

**Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение
Республики Крым «Евпаторийский техникум строительных технологий
и сферы обслуживания»**

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ РК «ЕТСТСО»
Н.Л.Худикова
2023г.



**Методическая разработка
рабочей встречи наставника с наставляемыми
«Развитие «гибких» навыков – ключевых компетенций XXI века»
Форма «педагог-студент»**

Разработчик:
преподаватель Джемилева Л.К.

Евпатория, 2023

ВВЕДЕНИЕ

«Самый важный плюс «гибких» навыков не в том, что они помогут эффективнее работать, ладить с коллегами и не затягивать сроки по проекту, а в том, что они помогут в жизни: увереннее принимать решения, меньше нервничать, добиваться своего, а значит, быть счастливее».

Ксения Ловцова, эксперт Ассоциации тренеров Российского Союза Молодежи

Выбор представляемой темы не случаен и объясняется чрезвычайной важностью рассматриваемой проблемы.

Традиционно цели профессионального образования определялись набором знаний, умений и навыков, которыми должен овладеть выпускник. Сегодня такой подход оказывается недостаточным. Сегодня социуму (производству, семье) нужны выпускники готовые к включению в дальнейшую жизнедеятельность, способные практически решать встающие перед ними жизненные и профессиональные проблемы. И важнейшую роль в этом играет освоение «Мягких» или «гибких» навыков (soft skills) Так называют непрофессиональные компетенции или качества характера, которые позволяют лучше чувствовать других людей, работать в команде и добиваться определенных результатов.

Навыки soft skills не связаны с конкретной профессией. Они нужны для эффективного взаимодействия с людьми и необходимы в профессиональной деятельности каждого человека.

АННОТАЦИЯ

Методическая разработка составлена в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-145 "Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"

Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися");

Локальными актами ГБПОУ РК «Евпаторийский техникум строительных технологий и сферы обслуживания».

Тема рабочей встречи наставника с наставляемыми «Развитие «гибких» навыков – ключевых компетенций XXI века»

Направление наставничества: наставничество в сфере обучения: деятельность по обеспечению личностного и профессионального развития обучающихся, формированию готовности самостоятельно решать социальные, образовательные и профессиональные проблемы

Форма «педагог-студент» - «Мой опыт - мои победы», открытое взаимодействие

Цель наставничества:

максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации студентов техникума.

В данном мероприятии использованы следующие методы и передовые педагогические технологии: игровая технология, технология личностно-ориентированного обучения, здоровьесберегающая технология, технология развития критического мышления, наглядные методы, словесные методы, обучение через создание проблемных ситуаций

Цели мероприятия:

Образовательная: сформировать знания и умения по гибким навыкам, их определению, актуальности; научить новым понятиям и определениям.

Развивающая: формировать организационную и познавательную самостоятельность обучающихся; развивать гибкие навыки (социально-психологические): коммуникабельность и эмпатию, критическое мышление, умение работать в команде; помогать себе выживать в ритме рабочих проектов, личных и карьерных задач

Воспитательная: стимулировать у наставляемых желание к саморазвитию и самосовершенствованию; воспитывать коллективизм, стремление к взаимопомощи; воспитывать у обучающихся уважение и ответственное отношение к труду, честность, бескорыстность.

Методическая:

показать методику проведения рабочей встречи наставника с наставляемым с использованием игровой технологии, технологии личностно-ориентированного обучения, здоровьесберегающей технологии, технологии развития критического мышления, наглядные методы, словесные методы, обучение через создание проблемных ситуаций;

отрабатывать организацию наставнической работы.

Планируемые результаты: изучение данной темы мероприятия призвано внести вклад в реализацию целей программы наставничества по форме «педагог-студент»

Продолжительность мероприятия: 45 мин

Присутствующие: наставник, наставляемые, студенты (по желанию)

Этапы мероприятия:

1. Приветствие
2. Вводная общая игра
3. Теория и упражнения
4. Рефлексия
5. Домашнее задание
6. Общая фотография (по желанию)
7. Чаепитие (по желанию)

ГИБКИЕ НАВЫКИ



Умея хорошо формулировать свои мысли, распределять время, общаться с людьми, управлять финансами, представлять и продавать себя и свои идеи другим - все ваши желания смогут стать реальностью и у вас получится добиться успеха в любой деятельности.

