreign language education and communication. General didactic methods and socio-psychological HR management methods can be customized to the needs of the foreign language education and assist in cultivation of proactive attitude to professional activities. The implementation of the proactive approach can be carried out by both educators and schools administration. The approach should be of preventive nature bringing in educational and psychological activities to develop personal and professional skills in employees ensuring ability to adapt to the changing demands of the labour market.

Keywords: foreign language education, educational reform, proactive approach, competency, employability, HR management.

For citation: Shymanskaya O. Yu. Proactive approach in modern foreign language education. *Nauchnyj poisk: lichnost', obrazovanie, kul'tura = Scientific search: personality, education, culture*. 2022. No. 2. Pp. 14–20. (In Russ). <https://doi.org/10.54348/SciS.2022.2.3>

Актуальность. На первое место в современном перечне требований к специалистам выйдут компетенции, связанные с цифровой грамотностью и умением искать и обрабатывать информацию, полученную из различных источников. При принятии решений о найме и удержании сотрудников работодатели фокусируются не только на квалификации специалиста, но и на его способности обучаться, переобучаться и оперативно реагировать на новые условия и задачи. Анализируя переход от реактивной стратегии управления персоналом к проактивной, исследователи указывают на необходимость подготовки менеджеров, способных осуществлять подбор персонала в постоянно меняющихся условиях.

Пандемия Covid-19 вызвала процесс «массовой смены навыков», при этом более 58% сотрудников констатировали трансформацию своих навыков и необходимость непрерывного обучения и обновления [Levine, 2020]. Компания SAS, предоставляющая данные бизнес-аналитики для принятия кадровых решений, утверждает, что «75% опрошенных считают, что дополнительное образование необходимо в любом возрасте, для любых специальностей и при любом уровне квалификации, иначе есть риск отстать в профессиональном смысле» [Дата-грамотность...].

В перечне компетенций XXI века более трети компонентов приходится на навыки, опирающиеся на язык и коммуникацию, а само наличие иноязычной компетенции свидетельствует об общем уровне квалификации специалиста без привязки к определенной сфере деятельности. Владение иностранным языком как результат учения свидетельствует о более высоком уровне грамотности, наличии критического мышления, гибкости, способности учиться новому и устанавливать аналогии.

Тем не менее при признании ценности иноязычной компетенции как индикатора уровня квалификации и общей функциональной грамотности в настоящее время степень востребованности иноязычного образования под вопросом. Понятно, что английский язык востребован в международных компаниях и в отечественных бизнесах, ориентированных на экспорт, однако реалии таковы, что иностранные инвестиции уходят из белорусской и российской экономики, проекты закрываются, деловое общение

прекращается, на рынке остаются компании, работающие «исключительно на внутреннем рынке и не собирающиеся в ближайшей перспективе менять свои цели и приоритеты в развитии бизнеса» [Веткина, 2011].

В данной ситуации востребованным является разработка стратегий адаптации современных специалистов к меняющимся условиям труда и запросам рынка, причем такие стратегии должны иметь не реактивный характер (применяться в ответ на возникшую проблему), а проактивный – создавать ресурс и навыки, которые могут пригодиться для адаптации в последующем.

Проактивный подход к иноязычному образованию соответствует более широкой цели развития педагогического образования в Республике Беларусь на 2021-2025 годы, прописанной в Концепции: «обеспечение опережающего характера подготовки высококвалифицированных конкурентоспособных педагогических работников, готовых к осуществлению профессиональной деятельности в изменяющихся социокультурных условиях на основе реализации идей образования для устойчивого развития общества, обладающих духовно-нравственными и национально-культурными ценностями, способных к личностному и профессиональному совершенствованию на протяжении всей жизни» [Концепция развития педагогического образования..., 2021].

Обращая внимание на вопрос качественного педагогического образования, авторы концепции педагогического образования Сингапура указывают, что учителя должны уметь думать в различных направлениях, решать новые проблемы, работать в мультимодальных системах (языковые, цифровые и иные знаковые системы), уметь не только учить, но и unlearn “разучиваться” и relearn “переучиваться” [Teacher Education..., 2017, с. 3].

