

Целевая аудитория

учителя, заинтересованные в развитие собственной педагогической компетенции по развитию soft skills;

представители партнерских организаций, заинтересованные в обмене опытом по вопросам создания образовательного и социально значимого ЦУМК и практики применения программ развития гибких навыков;

участники общественных движений, заинтересованные в развитии собственной компетенции по развитию soft skills и обмене опытом по вопросам проекта;



Нормативно – правовое регулирование

- Указ о национальных целях развития России до 2030 года от 21 июля 2020 года;
 - Паспорт Национального проекта «Образование» (утвержден президиумом совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол N 16 от 24 декабря 2018 г.);
 - Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2018–2025 годы (утверждена Постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2017 года N 1642);
 - Результаты форсайт исследования МШУ Сколково «Образование 2030: Дорожные карты будущего»;
 - Результаты исследования ВШЭ «Школьный барометр».
- Приоритетный национальный проект «Образование»;
 - Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации до 2020 г.
 - Концепция сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в условиях непрерывности образования (ФИРО, 2012, 2015).

В данных документах акцент на создании условий для педагогической, психологической, информационной поддержки молодежи в ситуациях оказания ей помощи в выявлении профессиональных интересов, склонностей, определения реальных возможностей в освоении той или иной профессии.

Вызовы современности

Окружающая среда

Климат ощутимо меняется, а истощение природных ископаемых требует принятия срочных мер

Экономика

Инновации в науке и технологиях поднимают фундаментальные вопросы о предназначении человека. Пришло время создать новую социально-экономическую модель, задействующую каждого индивидуума

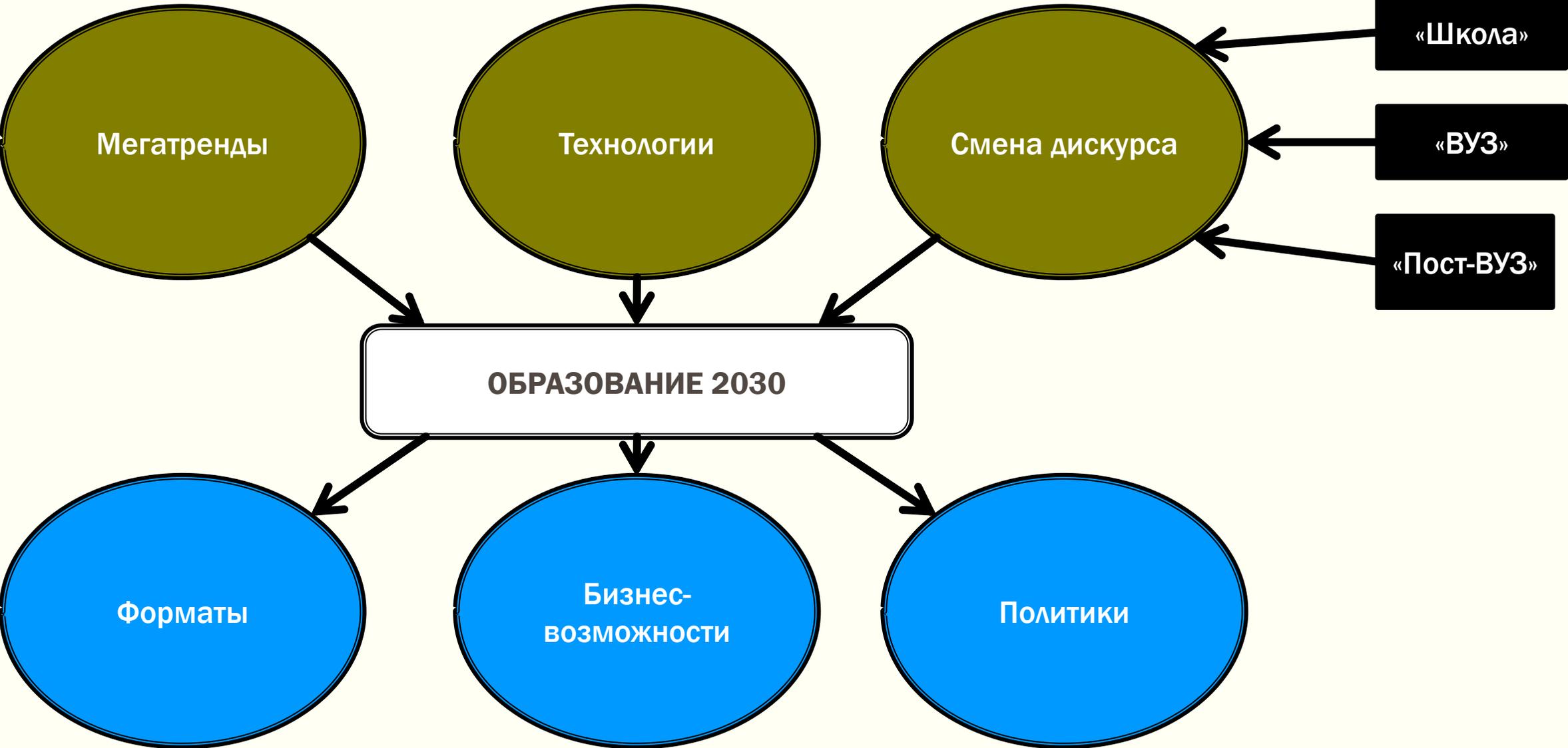
Финансовая зависимость на всех уровнях создала глобальные производственно-сбытовые цепочки, а также подвергла экономику риску. Данные появляются и используются в широком масштабе, что угрожает защите персональных данных

Социум

Численность населения продолжает расти; миграция, урбанизация и увеличивающееся социо-культурное разнообразие создают новый образ стран и сообществ

Во многих регионах неравенство в уровне жизни и возможностей продолжает расти, в то время как напряженность, часто устраиваемая политиками-популистами, подрывает доверие к правительству. Возрастают угрозы войны и террористических атак