Наставник: Здравствуйте! Я рада видеть вас, друзья!

Сегодняшнюю нашу встречу мы посвятим интересной и актуальной теме. Вы узнаете, что такое гибкие навыки и для чего они нужны современному человеку.

Я расскажу вам:

- Какие бывают навыки
- Кому и зачем нужны гибкие навыки
- Примеры гибких навыков
- Как определить уровень мягких навыков
- Как развивать гибкие навыки самостоятельно

Но вначале давайте поговорим, как складываются ваши дела на учебе, в семье, с друзьями. Какие новости вы готовы рассказать? Есть ли сложности, в которых я могу вам помочь.

Наставляемые делятся информацией. Наставник отвечает, реагирует, предлагает игру или выполнение упражнений по снятию тревожности, диагностики текущего состояния.

Основная часть (лекция, упражнения, примеры)

Какие бывают навыки

Навыки делят на мягкие (англ. soft skills) и жёсткие (англ. hard skills). К которым относятся конкретные профессиональные компетенции: прогК мягким навыкам (англ. soft skills) относятся социально-психологические: коммуникабельность и эмпатия, критическое мышление, умение работать в команде. Их ещё называют софтскилами.

Ни один из гибких навыков не относится к конкретной профессии, но именно они помогают быстрее адаптироваться специалистам, которые не раз меняют род деятельности. Развивать софтскилы — значит, помогать себе выживать в ритме рабочих проектов, личных и карьерных задач.

Ассоциация тренеров Российского Союза Молодежи — объединение специалистов неформального образования, команда тренеров,

фасилитаторов, модераторов и экспертов России в области молодежной политики и бизнес-процессов выделяет следующие гибкие мягкие навыки

Коммуникация

Критическое мышление

Сервисность/Клиентоориентированность

Управление проектами, людьми и собой

Наставничество и менторинг

Решение проблем

Принятие решений

Эмоциональный интеллект

Ненасильственное общение

Управление знаниями

Работа в режиме неопределенности

Бережливое производство

Экологическое мышление

Самоанализ и саморефлексия

Коммуникация — это передача информации, обмен знаниями или сведениями между людьми. Например, приветствие, короткий разговор или покупка товаров в магазине. Коммуникация помогает налаживать контакты, чтобы удовлетворять человеческие потребности, выполнять жизненные и профессиональные задачи. В ближайшие десятилетия люди точно будут общаться друг с другом, поэтому навык будет актуальным независимо от изменений способов коммуникации. В блок коммуникации входят два важных навыка:

Деловое общение — умение вести переписку и переговоры с коллегами, клиентами и руководителями, чтобы решать задачи и добиваться поставленных целей. Как говорил миллиардер Уоррен Баффетт: «Не уметь общаться — равно что подмигивать девушке в темноте».

2. Критическое мышление

Критическое мышление — способность взвешенно подходить к переработке и потреблению информации. Мы постоянно находимся в информационном потоке. В нем легко потеряться, потерять фокус внимания или стать жертвой манипуляций. Навык помогает проверять информацию, искать взаимосвязь между фактами, рационально мыслить, принимать верные решения и

сформулировать

сильные

аргументы.

Как развить. Развивайте логику и наблюдение. Попробуйте определить ролевые модели поведения друзей, одноклассников на уроках. Понаблюдайте, как они реагируют на входящую информацию. Учитесь задавать вопросы.