Под проактивной ориентацией, которую необходимо формировать у студентов и специалистов, понимается принятие ответственности за свою деятельность и карьеру, осознание собственных навыков и возможностей, уверенность в себе и инициативность; сюда относятся также копинговые стратегии, контроль эмоций и поведения, навыки решения проблем, внутренняя мотивация, оптимизм и критическое мышление. Проактивная позиция предполагает активное

отношение к реальности, ощущение возможности изменять свою жизнь, общие позитивные ожидания [Karapetian Alvord, Grados, 2005, p. 239].

В данной статье ставится задача описать проактивные стратегии в иноязычном образовании и в сфере управления кадрами, осуществляющими иноязычное образование. Внедрение проактивного подхода в подготовку и переподготовку специалистов, владеющих иностранным языком, поможет оптимизировать процесс обучения (в том числе обучения на протяжении всей жизни) и обеспечит формирование навыков, необходимых для адаптации к изменяющимся условиям.

Методы и организация исследования. Общеобразовательные методы и социально-психологические методы управления персоналом могут эффективно использоваться для формирования трансверсальных компетенций современного специалиста, владеющего иностранным языком, а также для обеспечения профессиональной гибкости и мобильности в изменяющихся условиях рынка труда. Для внедрения проактивного подхода в иноязычное образование необходимо разработать перечень стратегий, в основе которых должны лежать общеобразовательные принципы, методы активного обучения и методы управления персоналом.

Для определения сферы применения проактивного подхода следует проанализировать востребованность специалистов со знанием иностранного языка в современной ситуации. Согласно исследованию, проведенному компанией OMI Russia в 2017 году, только 11,8% опрошенных работников используют английский язык для общения, а 31,9% не используют совсем. Важно отметить, что большинство респондентов, использующих английский время от времени (таких было 56,3%), применяют его не для профессиональных целей, а для путешествий, просмотра фильмов, неформального общения. В профессиональной деятельности 16,7% используют английский язык для письменного делового общения, а 9,3% – для устного. Опыт эйчаров подтверждает, что «сейчас пункт «свободное знание английского» лишь украшает резюме, но не помогает устроиться на работу» [Подцероб, 2017]. Данное положение подтверждает и статистика ТАСС, согласно которой почти половина соискателей в 2021 году указывает в резюме знание английского языка, причем 48% из них имеют начальный уровень А1. Наибольший спрос на специалистов, владеющих английским, в сфере науки и образования (26%), «на втором месте IT-специальности

– 19%, далее идут закупки и PR/маркетинг – 14% и 13% соответственно» [Исследование: Знание английского языка..., 2021].

Возникает закономерный вопрос о целесообразности указания в резюме начального уровня владения языком, тем более если его знание не особо востребовано для искомой позиции. В данном случае соискатель рассчитывает, что знание языка, пусть и элементарное, может стать решающим при конкурсе на должность при прочих равных условиях. Что касается значимости владения иностранным языком с позиции нанимателя, то данный пункт, как отмечалось выше, указывает на общий уровень компетенции специалиста.

Европейская рамка квалификаций (EQF), разработанная Cedefop, описывает результаты обучения (знания, навыки, отношение и показатели автономии/ответственности) на 8 уровнях. 6-й уровень соответствует 1-й ступени высшего образования (диплом), 7-й уровень соответствует магистратуре (2-я ступень высшего образования), 8-й уровень – аспирантуре. Каждый из уровней имеет свои дескрипторы, проанализировав которые, можно увидеть, что владение иностранным языком выступает индикатором навыков специалиста с высшим образованием. Согласно рамке квалификаций, иноязычная компетенция предполагает умение общаться на одном или нескольких иностранных языках и доносить с их помощью информацию, идеи, проблемы и решения как для специалистов, так и неспециалистов в данной области [Cedefop. Analysis..., 2018].

Нельзя утверждать, что резко изменившаяся экономическая ситуация сократила спрос на иностранные языки в профессиональной сфере, поскольку, как мы указывали выше, он не был слишком высок и в предыдущие годы. Интересно, что аналогично низкий спрос на владеющих английским языком сотрудников отмечается во многих других европейских и постсоветских государствах. Подтверждает данное положение статистика программы STEP Skills Measurement Program Всемирного банка – первая инициатива по измерению навыков в странах с низким и средним уровнем дохода, отражающая связь между трудоустройством и навыками [STEP Skills...].