Образование 2030: Структура



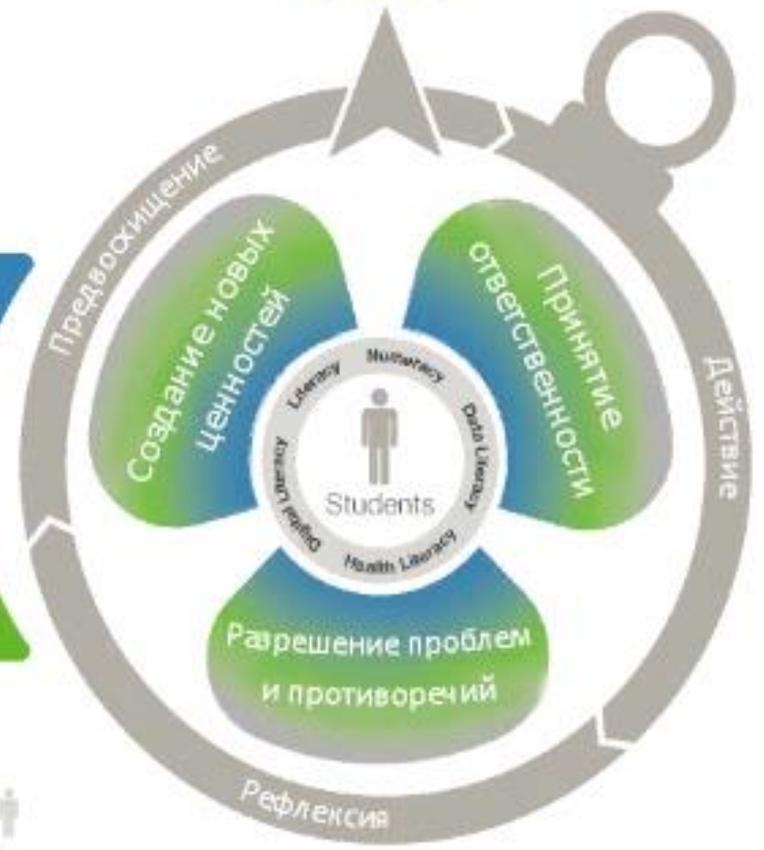


Родители

Учителя

Сообщество

Сверстники



SPOD-мир

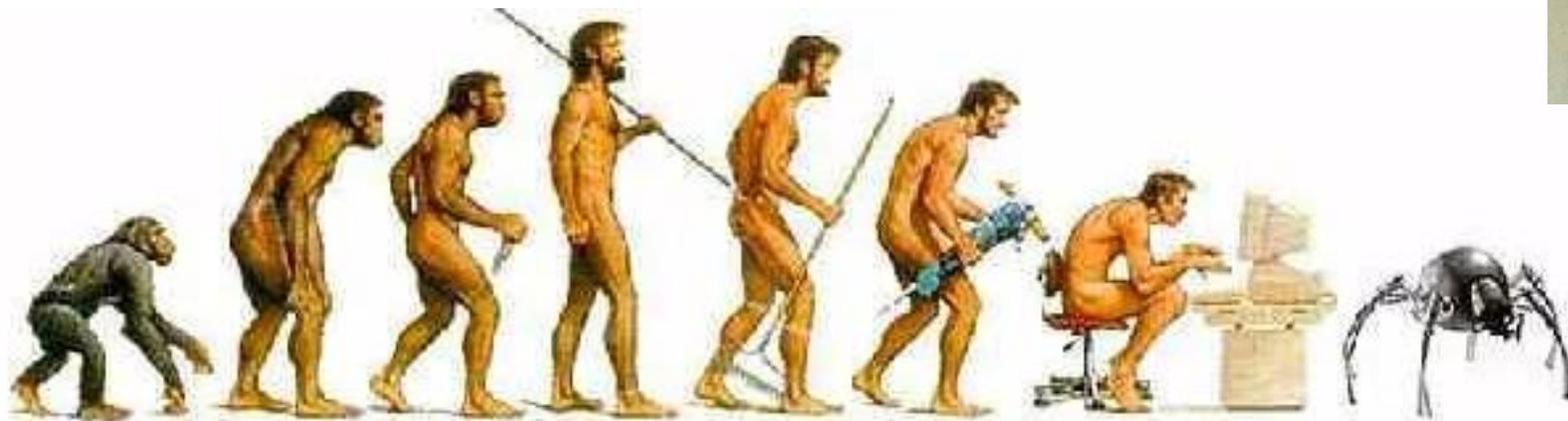


VUCA-мир

- **Steady**
- **Устойчивость**
- **Predictable**
- **Предсказуемость**
- **Ordinary**
- **Простота**
- **Definite**
- **Определенность**

- **Volatility**
- **Нестабильность**
- **Uncertainty**
- **Неопределенность**
- **Complexity**
- **Сложность**
- **Ambiguity**
- **Неоднозначность**

Мир VUCA – это мир, в котором задачи прогнозирования трудно реализуемы. По сути, речь идет о мире, который сошел с ума.



SPOD-мир представлял steady – устойчивый, predictable - предсказуемый, ordinary - простой, definite - определенный.

Применение SPOD-стратегий всегда было предсказуемым и приводило к запланированным результатам. Главной задачей был правильный выбор наиболее подходящей стратегии из существующих.

Сегодня SPOD-мир сменился VUCA-миром.

Volatility (изменчивость, нестабильность, неустойчивость) – ситуация меняется быстро и непредсказуемо, на основе данных изменений нельзя предсказывать будущую ситуацию или планировать действия.

Uncertainty (неопределенность) – то «место», где основные разрушительные изменения случаются. И прошлое в данном месте не является предсказателем будущего: определение того, что грядет, является крайне затруднительным.

Complexity (сложность) – «место», где множество сложных для понимания фактов, причин и факторов складываются в проблемы.

Ambiguity (неоднозначность, неясность, двусмысленность, неопределенность) – «место», где сложно ответить на вопросы «кто, что, когда и почему».



12 принципов проектирования образовательной программы, которые прошли проверку временем в различных культурах и контекстах и останутся в VUCA мире

Значимость учащихся.

Чёткость.

В центре внимания.

Взаимосвязь.

Баланс.

Возможность переноса.

Выбор.

Деятельность педагога.

Аутентичность.

Взаимосвязи.

Гибкость.

Вовлечённость.

Более глубокое обучение

Активное обучение

Образование 2030

Дидактика Новой Педагогике

Традиционная система классов, курсов, расписания и оценок

Гибкие, ориентированные на запрос учащихся формы обучения

Образование 21 века



Self – менеджмент

"self" - это "собственная личность", "сам, лично". То есть self-менеджмент - это управление собой.



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГА:

Квалификация педагога – отражает уровень профессиональной подготовки учителя и его готовность к труду в сфере образования. Квалификация учителя складывается из его профессиональных компетенций.

Профессиональная компетенция – способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач.

Личностные качества и профессиональные компетенции, необходимые педагогу для осуществления развивающей деятельности) – 20

Состав профессиональной компетентности учителя



готовность и способность к образованию, в том числе самообразованию, на протяжении всей жизни;

сознательное отношение к непрерывному образованию как условию успешной профессиональной и общественной деятельности;

осознанный выбор будущей профессии и возможностей реализации собственных жизненных планов;

отношение к профессиональной деятельности как возможности в решении личных, общественных, государственных, общенациональных проблем



Характеристики навыков самообразования



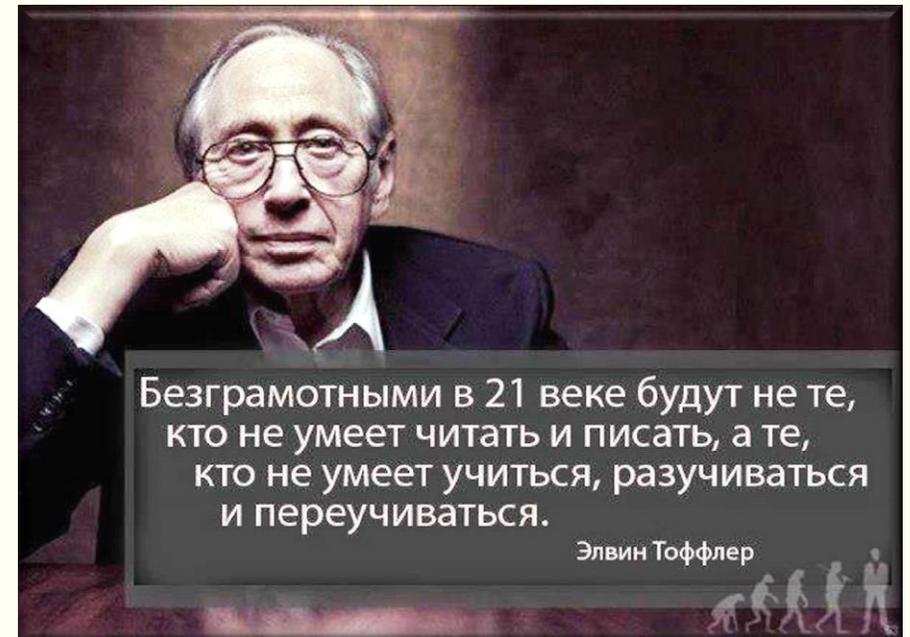
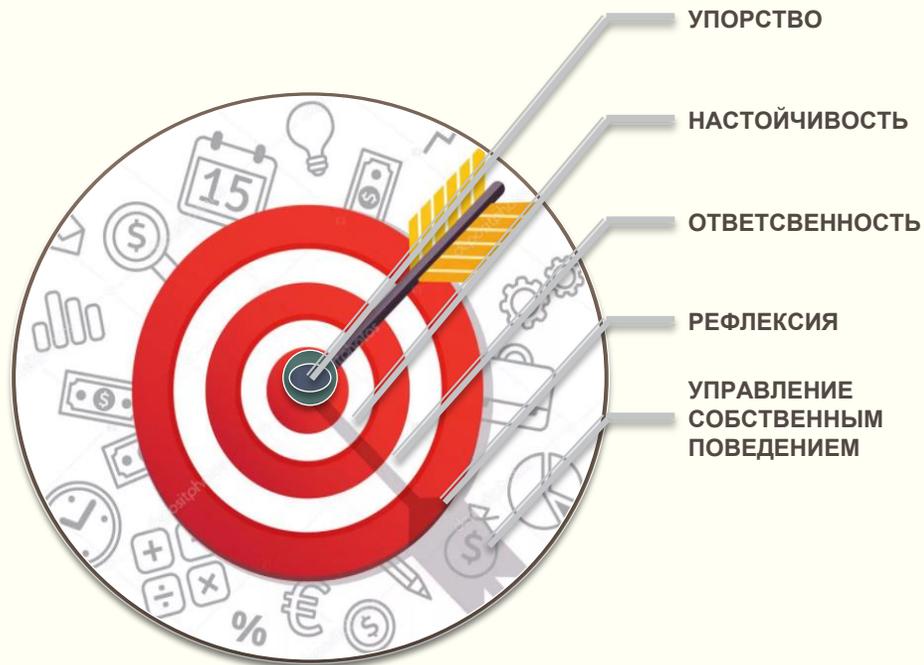
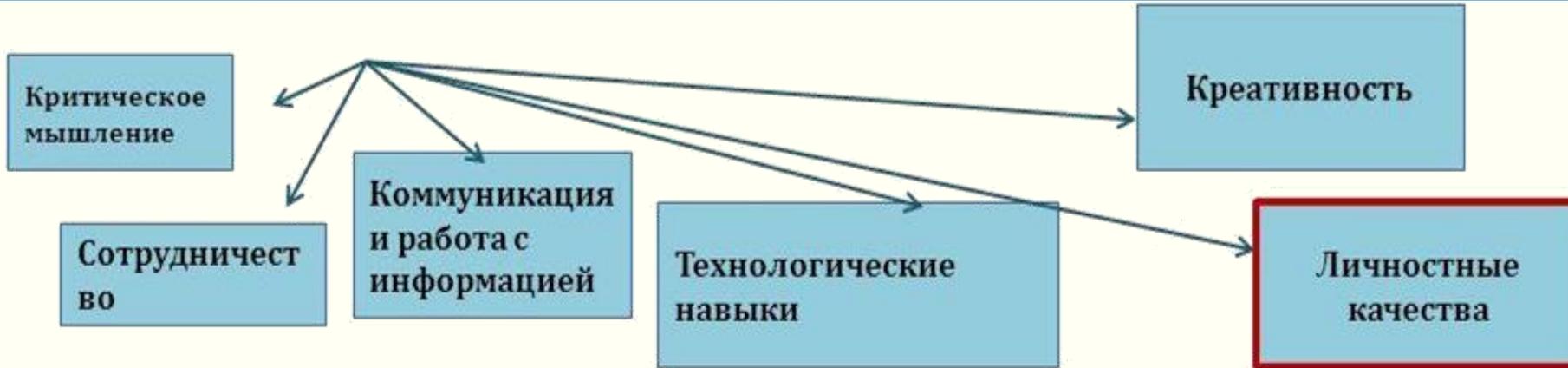
- **Самообразование** даёт возможность успешно заниматься делом, не совпадающим с полученным образованием.
- Многие добились жизненного успеха исключительно благодаря самообразованию: химик и композитор Александр **Бородин**, психолог и юрист Лев **Выготский**, поэт, композитор и дипломат Александр **Грибоедов**.

