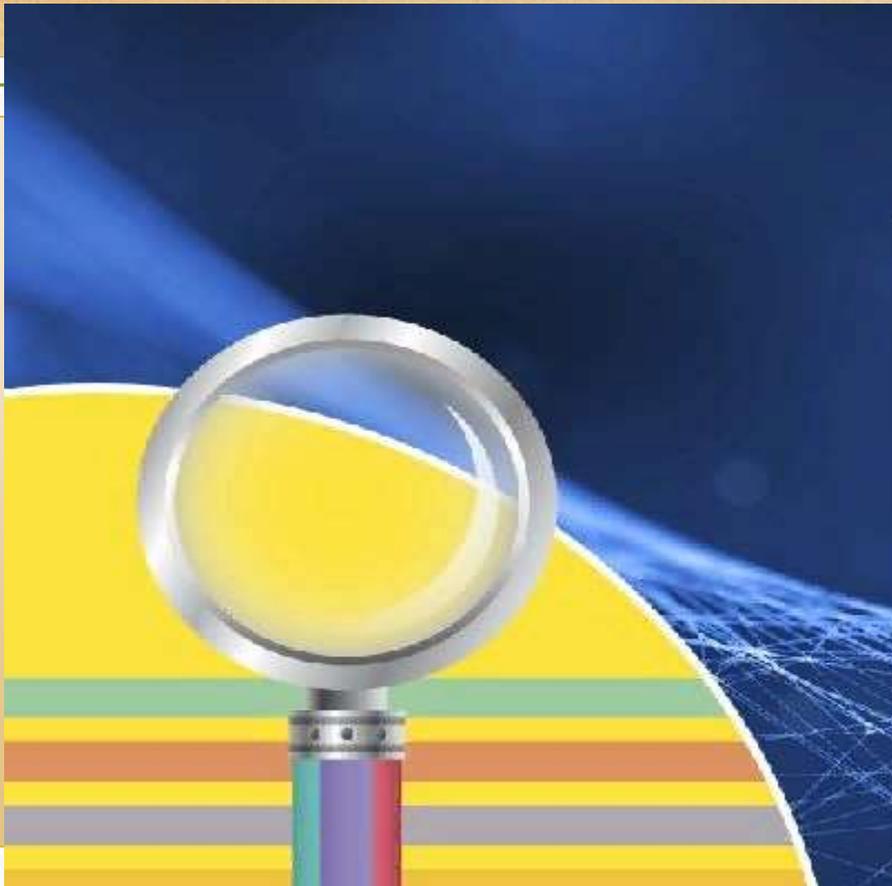


Развитие мягких навыков школьника в условиях ФГОС

*Автор работы
Грищенко Татьяна
Анатольевна,
учитель истории,
МБОУ СОШ № 21 г. Сальска*





Результаты исследования генеральных директоров компаний из списка «Fortune 500», проведенного Стенфордским исследовательским институтом совместно с фондом Карнеги Мелона

Долговременный и стабильный успех руководителей компаний в работе на **75%** определяется **soft skills** и только на **25%** **hard skills**.





Результаты исследования, проведенного Американской Национальной Ассоциация колледжей и работодателей

Soft skills, которые считаются наиболее ценными в сотрудниках:

- 1) способность работать в команде;
- 2) способность принимать решения и решать проблемы;
- 3) способность общаться с людьми в организации и вне её;
- 4) способность планировать, организовывать и выделять приоритеты;
- 5) способность искать и обрабатывать информацию.



*Термин **soft skills** (мягкие/гибкие навыки) пришел к нам от американских военных. В 60-е годы XX века они выяснили, что за успех в войне в большей части отвечает то, как руководят солдатами в бою.*

*Навыки, которые связаны с работой с физическими предметами, для простоты назвали **hard**, твёрдыми. А все сложноизмеримые, непонятные сущности, существующие в голове человека - **soft skills**.*



Твёрдые навыки – это те, которые легко наблюдать, измерить и продемонстрировать.

Твердые навыки HARD SKILLS

- ✓ легко наблюдать;
- ✓ легко измерить;
- ✓ легко продемонстрировать;
- ✓ необходимы, чтобы эффективно заниматься определенным видом деятельности.