Ненасильственное

общение

Ненасильственное общение (ННО) — метод четко, понятно и точно доносить до собеседника информацию и добиваться своего. В ненасильственном общении вы сообщаете собеседнику наблюдение, подкрепляется его фактом, говорите о своей потребности и формулируете просьбу. Так вы не причините людям вреда, удовлетворите свои потребности, определите насильственную коммуникацию в свой адрес и вовремя ее остановите. Навык помогает договариваться в коллективных совещаниях, личном общении с коллегами и близкими. Главное — не переборщить с мягкостью, неуверенностью выражений, что чревато потерей авторитета и доверия к вам.

Принятие

решений

Принятие решений — способность осознанно выбирать лучшее решение из возможных вариантов. Этот навык помогает быстро и с максимальной пользой достигать своих целей. Например, если вам предложили две интересные вакансии, но вы не знаете, какую выбрать — можете упустить обе.

Как развить. Чтобы развить навык принятия решений, нужно научиться видеть максимальное количество вариантов, верно расставлять приоритеты в каждой конкретной ситуации и выбирать лучшее из возможного. Если возникают сложности на работе, обращайтесь к руководителю с решением, а не проблемой.

Эмоциональный интеллект — способность понимать эмоции, мотивацию, намерения свои и других людей и управлять всем этим. Навык помогает решать практические задачи, принимать решения и строить коммуникацию с

другими людьми. Например, если во время своей презентации вы видите, что слушатели устали — сделайте перерыв. Обучаемость — способность узнавать новую информацию и применять ее в жизни, чтобы решать повседневные задачи. Знания формируют умения, а умения — навыки. Важно не собирать концепции и теории, а применять их на практике, превращая в полноценные компетенции. Управление знаниями помогает выбирать нужные источники информации, сортировать ее и управлять планом обучения.

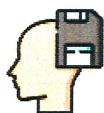
Качества людей с высокой обучаемостью



Умение выделять ключевую информацию и устанавливать связи между различными знаниями.



Любознательство, интерес к познанию.



Способность находить эффективные способы запоминания и применения информации.



Гибкость мышления и способность переключаться между задачами.

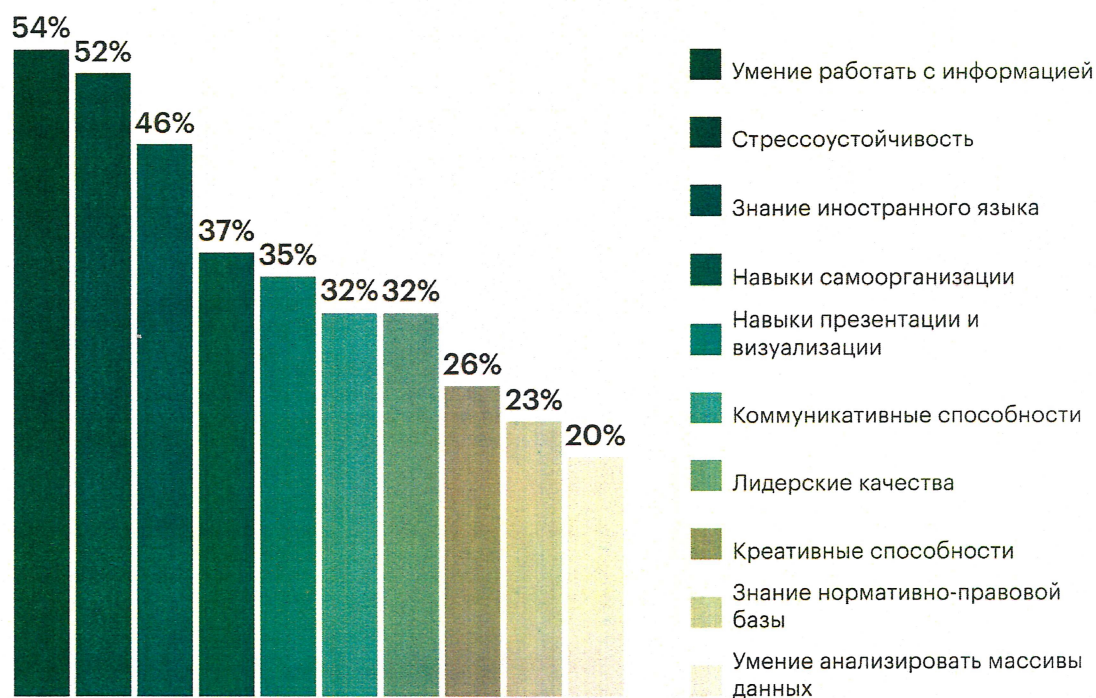
Бережливое производство — умение устранять потери любого рода, искать узкие места и улучшать процесс создания чего-либо. Навык помогает экономить ресурсы конкретного человека или целого производства.