Самоопределение - осознание своего интереса, проблемного вопроса, выбор профессиональной области

Самостоятельность – умение замыслить и реализовать собственное дело

Самоорганизация - умение работать с различными ресурсами, выделять приоритеты в деятельность, строить и реализовывать свою индивидуальную образовательную программу

НАВЫКИ И КОМПЕТЕНЦИИ 21 ВЕКА



Soft Skills

Я сам

Самоорганизация

- Умею управлять своими внутренними ресурсами, отдыхать, перезаряжаться, входить в рабочее состояние
- Могу описать свои модели обучения и восприятия информации
- Умею строить индивидуальную образовательную траекторию
- Распределяю время между рабочими и нерабочими заданиями
- Могу составить личный бюджет и управлять им
- Могу заводить и поддерживать полезные контакты

Достижение целей

- Могу делать то, что должен делать, несмотря на внутреннее сопротивление
- Могу сформулировать, что мною движет
- Умею управлять своей мотивацией и действиями
- Могу сформулировать конечный результат моей работы
- Могу составить план, как справиться с препятствиями, которые мешают достижению цели
- Могу найти несколько путей достижения цели и выбрать оптимальный
- Могу корректировать свои планы в зависимости от факторов внешней среды
- Оцениваю результаты своих действий по разным критериям

Креативность

- Умею генерировать идеи, адекватные поставленной задаче
- Могу находить оригинальные и неожиданные решения
- Ищу несколько решений задач, не застреваю на одной
- Умею экспериментировать и внедрять что-то новое

Я и мой круг общения

Работа в команде

- Умею выделять задачи и подзадачи в том, что я делаю
- Могу попросить коллег о помощи
- Могу нарисовать схему, над чем работает сейчас каждый человек в команде
- Умею делегировать свои задачи
- Могу помочь коллегам в их работе

Лидерство и инициативность

- Могу принимать решения и брать на себя ответственность
- Могу показать коллегам, как важна их работа
- Могу выступить автором идей и инициатором деятельности

Обмен информацией

- Могу рассказать какими задачами занимаюсь в данный момент
- Могу сформулировать, какое место занимаю в команде и в чем моя ценность
- Умею рассказывать о достигнутых результатах
- Могу конструктивно отзываться о деятельности другого человека
- Умею обучать и передавать свои знания.

Я и мир вокруг

Управление инфопотоками

- Могу найти необходимые мне материалы в интернете, печатных изданиях.
- Умею проверять достоверность отдельного материала, факта, поста
- Могу выбрать заслуживающий доверие информационный поток
- Нахожу разные точки зрения и разные подходы к одному и тому же вопросу
- Умею упорядочивать информацию от простого к сложному, от общего к частному, от проблемы к решению
- Умею оценивать свой образ в инфопространстве
- Умею находить новые инструменты и технологии, упрощающие решение моих задач

Коммуникация

- Могу выражать свои мысли с помощью различных способов коммуникации:
 - вербальных (на родном языке; на иностранном языке)
 - невербальных (мультимедиям; с помощью культурных кодов; на языках возрастных, профессиональных и социальных групп)
- Умею формулировать свои мысли четко и грамотно замысловатыми фразами
- Умею формулировать свои мысли логично и подкреплять их аргументами
- Адаптирую свой стиль общения под собеседника.
- Могу соблюдать правила общения, принятые в конкретном сообществе

Понимание контекста

- Могу включать и переключать внимание
- Умею отделять эмоции от фактов
- Могу сформулировать, какую цель преследует собеседник при общении
- Умею учитывать точку зрения моего собеседника
- Декодирую какую именно информацию запрашивает у меня собеседник

Эмоциональный интеллект

- Могу назвать эмоции, которые я чувствую прямо сейчас
- Могу сформулировать, какие эмоции испытывает мой собеседник
- Могу принимать решения, разделяя эмоции и факты
- Умею влиять на эмоции других людей

Пирамида управленческих навыков

Управленческие навыки



Самомотивация

- **Мотивация** (от лат. *movēre* «двигать») — побуждение к действию; психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности.

Уметь себя мотивировать означает:

- заменять отрицательные эмоции на положительные;
- образно уменьшать проблемы, не принимая их близко к сердцу;
- решать проблемы сразу, а не откладывать и постоянно думать о них.



Мотивационные потребности: стимул - реакция

Пирамида МАСЛОУ

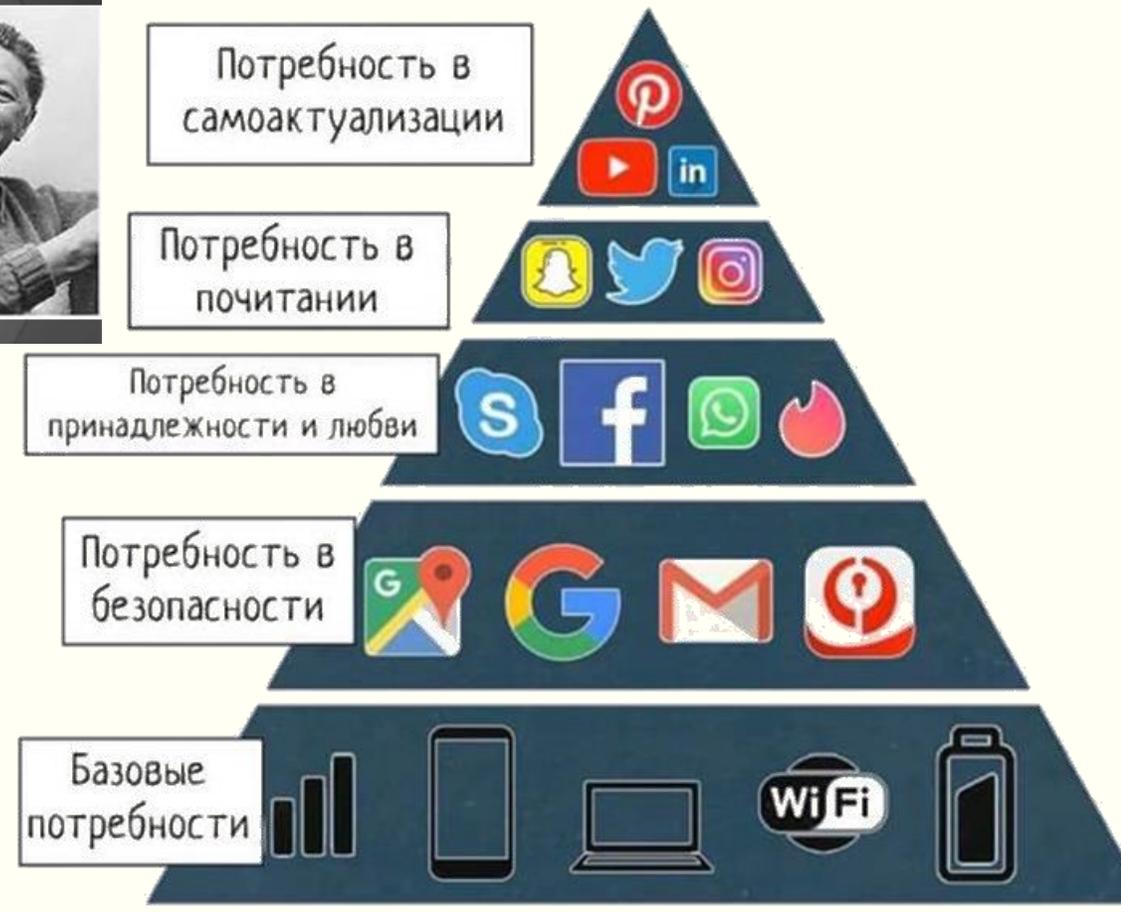


Теория Маслоу



- ❖ Люди мотивированы и стремятся к поиску личных целей
- ❖ Цель делает их жизнь осмысленной
- ❖ Человек всегда что-то желает

