

**Цель:** познакомить с концепцией навыков будущего, показать возможности их диагностики и развития в рамках современной профориентации.

### Задачи:

характеристика терминов: “знания”, “умения”, “навыки”, “компетенция”, “HardSkills”, “SoftSkills”;

описание современного рынка труда через призму востребованных компетенций;

демонстрация связи компетенций, профессии и проектной работы;

диагностика уровня развития универсальных компетенций в “Системе 4К”.

Современному работодателю недостаточно того, что вы что-то знаете (что вы читали, писали или считали), мало того, что вы что-то умеете делать, потому что уже делали это в другом месте. Ему нужно, чтобы вы могли обдумать свое действие, осуществить его самостоятельно, да еще и понимали, в каком случае какое действие необходимо – ему нужны ваши компетенции. В изменяющемся мире на них надежнее полагаться, чем на специфические навыки, которые в какой-то момент в нестандартных условиях могут стать скорее помехой, чем помощниками. Компетенции - это комплекс из знания, умения и положительного опыта их использования, комплекс, готовый к применению в разных условиях.

### Назовем некоторые важные компетенции:

- Концентрация и управление вниманием (для работы со сложным оборудованием и действия в условиях многозадачности)
- Эмоциональная грамотность (для работы с клиентами либо в команде)
- Цифровая грамотность (для работы в цифровой среде)
- Творчество, креативность (для создания нового, реагирования на неожиданное)
- Экологическое мышление (для осознанного использования природных ресурсов и бережного к ним отношения)
- Кросскультурность (для взаимодействия с людьми разных культур, возрастов и взглядов)
- Способность к обучению/самообучению (для постоянного развития и адаптации к новым вызовам).

Среди востребованных компетенций - умение управлять проектами и процессами. Эта компетенция переводит те или иные качества из теоретической плоскости в практическую. Например, можно сколько угодно рассказывать про свое экологическое мышление, но пока каждый из нас не начнет хотя бы сортировать мусор и ответственно относиться к потреблению, экологическая ситуация не сдвинется с мертвой точки. Или можно сколько угодно говорить про то, что вы креативные или многозадачные, но пока вы не сделаете ни одного проекта, где покажете свои лучшие качества, это будут только ничем не подтвержденные слова.

Навыки, необходимые в любой отрасли, можно разделить на так называемые хардскиллз (HardSkills) и софтскиллз (SoftSkills).

**Hard skills “жесткие” навыки** – это технические (в широком смысле) способности и навыки, которые можно измерить и которым можно научиться, относящиеся к профессиональным компетенциям. Их в вакансиях так и называют – “профессиональные навыки”. Например, если вы рисуете, ваш уровень овладения графикой – это ваш хард. Hard skills относятся непосредственно к профессиональным умениям и навыкам, которые составляют приблизительно 25–30% от всех компетенций человека.

**Цель:** познакомить с концепцией навыков будущего, показать возможности их диагностики и развития в рамках современной профориентации.

### Задачи:

характеристика терминов: “знания”, “умения”, “навыки”, “компетенция”, “HardSkills”, “SoftSkills”;

описание современного рынка труда через призму востребованных компетенций;

демонстрация связи компетенций, профессии и проектной работы;

диагностика уровня развития универсальных компетенций в “Системе 4К”.

**Soft skills “мягкие” навыки** – универсальные компетенции, которые гораздо труднее измерить количественными показателями. Универсальные компетенции менее специфичны, их нельзя просто натренировать, их нужно развивать. К Soft skills можно отнести: социальные, интеллектуальные навыки — коммуникабельность, креативность, лидерские черты, самоорганизация и т. д. Они занимают примерно 70–75% компетенций человека. Гибкие и жесткие навыки должны дополнять друг друга, чтобы решать задачи разной сложности. Например, графическому дизайнеру будет полезно освоить soft skills: общение, креативное мышление, эмпатию и hard skills: владение Adobe Photoshop, Sketch, Figma.

Список софтскиллс довольно большой, чтобы удобнее было с ним работать, ученые из Высшей школы экономики выделили 4 наиболее важных, на их взгляд, компетенций. Именно они сформировали так называемую “Систему 4К”. Туда входят:

- Критическое мышление или интеллектуальные компетенции (Активное освоение знаний, аналитические способности, оценка, выдвижение гипотез, построение концепций)
- Креативность или творческие компетенции (Решение нестандартных задач, любознательность, воображение, генерация оригинальных идей)
- Коммуникация или социальные компетенции (Эмоциональный интеллект, гибкость, мотивация, построение внутренних и внешних взаимоотношений)
- Координация или организационные компетенции (постановка общих целей, умение принимать решения, ответственность, формирование команды, делегирование, управление временем, решение конфликтов)

С практической точки зрения те или иные софтскиллс формируются и демонстрируются через расширение знаний и освоение тех или иных умений.

- критическое мышление (логическое мышление, устный счет, запоминание информации и т.п.);
- креативность (мозговые штурмы, ментальные карты, метод аналогий и ассоциаций, знание алгоритмов ТРИЗ и т.п.);
- коммуникация (писательское мастерство, риторика, переговоры и т.п.);
- координация (тайм-менеджмент, планирование, умение вести здоровый образ жизни и управлять своим психическим состоянием и т.п.).

Выделенные компетенции очень важны и для организации проектной работы. Так, чтобы выделить и проанализировать актуальную проблему нужно критическое мышление, чтобы придумать интересную идею требуется креативность, чтобы воплотить задуманное в жизнь необходима координация своих и чужих усилий, а чтобы показать реализованный проект миру - коммуникация.

Компетенции - это именно то, что нужно работодателям (набор требований, который предъявляет работодатель, ищущий нужного работника, будет состоять в основном из них). Кроме того, компетенции нужны и каждому работнику, это те качества, которые развивает каждый специалист, чтобы получить интересную и выгодную работу, привлечь хорошего работодателя, способного компетенции оценить.