Один из важных софтскилов для любого специалиста — умение работать над ошибками: признавать их, анализировать и предлагать варианты решений. Например, маркетолог согласовал рекламную публикацию у блогера, но в последний момент она вышла в изменённом виде и её отказываются удалять.

Чтобы разрешить конфликт, маркетологу сначала нужно разобраться, почему так произошло: возможно, копирайтер решил внести правки и финальный текст отправил сразу на размещение. Затем прийти к руководителю с конкретным планом действий. Например, предложить внести в договор с блогерами пункт с детальными условиями сотрудничества и написать инструкцию копирайтерам, чтобы они согласовывали финальные тексты с маркетологом.

Умение проходить собеседования — это тоже софтскил. Например, на интервью с рекрутером нужно рассказать о своих компетенциях. Для этого специалист по таргетированной рекламе должен презентовать свой кейс с показателями удачной рекламной кампании, а дизайнер — показать последние созданные сайты и рассказать, какие задачи решались с помощью дизайна.

Какие навыки нужны работодателям



Примеры гибких навыков

Помимо опыта работы рекрутеры всегда смотрят на личные качества соискателя. Гибким навыкам не учат в школе и вузе, поэтому их нужно развивать самостоятельно.

Можно выделить четыре основные группы софтскилов:

- 1. Навыки коммуникации:** вербальная и письменная коммуникация, сторителлинг, публичные выступления, проведение презентаций, интервьюирование.
- 2. Лидерские навыки:** управление командой, умение сплотить коллектив, разрешение конфликтов, делегирование, наставничество, стратегическое мышление.
- 3. Креативные навыки:** дивергентное мышление, изобретательское решение задач, насмотренность, латеральное мышление.
- 4. Личностные навыки:** эмоциональный интеллект, эмпатия, критическое мышление, быстрая обучаемость, самоорганизация и тайм-менеджмент.

Разберём на примерах, кому и когда нужны софтскилы.

Пример

В евпаторийской компании по установке пластиковых окон менеджеру поручают увеличить продажи через сайт. Для этого сотрудник решает изменить структуру сайта: сделать его понятнее, чтобы клиенты оставляли больше заявок. Обсуждает концепцию с дизайнером и через неделю на планёрке презентует обновлённый сайт. Проходит месяц, но продажи не растут.

Проблема

Руководитель раздражён, задача не выполнена, менеджеру, которому её поручили, грозит штраф

Какие гибкие навыки помогут в решении ситуации: рефлексия и анализ.

В компании нет CRM-системы, а значит, данные, откуда пришли клиенты, нигде не хранятся. Чтобы сделать заказ, люди звонят по объявлению, а договор подписывают на месте со специалистами, которые выезжают на замеры. Сколько денег приносят заявки с сайта, никто не считает.

Чем поможет рефлексия: составить понимание задачи, прежде чем выполнять её. Убедиться, что результат проделанной работы можно измерить в конкретных цифрах. Благодаря пониманию задачи станет очевидно, что решать её нужно с помощью установки CRM-системы, а не дизайна сайта.

Пример

Анна занимается разработкой онлайн-курсов, её задача — сделать так, чтобы компания тратила меньше денег на привлечение клиентов. В идеале — добиться того, чтобы ученик переходил с одного курса на следующий и рекомендовал их друзьям и коллегам.