ЦИФРОВЫЕ ПОТРЕБНОСТИ

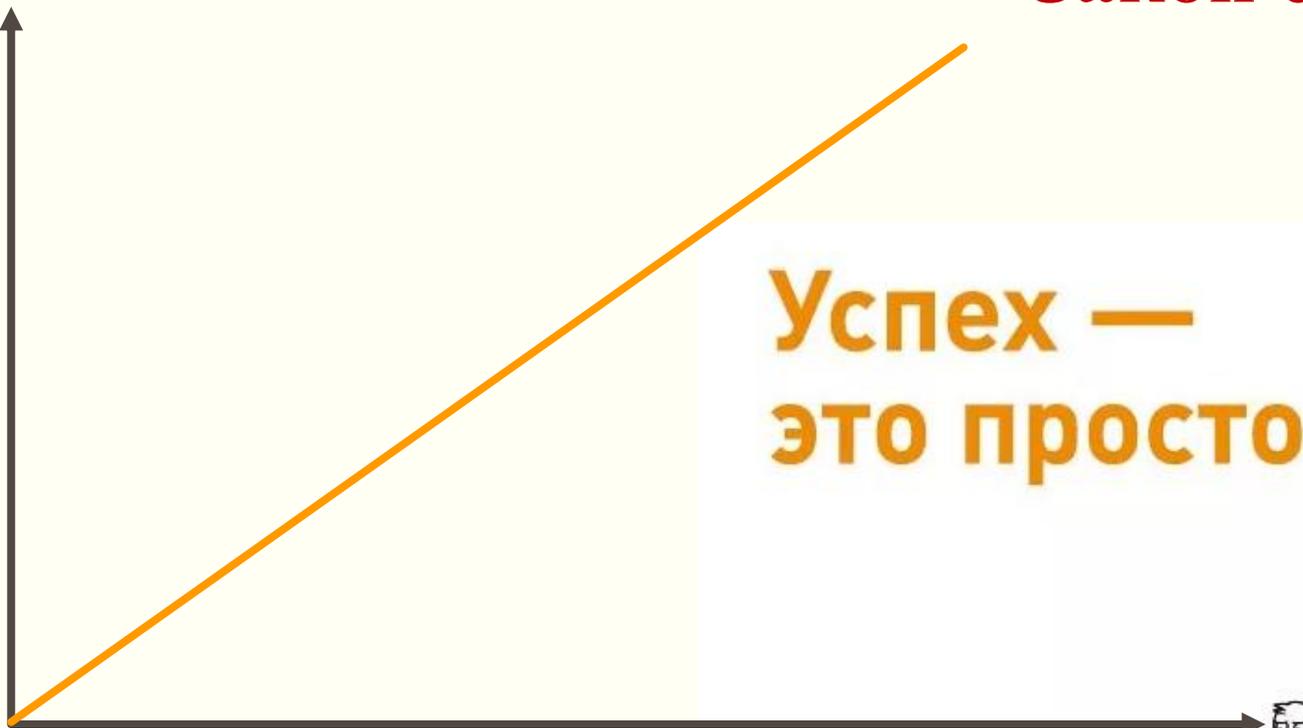


Самомотивация



Закон соответствия

Карьерный рост



Успех —
это просто

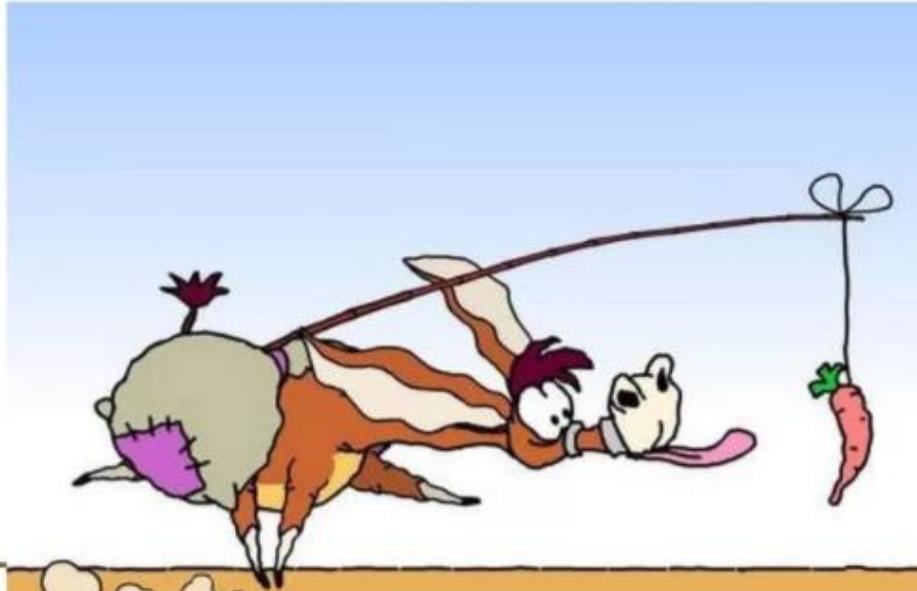
Профессиональный рост



Теория усиления МОТИВАЦИИ

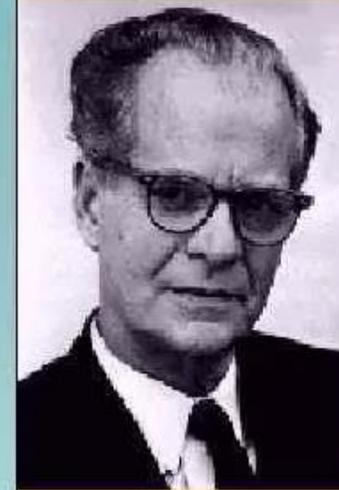
Внешняя и внутренняя мотивация

- **Внутренняя мотивация** – побуждение к какой-либо деятельности благодаря собственному внутреннему стремлению к получению удовольствия от работы
- **Внешняя мотивация** – побуждение к какой-либо деятельности только с целью получения вознаграждения



Теория усиления Б. Ф. Скиннера

Skinner, B. F.



Copyright (c) The Bettmann
Archive

Стимулы



Поведение



Последствия



Будущее поведение

Практические советы для менеджеров (согласно теории усиления мотивации Б. Скиннера):

Не вознаграждайте всех одинаково. Вознаграждение лишь в том случае дает позитивный эффект, если оно зависит непосредственно от деятельности подчиненного. Одинаковое для всех вознаграждение поощряет плохую или среднюю работу.

Неполучение вознаграждения также является фактором воздействия на подчиненных. Менеджеры могут влиять на подчиненных сотрудников как действием, так и бездействием. Например, если человек, заслуживающий похвалы, не получит ее, то в следующий раз он будет работать хуже.

Объясните сотрудникам, что они должны сделать, чтобы их поощрили. Четкое определение стандартов деятельности позволяет сотрудникам своевременно и правильно ориентировать собственное поведение на получение вознаграждения и улучшить достижения.

Покажите людям, что именно они делают неправильно. Если сотрудник лишен вознаграждения без соответствующих объяснений, это вызывает у него недоумение и обиду. Кроме того, в этом случае он не сможет своевременно исправить ошибку.

Не наказывайте подчиненных в присутствии других сотрудников, особенно хорошо им знакомых. Публичный выговор — эффективное средство воздействия на подчиненных, но это унижает их достоинство и может стать причиной обиды на менеджера не только пострадавшего, но и других членов группы.