Опрос работодателей в рамках исследования позволил выявить уровень удовлетворенности образованием и профессиональной подготовкой рабочей силы. Согласно данным исследования, только 2% нанимателей в Азербайджане и 12% нанимателей в Грузии указали, что владение сотрудником иностранным языком влияет на решение руководства принять его в штат после

испытательного срока. Еще одной задачей исследования было выявление несовпадения востребованности и наличия навыка, так называемый «skill mismatch»; при ответе на вопрос «Совпадает ли уровень владения сотрудником иностранным языком с уровнем, необходимым для данной позиции?» лишь небольшой процент нанимателей указывает, что у сотрудников отсутствует требующийся для должности уровень английского языка, а именно: 8% в Сербии, 14% в Косово и Боснии и Герцеговине.

Однако указанные показатели не означают, что обучение английскому или другому иностранному языку сегодня не актуально; в данной ситуации необходимо использовать проактивный подход в иноязычном образовании, предполагающий прогнозирование будущих задач и проблем и создание ресурсов для их решения до того, как проблемы возникнут. В подборе персонала проактивный подход основан на прогнозировании кадровых потребностей бизнеса и поиске кандидатов до того, как уровень укомплектования персоналом станет проблематичным или появятся открытые вакансии. Реактивный рекрутинг означает, что поиск специалиста начинается только тогда, когда вакансия уже есть, то есть в ответ на запрос на специалиста, в то время как проактивный подбор персонала опережает вакансию. Именно отсюда происходит концепт «always hiring» “постоянно ищем сотрудников”, который предполагает создание активной базы потенциальных работников, обновление штата с целью повышения эффективности деятельности компании [Hendricks].

Проактивный подход может применяться и в процессе осуществления профессиональной деятельности, для чего оптимально привлекать специалистов по работе с персоналом либо администрацию учреждений образования. Маркс и Ванстейнкесте в работе «Preparing for organizational death» “Подготовка к смерти компании” [Marks, Vansteenkiste, 2008] предлагают стратегии на основе социально-психологических методов управления персоналом, заключающиеся в определении рисков в профессиональной сфере, моделировании кризисной ситуации и построении плана деятельности с учетом потенциала сотрудников; отдельное место уделяется формированию психологической готовности к кризису и изменениям. Для формирования психологической готовности и устойчивости мы предлагаем использовать методику, описанную М. Карпетян-Алворд в работе «Enhancing Resilience in Children: A Proactive Approach» “Формирование психологической устойчивости у детей: Проактивный под-

ход” [Karapetian Alvard, Grados, 2005]. Предлагаемые авторами стратегии ориентированы на поддержку позитивного отношения к жизни, признание собственных достижений и значимости, повышение осознанности и ответственности.

Анализ результатов исследования. Проактивный подход к иноязычному образованию соответствует более широкой цели развития педагогического образования в Республике Беларусь на 2021-2025 годы, прописанной в Концепции: «обеспечение опережающего характера подготовки высококвалифицированных конкурентоспособных педагогических работников, готовых к осуществлению профессиональной деятельности в изменяющихся социокультурных условиях на основе реализации идей образования для устойчивого развития общества, обладающих духовно-нравственными и национально-культурными ценностями, способных к личностному и профессиональному совершенствованию на протяжении всей жизни» [Концепция развития педагогического образования..., 2021, с. 8].

Проактивный подход в образовании сосредоточен на том, чтобы подготовить студента к решению сложных исследовательских и профессиональных задач и научить его адаптироваться к изменениям. Практическую значимость для формирования проактивного подхода к обучению имеют различного рода симуляции – как научных и академических мероприятий, так и заседаний, посвященных обсуждению реальных профессиональных ситуаций или принятию решений. Такие обсуждения стимулируют стратегическое мышление и расширяют горизонты студентов [Teacher Education..., 2017].

Обращая внимание на вопрос качественного педагогического образования, авторы концепции педагогического образования Сингапура указывают, что учителя должны уметь думать многовекторно, решать новые проблемы, работать в мультимодальных системах (языковые, цифровые и иные знаковые системы), уметь не только учить, но и unlearn “разучиваться” и relearn “переучиваться” [Teacher Education..., 2017, с. 3].