До старта работы методологом Анна писала тексты для соцсетей, писем и продающих рассылок. Поэтому коллеги часто просят её что-то подхватить, если нынешний копирайтер не успевает или пишет поверхностно, не вникая в суть задачи.

Проблема

Из-за большой загрузки Анна работает поздними вечерами, ночами и иногда в выходные.

Какие софтскилы помогут в решении ситуации: самоорганизация, умение управлять временем и задачами.

Когда Анна решила назначить встречу с руководителем и разобраться, что идёт не так, то выяснилось, что даже ему трудно найти свободное окно в её календаре.

Они проанализировали список последних выполненных задач. Выяснилось, что Анна писала тексты рекламных рассылок, составляла таблицу с блогерами, подходящими для сотрудничества, утверждала макеты иллюстраций для соцсетей и курировала встречу с техподдержкой. На своих прямых целях она не фокусировалась, а одну из задач вообще забыла записать: потеряла в переписках.

Руководитель предложил пересмотреть приоритеты в работе и сказал, что обсудит ситуацию с продакт-менеджером, чтобы задачи отдела маркетинга не делегировали Анне.

Упражнение 1. Фиксировать все задачи в течение недели

В течение недели записывать все рабочие события, которые вызывали разные чувства и эмоции: и неприятные, и положительные. Главное — писать сразу, чтобы ничего не упустить.

Эта практика поможет честно посмотреть на то, с какими рабочими задачами и ситуациями специалист хорошо справляется, а что вызывает трудности или дискомфорт.

Упражнение 2. Спросить у коллег или друзей

Специалисту полезно знать, какие сильные и слабые стороны видят в нём окружающие. Эту информацию можно использовать для развития софтскилов, если предварительно объяснить людям, с какой целью задаются вопросы, какая польза будет от ответов, и почему это важно. Например, продакт-менеджер может уточнить у команды, насколько понятны ТЗ, которые он готовит.

Как развивать гибкие навыки самостоятельно

Для тех, кто всерьёз задумался над формированием софтскилов, но не знает, с чего начать, собрали пять рекомендаций эксперта:

1. Не учить теорию для «галочки»

Теорию легко найти за пару минут в интернете, но это будет лишь информация, а не активное знание или навык, которые можно применить.

Например, кандидат нашёл в интернете совет, что говорить на собеседованиях, когда спрашивают про его реакцию на обратную связь. И теперь будет отвечать рекрутерам: «Как реагирую? Конечно же принимаю и тут же исправляю всё». А на самом деле он жутко злится и начинает спорить с коллегами. Получается лишь заученный ответ вместо владения навыком.

2. Прокачивать не список навыков, а умение анализировать ситуации

Подходить к обучению гибким навыкам нужно исходя из того, что «болит», то есть мешает работать или жить. Например, дизайнеру неприятно, когда его творческую работу критикуют. Он с трудом выслушивает обратную связь, пассивно-агрессивно отвечает на вопросы клиента и спорит с арт-директором. Специалист позволяет эмоциям захлестнуть себя и не может проанализировать ситуацию, поэтому забывает, что обратная связь — это отзыв о проделанной работе, а не характеристика человека. Зона роста для софтскилов в данном случае — это развитие эмоционального интеллекта и критического мышления.

3. Практиковаться

Развивать навыки — значит, пробовать и исследовать всё на практике. Здесь важен контакт с другими людьми. Например, специалисту по Data Science полезно участвовать в хакатонах, где можно не только попробовать свои силы в решении задач, но и получить обратную связь от жюри.

4. Заниматься с наставником, ментором

Найти наставника, на которого хочется равняться, и начать учиться у него. Например, договориться о том, чтобы раз в месяц разбирать конкретные

проекты: что было сделано, что хотелось бы улучшить, какие навыки могли бы в этом помочь.

Не нужно пытаться бороться с собой и заставлять себя прокачивать софтскилы. Новые знания невозможно усваивать из состояния постоянного сопротивления и напряжения, поэтому развитие гибких навыков стоит воспринимать как путешествие длиною в жизнь.

