

УДК 37.02/371.3

Ломакина О. В.

SOFT SKILLS – КОМПЕТЕНЦИИ БУДУЩЕГО

Муниципальное образовательное учреждение
Центр дополнительного образования «Дземги»,
г.Комсомольск-на-Амуре, Россия, lesssiasim@mail.ru

Сегодня одним из актуальных направлений в образовании является развитие soft skills – навыков, которые необходимы каждому человеку. В отличие от hard skills, которые имеют практическое применение, гибкие навыки стоят в стороне от компетенций в определенной профессиональной сфере, но от того, насколько человек ими владеет, зависят его успехи. Комплекс soft skills, в первую очередь, был актуален в сфере бизнеса, но сейчас, с учетом динамично меняющейся среды, он востребован и в системе образования. Гибкие навыки – это то, что останется с человеком навсегда и всегда будет актуально, несмотря на технические революции.

Hard skills (в пер. с англ. «жесткие навыки») подразумевают под собой навыки, с которыми человек не рождается и которым можно научиться. Они приобретаются во время обучения в школе, вузах или на специальных курсах. Этим способностям учатся постепенно по определенной методике, переходя с одной ступени на другую. Основные примеры hard skills – это знание иностранного языка, программирования или скорость набора текста, умение водить машину.

Soft skills (в пер. с англ. «гибкие навыки») – это навыки, которые человек развивает в себе в течение всей жизни. Как правило, они связаны со способностью к коммуникации в обществе и личностным ростом человека. Примерами таких способностей являются лидерство, критическое мышление, тайм-менеджмент, ответственность, дисциплинированность, эмоциональный интеллект, решение проблем, терпение, работа в команде.

Навыки hard постепенно заменяет автоматизация, поэтому большее внимание сейчас уделяют навыкам soft. Так, например, умение быстро печатать текст для человека становится неактуальным, потому что специальная компьютерная программа может распознать текст из речи или изображения гораздо быстрее. Наступает время, когда только академических знаний недостаточно.

Согласно исследованию гарвардского университета, 77 % руководителей считают, что soft skills уже не менее важны, чем hard skills или «жесткие навыки» [2]. В

связи с этими веяниями необходимо менять и образовательный подход. Нужно готовить новое поколение к постоянным изменениям. Теперь гораздо важнее общение, работа в команде, а не просто знание какой-либо информации по предмету. Чем раньше будут внедрены «гибкие» навыки, тем успешнее они будут применяться ребенком в будущем.

Мир меняется, становится интегральным, запросы работодателей уже сейчас стремительно меняются. Например, по версии World Economic Forum, в ТОП 5 навыков в 2019 году вошли: креативность, навыки убеждения, командная работа, адаптивность к изменениям и time-менеджмент.

В 2016 году на Всемирном экономическом форуме в Давосе были сформулированы десять гибких навыков будущего, которые к 2020 году понадобятся специалисту в любой профессии:

1. Умение решать комплексные задачи.
2. Критическое мышление.
3. Творческое мышление.
4. Умение управлять людьми.
5. Умение работать в команде.
6. Способность распознавать свои и чужие эмоции, управлять ими.
7. Умение формировать суждения и принимать решения.
8. Клиентоориентированность.
9. Ведение переговоров.
10. Переключение с одной задачи на другую.

Soft skills – это комплекс неспециализированных навыков (надпрофессиональных), которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе и высокую производительность. Профессиональный успех и высокая продуктивность – это возникающие свойства, то есть по-настоящему прорывные результаты человек (или команда) показывает тогда, когда несколько навыков образуют комплекс и начинают усиливать друг друга. Soft skills – это многоцелевые навыки, которые важны вне зависимости от профессии и сферы деятельности человека. Для них характерна универсальность. Вне зависимости от того, где работает человек, крайне важно быть стрессоустойчивым, управлять эмоциями, уметь находить общий язык с людьми, системно мыслить, решать проблемы и задавать вопросы.

В масштабном исследовании «Форсайт Компетенций 2030» эксперты Сколково отметили, что надпрофессиональные навыки являются универсальными и важны для

специалистов самых разных отраслей. Владение ими позволяет работнику повысить эффективность работы в своей отрасли, а также дает возможность переходить между отраслями, сохраняя свою востребованность.

Если в прошлом веке особенно ценилось умение человека выполнять строго определенную рабочую функцию и занимать свое место в системе разделения труда, то сегодня от людей требуется умение кооперироваться и взаимодействовать «на равных», в горизонтальных структурах. Для создания большинства товаров и услуг сегодня требуется совместная работа профессионалов из разных областей. Такая кооперация возможна лишь на основе развитых у человека *soft skills*.