Одним из необходимых условий проактивного подхода к иноязычному образованию является использование иностранного языка как инструмента совершенствования общей функциональной грамотности специалиста, медиа- и цифровой грамотности, навыков критического мышления и решения проблем. Более того, в случае изменения ситуации и возвращения экономики на внешние рынки отсутствие специалистов, владеющих иностранным языком, зна-

чительно замедлит процесс взаимодействия между партнерами в бизнесе. Именно поэтому проактивный подход предполагает создание ресурса навыков, которые при востребованности можно будет применить сразу, а не начинать подготовку по запросу рынка с нуля.

В то время как формирование иноязычной компетенции специалистов неязыкового профиля является обоснованным, гораздо сложнее представить краткосрочные перспективы профессионального иноязычного образования. Многие молодые специалисты, а также опытные сотрудники, задействованные в сфере международного сотрудничества – как в сфере бизнеса, так и в академической и научной сфере, – сейчас столкнулись с угрозой снижения востребованности их работы и даже потери занятости. В данном контексте мы предлагаем рассматривать проактивный подход как систему мероприятий по укреплению устойчивости специалистов – как в процессе их подготовки, так и в сфере управления персоналом.

Список стратегий для формирования проактивного мышления, разработанный исследователями [Karapetian Alvord, Grados, 2005], может использоваться и в системе высшего образования как в виде *explicit teaching* “прямого обучения”, так и в рамках идеологической и воспитательной работы, осуществляемой преподавателями и кураторами в контексте учебного процесса. Приведем перечень проактивных стратегий, сформулированных на основе упомянутой выше методики [Karapetian Alvord, Grados, 2005, с. 241]:

- обучать решать проблемы и определять обстоятельства, которые поддаются и не поддаются контролю;
- обучать выражению чувств и эмоций, как позитивных, так и негативных;
- обучать идентифицировать сильные стороны, достижения и положительный опыт;
- обучать самоуважению и взаимоуважению через осознание ответственности;
- обучать оптимистичному взгляду на жизнь, признанию собственных успехов как собственной заслугой, а не случайности;
- обучать навыкам управления эмоциями, такими как: переключение, рефрейминг и др.;
- обучать навыкам релаксации и снятия стресса;
- обучать определению рисков и построению «плана Б».

Рассмотренные стратегии могут использоваться как в процессе иноязычного образования для формирования проактивной позиции, так и в процессе самообразования и самовоспитания.

Помимо работы по формированию устойчивости, которую можно и нужно осуществлять в процессе подготовки специалистов, востребованными являются и стратегии управления кризисной ситуацией в сфере профессиональной занятости; в данном ключе полезные идеи предлагают Маркс и Вансейнкисте [Marks, Vansteenkiste, 2008]. Процесс закрытия компании (слияние, поглощение) они представляют как «смерть», характеризуя эмоции и поведение сотрудников в такой ситуации как аналогичные тем, которые возникают в ситуации утраты близкого человека и предлагают «готовиться к смерти компании заранее». Какой бы неожиданной ни казалась метафора, нельзя не согласиться, что в период закрытия компании (можно экстраполировать описанную ситуацию на закрытие языковых курсов, международных контрактов и т.п.) развивается так называемая «кризисная ментальность», при которой сотрудникам свойственно стремление контролировать обстоятельства (часто бесполезное), избегание либо снижение уровня общения внутри коллектива, смена креативности механическим выполнением обязанностей. Новость о прекращении деятельности компании сотрудники воспринимают со всеми свойственными утрате эмоциями: отрицание, гнев, торг, депрессия и только потом принятие [Marks, Vansteenkiste, 2008, с. 814].

В числе стратегий, разработанных нами на основе методов, описанных в работе Маркса и Вансейнкисте, пять основных, которые могут использовать руководители учреждений образования, а также руководители организаций, на которые прямым образом повлияло снижение востребованности специалистов со знанием иностранных языков, мы рассматриваем следующие [Marks, Vansteenkiste, 2008, с. 816]:

- признание и обобщение имеющегося опыта и достижений сотрудников;
- приоритизация проектов и задач;
- снижение нагрузки с целью снижения эмоционального напряжения;
- проектирование индивидуальной траектории специалиста, построение сценариев вклада в деятельность организации на основе навыков и способностей;
- организация мероприятий, направленных на улучшение ментального и эмоционального состояния сотрудников.