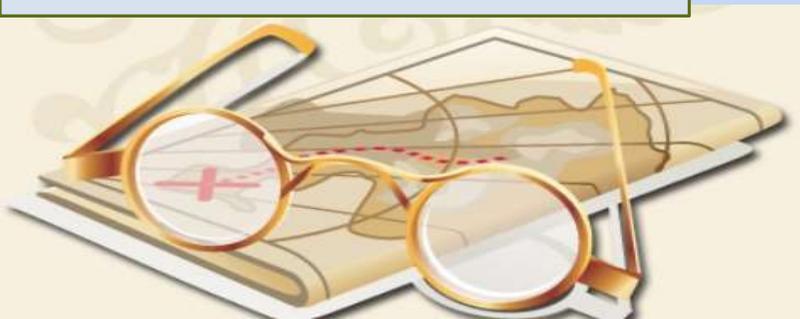
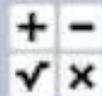
Примеры:

умение решать
математические
задачи

владение
иностраннм
языком

умение ездить
на велосипеде

умение
читать



Мягкие навыки SOFT SKILLS

Мягкие навыки – это социальные навыки.



Примеры:

умение
принимать
решения

умение работать
в команде

умение
решать
проблемы

умение
общаться

умение управлять своим
временем, мотивировать
себя и других

умение
убеждать



Умение переносить данные, обмены

Знание основ разных видов учета

Владение конфигуратором и основами программирования 1С

Знание возможностей основных конфигураций фирмы 1С

Умение устанавливать, обновлять, апгрейдить ПО 1С

Знание процесса типового внедрения и сопровождения ПО 1С

Знание отраслевой специфики учета

Hard skills

Технологии
Регламенты
Стандарты

Понимание бизнес-процессов на предприятиях

Умение порекомендовать оптимальный набор программных продуктов

Умение выявлять потребности клиентов

Деловой этикет

Тайм-менеджмент

Управление конфликтами

Умение обучать пользователей

Способность формализовывать задачи

Soft skills

Искусство
Интуиция
Опыт



К «soft skills» в первую очередь - социально-психологические навыки, которые пригодятся в большинстве жизненных ситуаций: коммуникация, эмоциональный интеллект, аргументация, мотивация и самомотивация, решение проблем и конфликтов. Кроме этого - сбор информации, мышление «результатами» и «процессами», системное мышление.



В основу системы «гибких» навыков персонализированной модели образования (далее — ПМО) положен полисубъектный подход, в рамках которого в процессе социализации происходит взаимодействие между «я» и «мы», личностью ребёнка и другими людьми. При этом те или иные виды деятельности, соответствующие «гибким» навыкам, существуют во внешнем плане (в культуре, обществе) и интериоризируются, осваиваются («становятся своими»), переходят во внутренний план личности.



Soft skills — навыки, проявление которых сложно отследить, проверить и наглядно продемонстрировать.

К данной группе относятся коммуникативные и управленческие навыки, например:

- установление отношений;
- работа в команде;
- умение слушать/слышать, понимать собеседника;
- проведение переговоров;
- навыки убеждения;
- ораторское искусство;
- проведение презентаций;
- ведение дискуссий;
- решение проблем;
- принятие решений;
- лидерство;
- обучение других;
- мотивирование;
- создание эффективных команд;
- разрешение конфликтных ситуаций.



Hard skills — профессиональные, технические навыки, которые можно наглядно продемонстрировать. К ним относятся, например,

- умение создавать таблицы в Excel,
- навык слепой печати,
- владение английским языком,
- управление автомобилем и т. д.



Процесс развития «гибких» навыков в ПМО имеет следующую структуру:

Предварительная диагностика (один раз в год) для выявления индивидуальных (психофизиологических, когнитивных, социальных и т. п.) особенностей ребёнка, что делает процесс обучения осмысленным для школьника, который понимает, зачем и как он учится).



Процесс развития «гибких» навыков в ПМО имеет следующую структуру:

По результатам диагностики ученику и учителю даются рекомендации по предпочтительным уровням и способам освоения предметных учебных целей, а также по развитию soft skills: для начальной ступени — по их типам, для основной — по группам, для старшей — по отдельным навыкам.