Рефлексия

Наставляемые задают вопросы, оценивают предложенные примеры, предлагают свои; наставник отвечает, оценивает вопросы и примеры наставляемых, предлагает свои вопросы и задачи для решения или реагирования, по результатам ответов делает выводы, знакомит их с наставляемыми. Идет обсуждение

Подведение итогов

Наставник: мы сегодня эффективно поработали над новой темой наших рабочих встреч. Для того, чтобы закрепить знания, которые вы получили предлагаю в качестве домашнего задания ответить вам на тесты, которые

Домашнее задание

ТЕСТ «Развитие гибких навыков»

Вопросы

1. Выберите из списка, что относится к софт скиллс

Знание иностранных языков

Стрессоустойчивость

постоянная обучаемость

2. Умение вести переписку и переговоры с коллегами, клиентами и руководителями, чтобы решать задачи и добиваться поставленных целей – это:

корпоративное общение

деловое общение

презентация и ораторское искусство

Для софт скиллс характерно:

анализ информации

умение обращаться с инструментом

наличие хорошо развитого эмоционального интеллекта

4. чтобы прокачать критическое мышление, нужно развивать

способность доносить информацию до собеседников

логику

наблюдательность (все ответы верны)

5. способность понимать намерения и эмоции людей, управлять этими качествами – это:

эмоциональный интеллект

коммуникабельность

наставничество

6. Установите последовательность алгоритма управления эмоциями:

понять свои цели, определить чего я хочу добиться

осознать свою эмоцию

достичь необходимого состояния, используя выбранный способ

определить в каком эмоциональном состоянии я буду максимально эффективен при достижении своей цели

выбрать способ достичь нужного эмоционального состояния

определить адекватна ли моя эмоция данной ситуации

7. умение обдуманно относиться к происходящему без вреда для себя и окружения, нести ответственность за поступки, получать удовольствие от полученных результатов

экологическое мышление

критическое мышление

эмоциональный интеллект

8. этот навык помогает вести переговоры, находить компромиссы, лучше работать в команде

коммуникация

лидерство

адаптивность

9. К организаторским способностям относятся

умение искать и обрабатывать информацию

умение планировать организовывать выделять приоритеты

умение слушать, видеть единую цель и находить точки соприкосновения

10. Эти навыки помогают осуществлять контроль за своими действиями, состоянием, рациональным использованием своего времени

управленческие навыки

навыки коммуникации

навыки самоконтроля

11.Способность управлять мыслями, правильно настраиваться, продуктивное мышление

креативное мышление

экологическое мышление

продуктивное мышление

12.умение анализировать собственные поступки, оценить свои действия

эмоциональный интеллект

критическое мышление

саморефлексия

13.эта компетенция дает возможность своевременно выбирать лучший вариант из всех

1.саморефлексия

2.решение проблем

3.принятие решений

14 умение аргументировано отстаивать свою точку зрения, донести свою мысль

1.убеждение

2.понимание

3.терпение

15 умение жить и работать в условиях неопределенности и быстро приспосабливаться под меняющиеся условия – это

1.самоорганизация

2.гибкость

3 коммуникация

16. владение навыками связанными с обменом информацией в письменной и устной формах, умение слушать, сдерживание эмоций, управление конфликтами, создание доверия и ведением переговоров

1. коммуникативные навыки

2 межличностные навыки

3 исследовательские навыки

Источники

документы Ассоциации тренеров Российского Союза Молодежи — объединение специалистов неформального образования, команда тренеров, фасилитаторов, модераторов и экспертов России в области молодежной политики и бизнес-процессов.

<https://trends.rbc.ru/trends/education/5e90743f9a7947ca3bbb6523>

Оскар Бренифье «Давай обсудим»

Дайана Халперн «Психология критического мышления»

Винсент Руджеро «По ту сторону эмоций и чувств». Руководство по критическому мышлению