При вознаграждении сотрудников будьте честны и справедливы. Последствия любого поведения должны быть адекватны ему. Люди должны получать такое вознаграждение, которое заслужили. Как незаслуженное вознаграждение, так и заработанное, но не полученное работником, снижают его мотивацию и в целом подрывают доверие к менеджеру.

Рекомендации

В любой негативной ситуации находить как минимум три позитивных последствия для себя.

Если Вы или Ваши коллеги обладают некоторым недостатком, нужно найти возможность максимально его нейтрализовать. Например, если Вы недостаточно коммуникабельны, то можно вести переписку по электронной почте, сводя к минимуму личное взаимодействие (хотя еще лучше развивать навыки общения).

Положительно настроиться, приступая к решению сложной задачи.

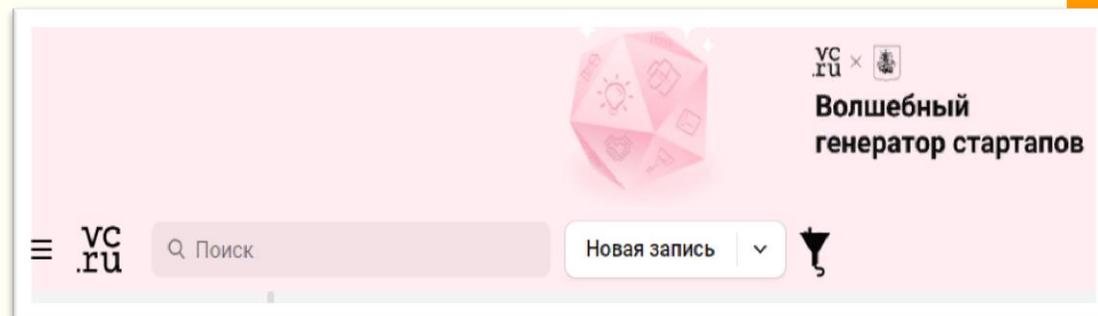
Есть мнение о том, что мысли материальны, мы можем сами программировать себя на удачу или невезение. К примеру, успешный в продажах сотрудник рассуждает так: “Я могу предложить клиенту то, что даст ему возможность получить выгоду для себя (заработать, улучшить качество жизни и т. д.)”. Слабый продавец думает так: “Приходиться отвлекать человека от дел, надоедать ему, пытаться заставить его купить то, что ему не особенно и нужно”. Собираясь на переговоры к конфликтному клиенту, успешный человек говорит себе: “Я все равно перетяну его на свою сторону!”. Сотрудник, программирующий себя на неудачу, боится (“Он опять будет недоволен, начнет мне хамить”), жалеет себя, выискивает у клиента серьезные недостатки (“Ему еще развиваться и развиваться!”). Таков ход мыслей негативно и позитивно настроенных людей.

Моделировать успешное будущее.

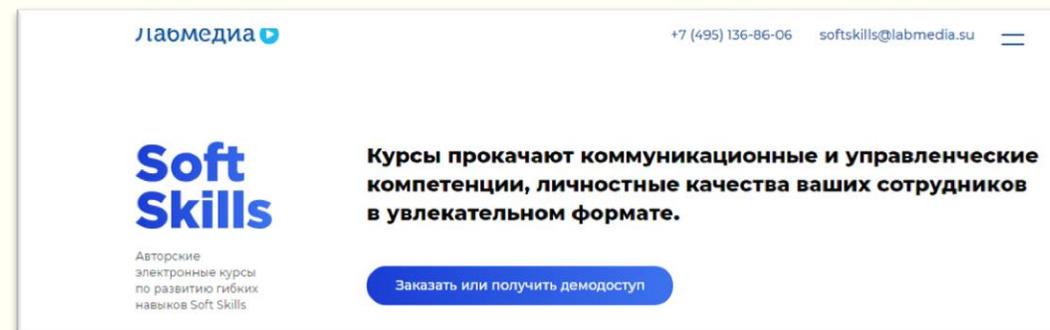
Один из важнейших факторов удачи в жизни и карьере – определение имеющихся ресурсов. Это означает не самообман, а честную оценку реальных внутренних и внешних возможностей для достижения успеха задуманного. Те же, кто практикуют противоположный подход – обосновывают невозможность достижения целей, – обычно становятся неудачниками. Поэтому, только детально оценив имеющиеся средства для решения задач, можно просчитывать риски, а также стараться нейтрализовать их.

Ресурсы

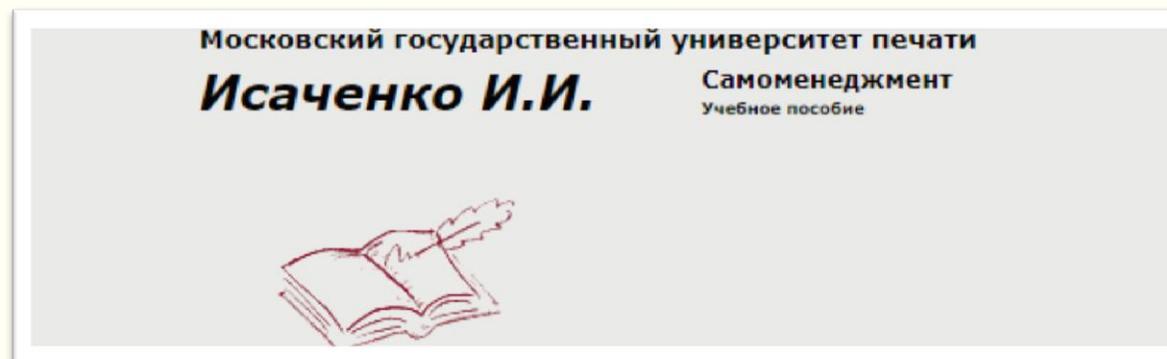
- <https://vc.ru/education/101011-samaya-bolshaya-podborka-po-prokachke-soft-skills-hvatit-na-vsyu-zhizn>