Процесс развития «гибких» навыков в ПМО имеет следующую структуру:

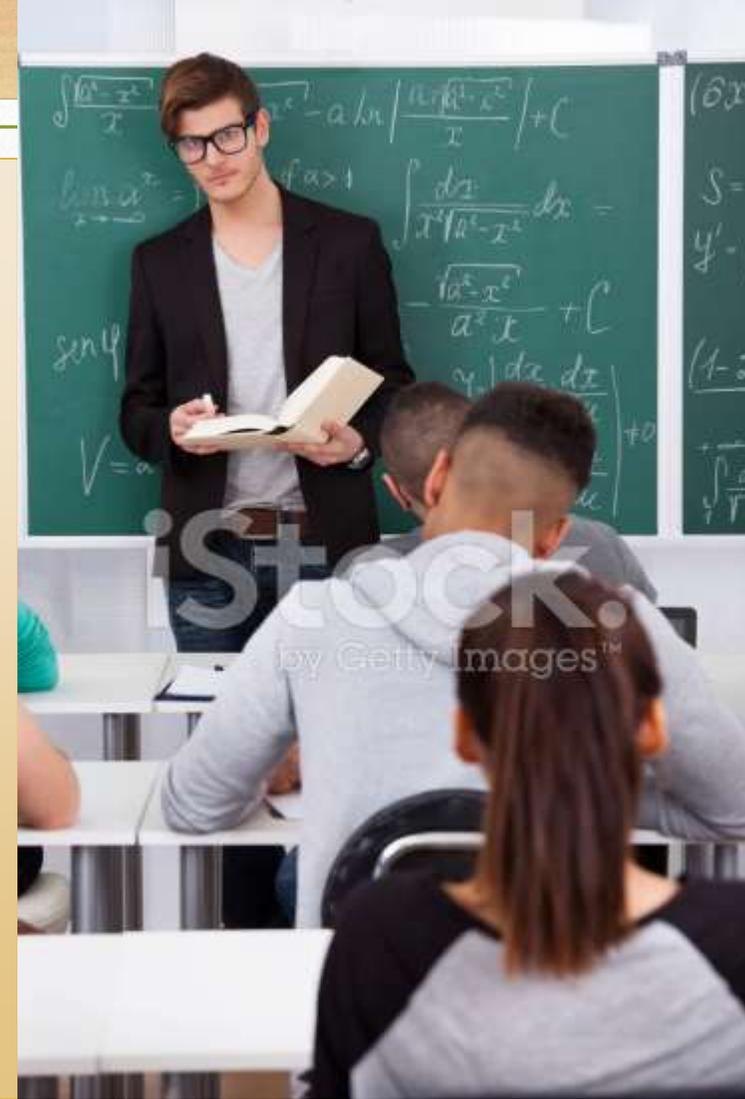
Выбор учеником учебных целей и конкретных заданий для их достижения учеником (персонализированная траектория обучения).

Ученик учится в своём темпе, без простоев или отставаний (нет ориентации на «среднего»), выполняя выбранные им (при необходимости — с помощью учителя, родителей) разного рода задания модулей из избыточного перечня, развивающие в том числе те или иные «гибкие» навыки.



Процесс развития «гибких» навыков в ПМО имеет следующую структуру:

Предполагается три варианта проверки: а) автоматическая (компьютерная) проверка; б) само- или взаимопроверка по ключам; б) проверка учителем. Может быть использована фронтальная форма (как вариант самопроверки). Проверка групповых заданий и заданий уровня 4.0 проводится учителем и классом в ходе публичной презентации.



Процесс развития «гибких» навыков в ПМО

На каждом уровне цели предусмотрены индикаторы, которые позволяют ученику понять, сумел ли он её достичь. Учитель подтверждает/корректирует результат, помогает (в случае необходимости) прийти к поставленной цели или определить новую, которую можно реализовать в заданное время.

-



Технология SMART: система постановки целей

S M A R T



S	Specific/Конкретный	Цель должна быть конкретной: каждая цель должна быть описана как четкий, конкретный результат
M	Measurable/Измеримый	Цель должна быть измеримой с помощью конкретных индикаторов и стандартных процедур измерения
A	Achievable/Достижимый	Цель должна быть реальной, достижимой
R	Relevant/Значимый	Цель должна быть неслучайной, обоснованной, доказанной, жизненно необходимой для вас
T	Time related/ Соотносимый с конкретным сроком	Цель должна быть определена четко во времени с конкретными сроками (и контрольными точками) её достижения



Цели шкалируются по уровням:

1.0 — нулевой уровень: готовность к обучению (в рамках ПМО не рассматривается);

2.0 — первый уровень, репродуктивный: выполнение действия по образцу (обязательный, соответствует минимальным требованиям к итоговой аттестации);

3.0 — второй уровень, аналитический: анализ, установление связей, закономерностей (целевой);

4.0 — третий уровень, исследовательский: исследование, проектирование (возможный, желательный).