К навыкам *soft skills* можно отнести:

– коммуникацию. Коммуникабельность не ограничивается умением договариваться и находить общий язык. В эту компетенцию также включены: умение общаться в соответствии со статусами и ролями собеседника; использование и считывание «языка тела», умение считывать контекст, ситуацию и быть адекватным ей; умение грамотно начинать и завершать общение, подводить итоги разговора и резюмировать; уметь находить точки соприкосновения с собеседником, устанавливать устные соглашения и договоренности и много другое;

– сбор информации. Для адаптации на новом рабочем месте, для выявления потребностей клиента, для обучения новому, необходимо уметь собирать информацию и работать с ней: задавать точные вопросы, фиксировать информацию, представлять ее в наглядном и понятном виде, а также уметь передавать другим без искажений и упущений;

– эмоциональный интеллект. Еще в 1990 г. Питер Саловей и Джон Майер выделили конкретные компоненты эмоционального интеллекта, среди которых: умение распознавать эмоции, различать их между собой; уметь выражать эмоции, когда нужно; называть их, уметь говорить о них; регуляция как своих, так и чужих эмоций; умение замечать и вовремя использовать эмоции [4]. Дэниел Гоулман в своей статье «Эмоциональный интеллект: Почему он значит больше, чем IQ», используя разработки ученых из области антропологии и эмоций, говорит о том, что образование, вклад семьи и окружения в успешность, безусловно, важны, но еще более важным элементом является умение управлять своими эмоциями и осознавать чувства других людей [3];

– аргументацию. Умение сформулировать свою точку зрения, позицию, уметь донести ее понятно и убедительно, отстоять ее, умение обнаруживать противоречия, формулировать аргументы «за» и «против» – все это составляющие критического

мышления, которое составляет суть многих профессий: адвокат, журналист, бухгалтер, ученый, предприниматель, политик и др.;

– мотивацию и самомотивацию. Мотивация – это основа любой деятельности. Умение мотивировать себя, знать как устроена и отличается мотивация разных людей, понимать их мотивы и намерения, использовать знание о ценностях и потребностях людей для влияния на общую и индивидуальную продуктивность – все это важные навыки, которые также не имеют строго определенной сферы использования;

– мышление «результатами» и «процессами». Для эффективной работы в любой сфере придется уметь ставить понятные и достижимые цели, раскладывать их на составляющие, искать и находить ресурсы для их достижения. Помимо этого, важно обладать инструментами улучшения собственной деятельности. Для этого нужно уметь видеть структуру любого процесса, менять способы достижения целей, выстраивать каналы получения обратной связи и вовремя переходить от одного процесса к другому;

– системное мышление. Анализ сложных объектов, учет взаимовлияния разных факторов, использование знаний об особенностях сложных систем – все это также указывают в требованиях к кандидатам на все большее количество должностей;

– решение проблем и конфликтов. Везде, где есть цели, также есть и препятствия и проблемы на пути к ним. Везде, где работают вместе двое и более человек, требуется понимание того, как разрешать конфликтные ситуации, находить способы реализовать интересы обеих сторон, умение вникать в точку зрения другого человека и находить взаимовыигрышные решения – еще один навык, который важен в любой сфере и на любой работе.

Овладеть *hard skills* можно в различных учебных заведениях, а вот для *soft skills* пока не существует обучения на каком-либо факультете или по какой-то одной специальности. Некоторые люди развили некоторые гибкие навыки в детстве, тогда как другие могут приобрести их с опытом, путем проб и ошибок. При этом *soft skills* осваиваются медленнее, чем *hard skills*.

Говорить о развитии какого-то одного навыка сложно – все они связаны между собой, поэтому работа идет по всему комплексу *soft skills*. Вместе с тем, развивать гибкие навыки можно и нужно, например, через участие в играх (спортивные, настольные, интеллектуальные и др.), проектную деятельность, участие в волонтерской, внеурочной деятельности, посещение образовательных лагерей, курсов, тренингов и форумов, чтение книг, самообучение, решение кейсов, самоанализ и т.д. Рассмотрим некоторые методы формирования и развития *soft skills*.

Участие в квестах позволяет научиться мыслить нестандартно, быстро определять проблему и находить решение, распределять роли в команде, прислушиваться к мнению других, аргументировать свою точку зрения. Спортивное ориентирование тренирует умение быстро думать, принимать решения, руководить и подчиняться, помогать другим членам команды, чувствовать и правильно определять время. Настольные игры для развития гибких навыков подойдут не все, а лишь те, которые требуют постоянного взаимодействия с другими игроками, умения распознавать эмоции, быстро принимать решения, договариваться, предугадывать действия игроков: «Манчкин», «Мафия», «Монополия» и др. Спортивные эстафеты, командные игры (футбол, волейбол, баскетбол) тренируют лидерские качества, дисциплинированность, умение воспринимать критику и достойно принимать поражения.