- <https://softskills.labmedia.su/>

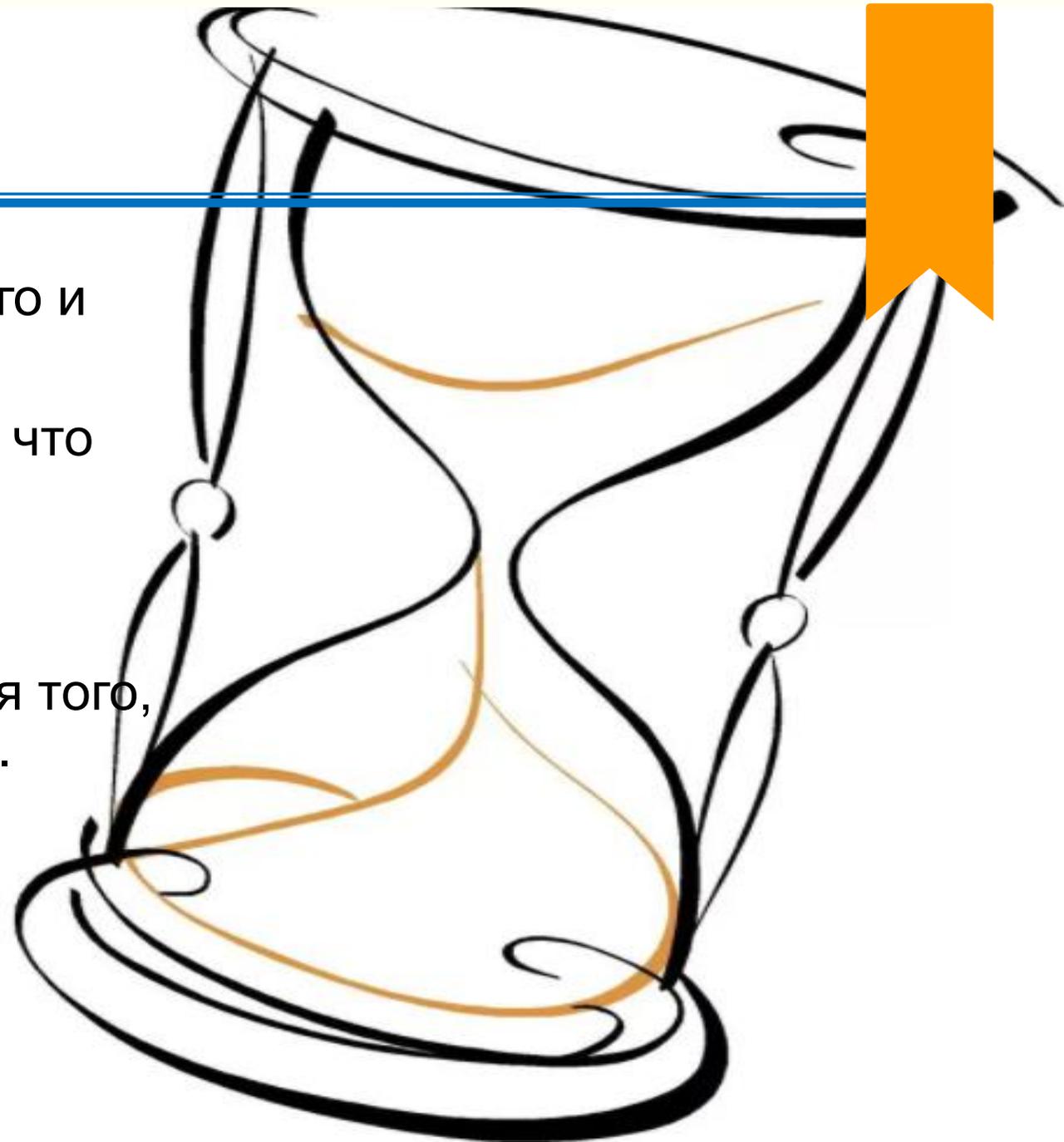


- <http://www.hi-edu.ru/e-books/xbook648/01/topicsw.htm>

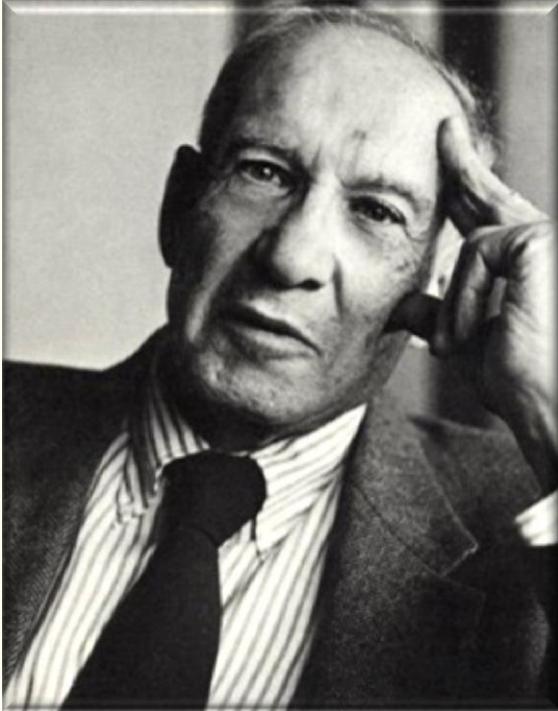


Самоменеджмент

- **Самоменеджмент** — условие личного и профессионального успеха.
- **Самоконтроль** – уверенность в том, что вы способны выдержать трудности управления.
- **Управление временем** – разумное использование рабочего времени для того, чтобы иметь также время для досуга.
- **Управление людьми** – работа с подчиненными на общее благо.



Понятие



Самоменеджмент представляет собой последовательное и целенаправленное использование методов работы в повседневной практике, для того чтобы оптимально и со смыслом использовать свое время

«Время — самый ограниченный капитал, и, если не можешь им распоряжаться, не сможешь распоряжаться ничем другим».

П. Друкер

принцип Парето (соотношение 80:20)

Питер Друкер (1909-2005 г.г.) - классик менеджмента, экономист, публицист, автор концепции «информационного работника», педагог, один из самых влиятельных теоретиков менеджмента XX века.

Функции самоменеджмента

«Круг правил»



Обзор техник самомотивации

Функции	Методы Техника работы	Успехи. Результаты (выигрыш времени благодаря...)
1. Постановка целей	Стратегия целей и методов достижения успеха Нахождение и формулирование целей Ситуационный анализ	Мотивирование Распознавание преимуществ Концентрация усилий на «узких местах» Устранение слабых мест Фиксирование сроков и последовательных действий
2. Планирование	Принципы временного менеджмента. Планирование на конкретные периоды времени АЛПЕН-метод Менеджмент с помощью дневника времени	Подготовка к осуществлению целей. Оптимальное распределение и использование имеющегося в распоряжении времени Сокращение продолжительности проведения мероприятий
3. Принятие решений по конкретным делам	Установка приоритетов Принцип Парето (Правило «80:20») АВС-анализ Принцип Эйзенхауэра Делегирование полномочий	Организация труда, приводящая к успеху Первоочередное решение жизненно важных проблем Упорядочение задач в соответствии с их важностью Преодоление «тирании» срочности и неотложных заданий

Обзор техник самомотивации

Функции	Методы Техника работы	Успехи. Результаты (выигрыш времени благодаря...)
4. Реализация и организация	Распорядок дня Кривая нагрузки Биоритмы Саморазвитие План в рамках дня	Применение принципов самоменеджмента. Концентрация внимания и усилий на существенных задачах Использование пика производительности. Принятие во внимание периодических колебаний работоспособности Выработка индивидуального стиля работы
5. Контроль	Контроль результатов (контроль целей, конечный и промежуточный контроль) Контроль в течение дня (сравнение намеченного и итогов) Обзор проведенного дня (самоконтроль)	Обеспечение выполнения запланированных мероприятий Позитивное ведение жизни
6. Информация и связь (коммуникация)	Рациональные беседы, совещания, обсуждения. Рациональные диалоги (менеджмент посещений) Рациональное общение по телефону Рациональное ведение корреспонденции. Рациональное чтение Использование чеклистов и формуляров	Лучшая организация совещаний, времени для переговоров Устранение помех Меньшие перерывы в работе Более высокая скорость чтения Меньшая «бумажная война»

Что дает самоменеджмент?

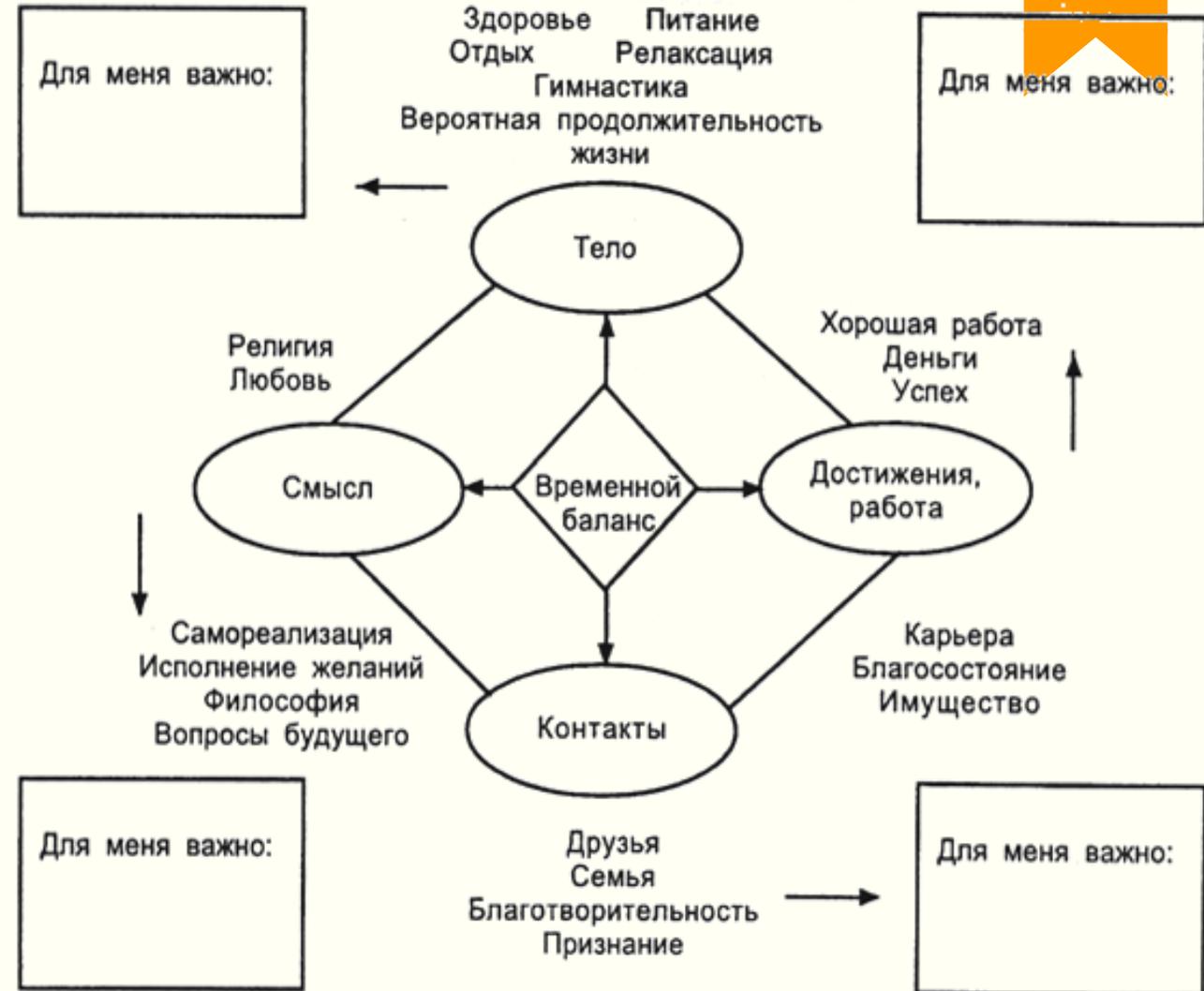
- Выполнение работы с меньшими затратами
- Лучшая организация труда
- Лучшие результаты труда
- Меньше спешки и стресса
- Больше удовлетворения от работы
- Большая мотивация труда
- Рост квалификации
- Меньшая загруженность работой
- Меньше ошибок при выполнении своих функций
- Достижение профессиональных и жизненных целей кратчайшим путем

Труд без отдыха- не достоинство, а наказание за неудачное планирование своего времени.