Одной из задач проработки эмоциональных состояний является устранение ощущения «жертвы обстоятельств», которое логично возникает в данной ситуации. Необходимо, чтобы сотрудники осознали, что могут сами выпол-

нять конкретные действия для изменений в своей работе и карьере, предпринять шаги, которые будут выгодны и им, и их работодателям [Marks, Vansteenkiste, 2008, с. 819].

На практике данные стратегии могут выражаться в обсуждении проектов, связанных с использованием иностранного языка и международным сотрудничеством, признании достижений и вклада каждого сотрудника. Со стороны администрации и разработчиков учебных планов и программ необходима корректировка целей и, возможно, переквалификация сотрудников. Ввиду этого обоснованным видится увеличение количества двойных специальностей, которые значительно снижают риски потери востребованности специалиста на рынке труда. Полезным будет организация различных семинаров по переподготовке, сообщение информации о перспективах и программах, в которых можно принять участие. Важно, чтобы эта информационная работа велась постоянно, а не в ответ на кризисную ситуацию, когда эффективность таких мероприятий будет невысока.

Сотрудники, пережившие «смерть» своей компании, неизбежно должны пройти стадию горевания и процесс адаптации, во время которого им нужно будет приложить усилия для того, чтобы «отпустить» прошлое перед тем, как стать открытыми для будущего [Marks, Vansteenkiste, 2008, с. 811]. Данный процесс

пройдет проще и быстрее, если сотрудники будут владеть инструментами проактивного подхода.

Выводы. Таким образом, проактивный подход к современному иноязычному образованию предполагает использование иностранного языка как инструмента совершенствования навыков современного специалиста независимо от квалификации, постоянное обучение и переобучение в условиях изменяющихся требований к персоналу, а также активную позицию по отношению к собственной карьере и ответственность за принятие решений.

При проактивном подходе к обучению на первое место выходит заинтересованность в открытии новых знаний, постоянная рефлексия и соотнесение знаний с имеющимся опытом, совершенствование навыков планирования и целеполагания. Помимо этого, проактивное обучение должно являться lifelong learning – обучением на протяжении всей жизни [Educational Reform..., 2021, p. 183].

Имплементацию проактивного подхода могут осуществлять как педагоги учреждений образования, так и администрация школ и вузов, причем особый смысл имеет превентивный характер информационных мероприятий, направленных на формирование готовности к трансформациям и совершенствование необходимых личностных качеств специалистов.

Список источников

- Веткина К. Знание иностранного языка – прихоть работодателя или необходимость? // Кадровик. 2011. № 12. URL: <https://hr-portal.ru/article/znanie-inostrannogo-yazyka-prihot-rabotodatela-ili-neobhodimost> (Дата обращения: 02.05.2022).
- Дата-грамотность на старте карьеры становится нужнее, чем знание английского языка. URL: <https://hr-elearning.ru/data-gramotnost-na-starte-karery-st/> (Дата обращения: 02.05.2022).
- Исследование: Знание английского языка в России увеличивает зарплату в среднем на 15% // ТАСС. 26 октября 2021. URL: https://tass.ru/obschestvo/12762649?utm_source=google.com&utm_medium=organic&utm_campaign=google.com&utm_referrer=google.com (Дата обращения: 02.05.2022).
- Концепция развития педагогического образования в Республике Беларусь на 2021-2025 годы. Утв. Мин. образования Республики Беларусь 13.05.2021 № 366. URL: https://crpo.bspu.by/wp-content/uploads/2021/09/konceptija-buklet_.pdf (Дата обращения: 02.05.2022).
- Подцероб М. Помогает ли английский язык получить хорошую работу и зарплату // Ведомости. 13 ноября 2017. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2017/11/14/741590-pomogaet-li-angliiskii> (Дата обращения: 02.05.2022).
- Cedefop. Analysis and overview of NQF level descriptors in European countries. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, 2018. No. 66. URL: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/566217> (Дата обращения: 02.05.2022).
- Educational Reform and International Baccalaureate in the Asia-Pacific / ed. Coulson, D. G., Datta S. D. Hershey : IGI Global, 2021. 414 p.
- Hendricks B. Proactive vs. Reactive Recruitment: Definition & Differences. URL: <https://study.com/academy/lesson/proactive-vs-reactive-recruitment-definition-differences.html> (Дата обращения: 02.05.2022).
- Karapetian Alvord M., Grados J. J. Enhancing Resilience in Children: A Proactive Approach // Professional Psychology: Research and Practice. 2005. Vol. 36. No. 3. P. 238–245.
- Levine T. Human Resources: From Reactive To Proactive In This New Digital Era // Forbes. Oct 5, 2020. URL: <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2020/10/05/human-resources-from-reactive-to-proactive-in-this-new-digital-era/?sh=7331f584484b> (Дата обращения: 02.05.2022).