Чтобы развивать системное мышление можно не только играть в командные ролевые игры, но и постоянно работать над собой: учиться выстраивать причинно-следственные связи, выделять главное, делать выводы, сомневаться (задавать себе вопросы «А что, если это неправильное решение? А как можно сделать это иначе?»), искать более совершенные решения, быть готовым к неопределенности, проявлять любознательность, исследовать не только ситуацию, но и свои предположения о ней, обращать внимание на взаимосвязь факторов, искать объяснения в виде циклов, схем, диаграмм, учиться презентовать текст в графическом виде.

Во время выполнения школьных/студенческих проектов развиваются умения распределять роли, руководить и подчиняться, обсуждать тему, приводить аргументы, анализировать информацию и делать выводы, тренируются навыки планирования и выступления на публике.

Для развития гибких навыков полезно принимать участие в подготовке праздников, выступлений, конкурсов, викторин. Драматический кружок или участие в команде КВН научат находить общий язык с разными людьми и уверенно держаться на сцене. Выпуск школьной/студенческой стенгазеты научит понимать людей и их потребности, работать с информацией, предлагать разные варианты решения проблем. Чем разнообразнее внеурочная деятельность, тем больше гибких навыков можно приобрести.

Образовательный лагерь – одна из новых современных форм обучения, позволяющая одновременно тренировать и жесткие, и гибкие навыки. В любом образовательном лагере обязательно есть два направления:

1. Обучение навыкам в той профессиональной сфере, которой посвящен лагерь: физике, математике, программированию, графическому дизайну, журналистике и т.д. Оно проходит в форме уроков, лекций, семинаров и практикумов, на которых педагоги делятся своими профессиональными секретами.

2. Тренировка навыков общения и командной работы. Для этого в образовательном лагере устраиваются специальные тренинги, викторины, турниры по настольным играм, спортивные соревнования.

Многим гибким навыкам можно научиться на специальных тренингах или курсах, например, тайм-менеджменту и креативности, коммуникативным и командным навыкам. Полезны для развития гибких навыков и тренинги по профориентации и самоопределению – они помогут определить сильные и слабые качества и понять, какие гибкие навыки уже освоены на достаточном уровне, а какие необходимо развивать.

Самообучение – самостоятельное изучение информации о моделях успешного поведения (чтение литературы, самостоятельное изучение разных материалов: статей, блогов, мануалов тренингов), прослушивание вебинаров. Решение кейсов – исследование конкретных ситуаций с предложением оптимальных путей решения [1].

Поиск обратной связи – получение обратной связи от сверстников, преподавателей, наставников и работодателей об успешности своего поведения в аспекте развития конкретного навыка.

Обучение на опыте других и ментворкинг – выделение и изучение моделей успешного поведения того, кто обладает высоким уровнем развития данной компетенции, работа с наставником.

Специальные задания (фоновые тренинги) – самостоятельные упражнения, развивающие определенные компетенции, воспитывающие выбранные личностные качества или, наоборот, утилизирующие вредные привычки.

Таким образом, все навыки делятся на «жесткие» и «гибкие» – hard и soft skills. Жесткие навыки – это профессиональные умения, а гибкие – универсальные компетенции и личностные качества. Гибкие навыки условно можно разделить на четыре группы – коммуникативные (общение и умение понимать других людей), интеллектуальные (критическое мышление, креативность), волевые (управление временем и эмоциями) и лидерские (управление другими, работа в команде). В современном мире профессионал в любой сфере должен владеть гибкими навыками, чтобы построить карьеру и быть успешным. Гибкие навыки пригодятся не только на работе, но и в личной жизни. Чтобы

овладеть гибкими навыками, нужно играть в командные игры – настольные, спортивные, интеллектуальные, делать проекты совместно с командой, участвовать во внеурочной деятельности, ездить в образовательные лагеря, посещать специальные курсы и тренинги, заниматься самообразованием.

Развитие soft skills – это личный мотив каждого человека и только от него самого зависит, в какой мере его личные качества помогут ему сделать успешную профессиональную карьеру, определить его продуктивность в профессиональной конкурентоспособной среде.

Список литературы

1. Бацунов С.Н. Современные детерминанты развития soft skills [Электронный ресурс] / С.Н. Бацунов, И.И. Дереча, И.М. Кунгурова, Е.В. Слизкова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2018. – № 4 (апрель). – С. 198-207. – URL: <http://e-koncept.ru/2018/181018.htm>.
2. Волосков И.В. Социальная антропология [Текст] / И.В. Волосков. – М.: НИЦ Инженер, 2009. - 130 с.
3. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект [Текст] / Дэниэл Гоулман. – М.: АСТ, 2008.
4. Сергиенко Е.А. Эмоциональный интеллект: русскоязычная адаптация теста Мэйера–Сэловея–Карузо (MSCEIT V2.0) [Электронный ресурс] / Е.А. Сергиенко, И.И. Ветрова // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2009. – № 6(8). – URL: <http://psystudy.ru>