Данте



Баланс жизненных сфер

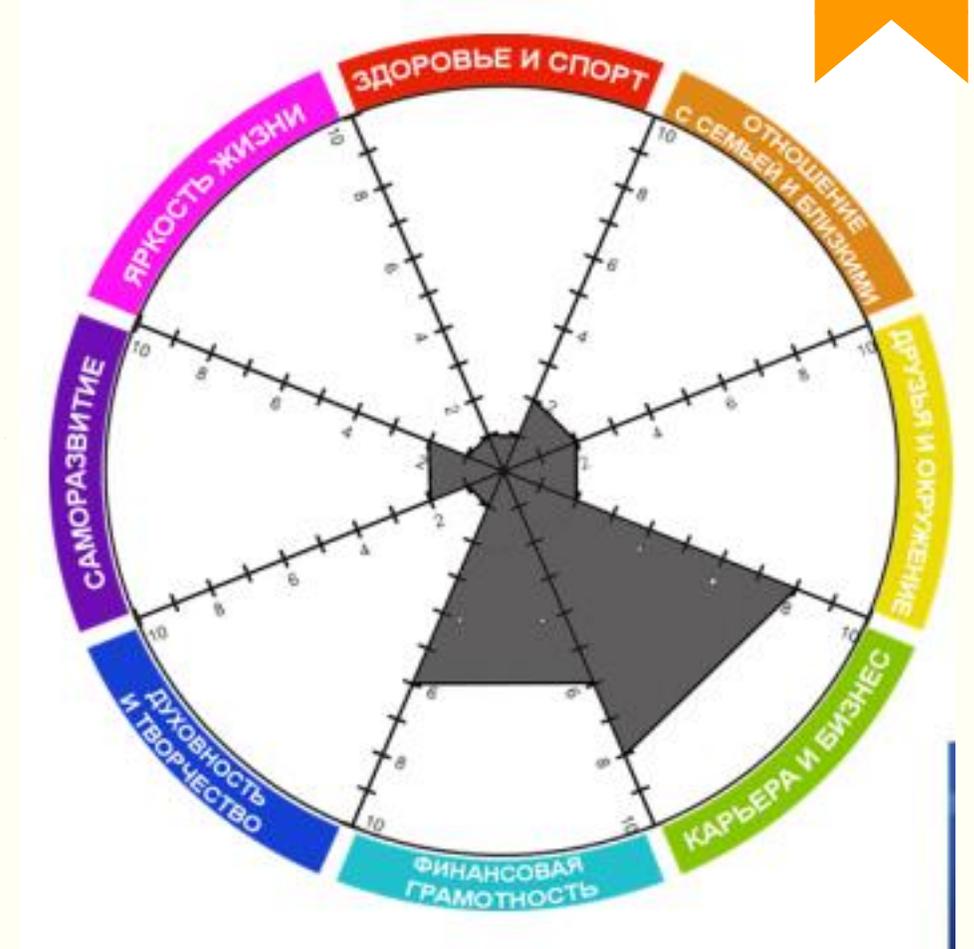
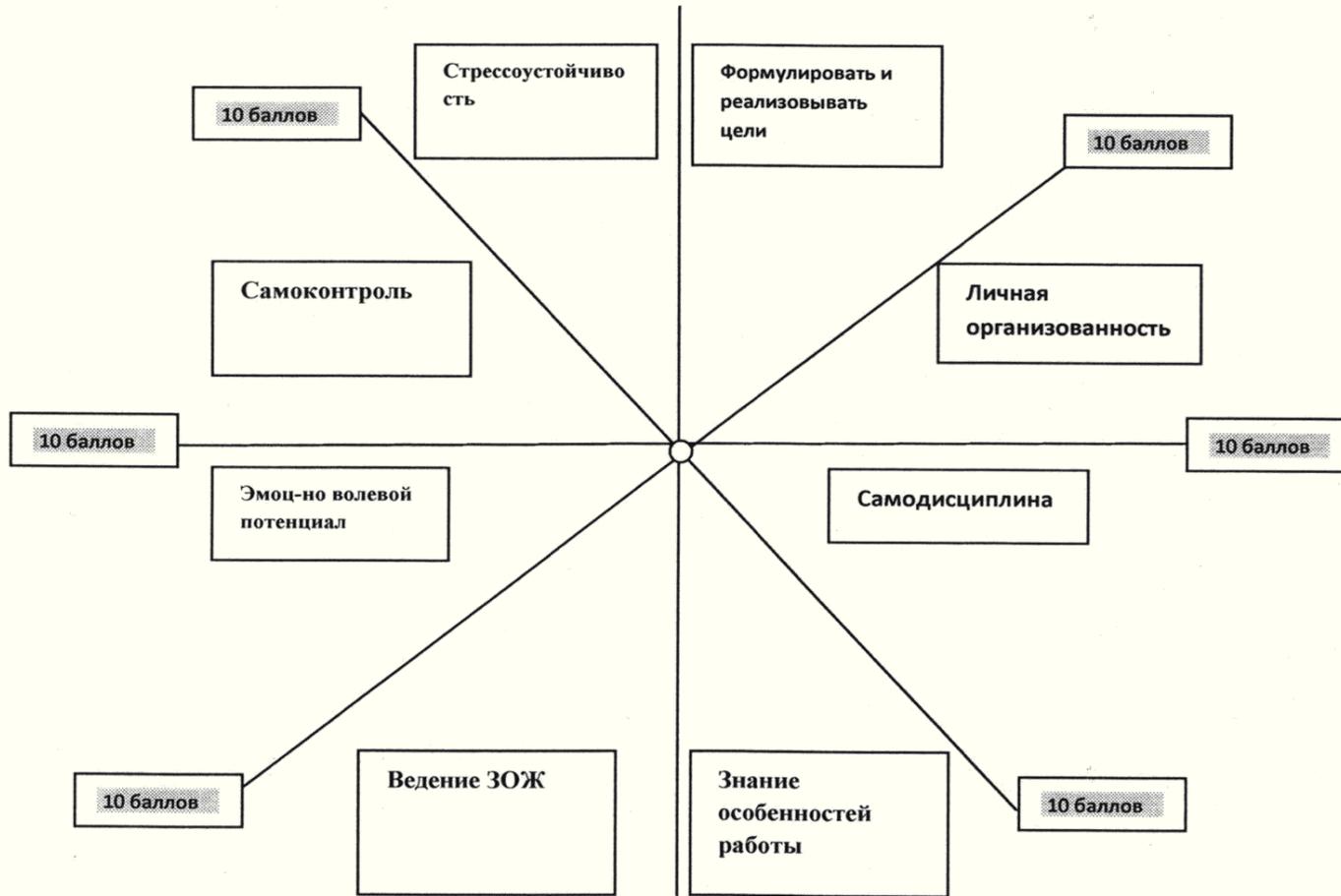


Баланс жизненных сфер

Удовлетворение наступает тогда, когда все четыре жизненные сферы: работа, связи/семья, здоровье и смысл жизни пребывают в разумной гармонии. Если же такое равновесие отсутствует, то на каком-то из направлений возникает ощутимый перевес сил и энергии. В этом случае крушение гармоничного состояния практически запрограммировано.