-
- Marks M.L., Vansteenkiste R. Preparing for organizational death: Proactive HR engagement in an organizational transition // *Human Resource Management*. 2008. Vol. 47. No. 4. P. 809–827.
- STEP Skills Measurement Program (STEP). URL: <https://microdata.worldbank.org/index.php/collections/step/about> (Дата обращения: 02.05.2022).
- Teacher Education in the 21st Century: Singapore's Evolution and Innovation/ eds. Oon-Seng Tan, Woon-Chia Liu, Ee-Ling Low. Singapore : Springer Nature Singapore, 2017. 329 p.

References

- Vetkina K. Knowledge of a foreign language – a whim of the employer or a necessity? *Kadrovik = HR officer*. 2011. № 12. URL: <https://hr-portal.ru/article/znanie-inostrannogo-yazyka-prihot-rabotodatelya-ili-neobhodimost> (In Russ) (Date of the application: 02.05.2022).
- Data literacy at the start of a career becomes more necessary than knowledge of English. URL: <https://hr-elearning.ru/data-gramotnost-na-starte-karery-st/> (In Russ) (Date of the application: 02.05.2022).
- Research: Knowledge of English in Russia increases wages by an average of 15%. URL: https://tass.ru/obschestvo/12762649?utm_source=google.com&utm_medium=organic&utm_campaign=google.com&utm_referrer=google.com (In Russ) (Date of the application: 02.05.2022).
- The concept of development of pedagogical education in the Republic of Belarus for 2021-2025. Approved by Min. Education of the Republic of Belarus 13.05.2021 No. 366. URL: https://crpo.bspu.by/wp-content/uploads/2021/09/konceptija-buklet_.pdf (In Russ) (Date of the application: 02.05.2022).
- Podtserob M. Does English help to get a good job and salary. *Vedomosti = Vedomosti*. November 13, 2017. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2017/11/14/741590-pomogaet-li-angliiskii> (In Russ) (Date of the application: 02.05.2022).
- Cedefop. Analysis and overview of NQF level descriptors in European countries. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, 2018. No. 66. URL: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/566217> (In Eng) (Date of the application: 02.05.2022).
- Educational Reform and International Baccalaureate in the Asia-Pacific / ed. Coulson, D. G., Datta S. D. Hershey : IGI Global, 2021. 414 p. (In Eng).
- Hendricks B. Proactive vs. Reactive Recruitment: Definition & Differences. URL: <https://study.com/academy/lesson/proactive-vs-reactive-recruitment-definition-differences.html> (In Eng) (Date of the application: 02.05.2022).
- Karapetian Alvord M., Grados J. J. Enhancing Resilience in Children: A Proactive Approach. *Professional Psychology: Research and Practice*. 2005. Vol. 36, No. 3. Pp. 238–245. (In Eng).
- Levine T. Human Resources: From Reactive To Proactive In This New Digital Era. *Forbes*. Oct 5, 2020. URL: <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2020/10/05/human-resources-from-reactive-to-proactive-in-this-new-digital-era/?sh=7331f584484b> (In Eng) (Date of the application: 02.05.2022).
- Marks M.L., Vansteenkiste R. Preparing for organizational death: Proactive HR engagement in an organizational transition. *Human Resource Management*. 2008. Vol. 47. No. 4. Pp. 809–827. (In Eng).
- STEP Skills Measurement Program (STEP). URL: <https://microdata.worldbank.org/index.php/collections/step/about> (In Eng) (Date of the application: 02.05.2022).
- Teacher Education in the 21st Century: Singapore's Evolution and Innovation/ eds. Oon-Seng Tan, Woon-Chia Liu, Ee-Ling Low. Singapore : Springer Nature Singapore, 2017. 329 p. (In Eng).

Статья поступила в редакцию 03.05.2022; одобрена после рецензирования 27.05.2022; принята к публикации 20.06.2022.

The article was submitted 03.05.2022; approved after reviewing 27.05.2022; accepted for publication 20.06.2022.