Упражнение «Колесо жизни»



Время



*«**Время** – бесценный и невозобновляемый ресурс. И до тех пор, пока временем не управляют, ничем другим управлять нельзя»*

Философия Сократа



*«**Время** — самый ограниченный капитал, и, если не можешь им распоряжаться, не сможешь распоряжаться ничем другим»*

П. Друкер

Понятие

Время - это необратимое течение, протекающее лишь в одном направлении - из прошлого, через настоящее в будущее, внутри которого происходят все существующие процессы, являющиеся фактами

Народная мудрость

«Если до 25 лет нет семьи, то, скорее всего, и не будет; если до 30 нет работы, и не будет; если до 40 денег нет, и не будет; до 50 нет успеха – и не будет»

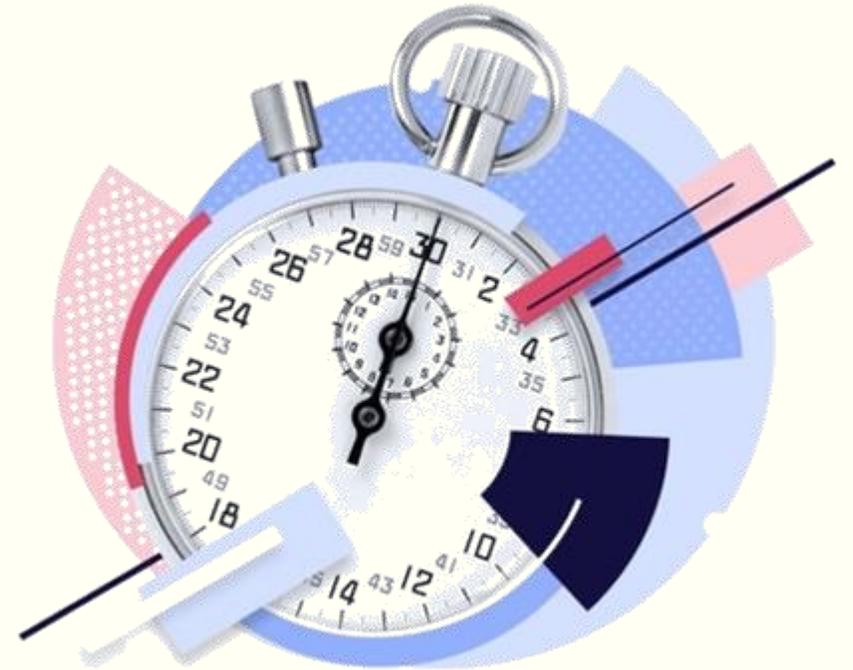
Матрица управления временем = результаты

	Срочные	Не срочные		Срочные	Не срочные
Важные	<p>I</p> <p>Критические ситуации Неотложные проблемы Проекты с «горящим» сроком исполнения</p>	<p>II</p> <p>Профилактические действия Поддержание ресурсов и средств Создание связей Поиск новых возможностей Планирование Восстановление сил</p>	Важные	<p>I</p> <p>Стресс Самосожжение Управление в условиях кризиса Постоянный пожар и «вечный бой»</p>	<p>II</p> <p>Видение перспективы Баланс Дисциплинированность Контроль Малое количество кризисных ситуаций</p>
Не важные	<p>III</p> <p>Отвлечения, некоторые телефонные звонки Какая-то корреспонденция, какие-то сообщения Некоторые заседания Предстоящие неотложные дела Распространенные виды деятельности</p>	<p>IV</p> <p>Мелочи, отнимающие время Корреспонденция Звонки Пустая потеря времени Праздное времяпрепровождение</p>	Не важные	<p>III</p> <p>Концентрация на краткосрочном Управление в условиях кризиса Репутация хамелеона Представление о бессмысленности целей и планов Ощущение себя безвольной жертвой, не владеющей собой Слабые или разорванные отношения</p>	<p>IV</p> <p>Полная безответственность Увольнение с работы Зависимость в основных вопросах от других лиц или организаций</p>

Эффективное планирование времени

4 вопроса по управлению временем

- «Нужно ли мне именно это?»
- «Нужно ли мне это именно сейчас?»
- «Нужно ли мне это именно такой ценой?»
- «Нужно ли это именно мне?»

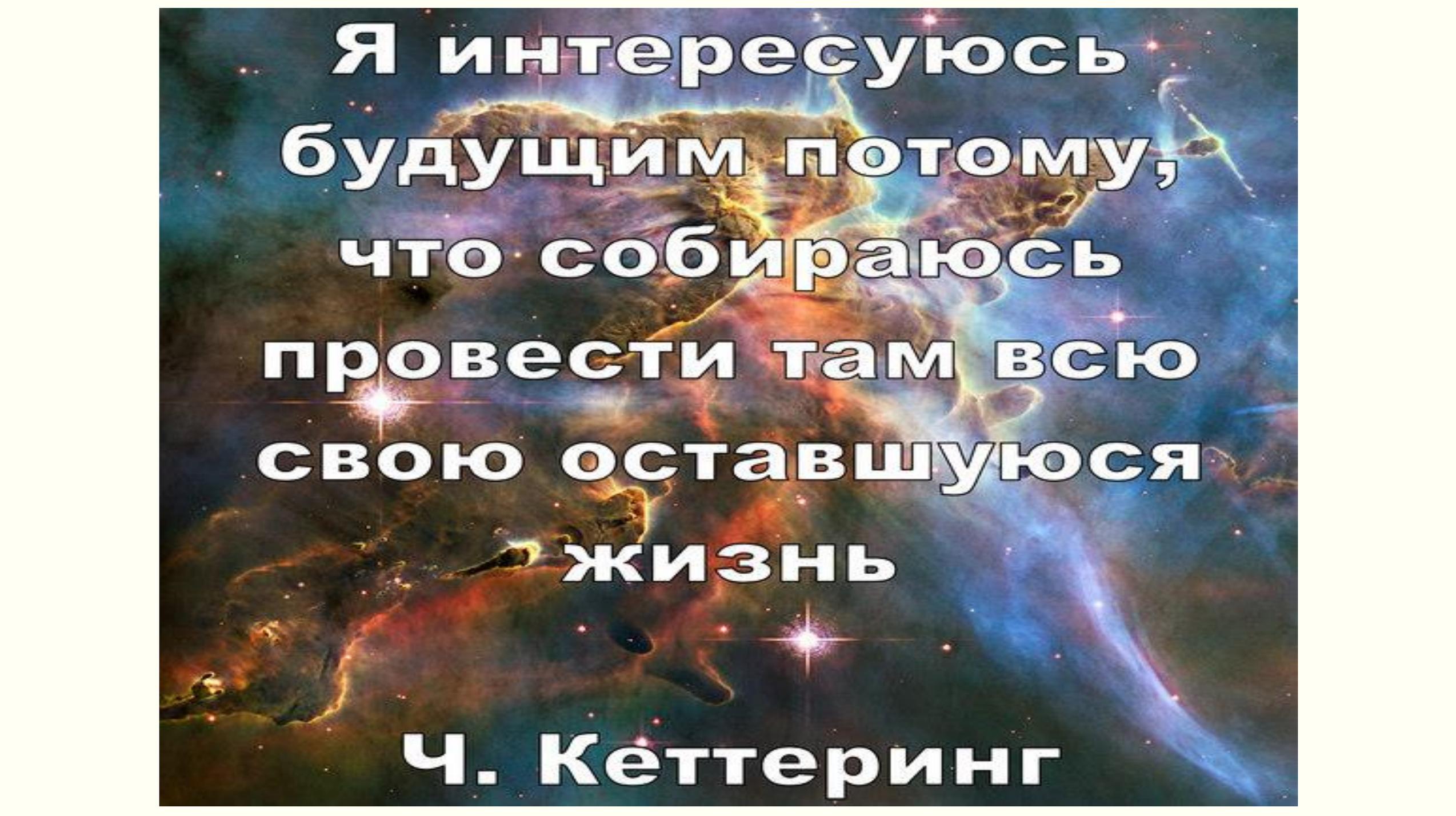


Перспективный сотрудник

Требования к молодым специалистам не меняются - ведущие *компании хотят иметь* соискателя на начальных позициях со следующими данными:

- **diploma / academic credentials** – диплом престижного вуза, хорошее базовое образование;
- **fluent English** – хорошее знание английского языка;
- **analytical skills** – аналитические способности;
- **computer skills** – знание компьютерных технологий;
- **written communication** – умение излагать свои мысли на бумаге;
- **functional skills** – владение различными техниками и методиками;
- **business or commercial awareness** – знание основных принципов деятельности организации, ситуации на рынке, тенденций развития секторов экономики;
- **communication skills** – навыки коммуникации.

Главное для работодателя в кандидате: универсальность, приверженность профессии, обучаемость, коммуникабельность и работоспособность.



**Я интересуюсь
будущим потому,
что собираюсь
провести там всю
свою оставшуюся
жизнь**

Ч. Кеттеринг



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!