

АБДУЛАЕВА ЗАИРА ЗАПИРОВНА

к.э.н., доцент, ФГБОУ ВО
«Дагестанский государственный университет»,
e-mail: zaira-76@yandex.ru

КУРБАНОВА СЕВИЛЯ РЕВШАНОВНА

студентка 3 курса, Социальный факультет, ФГБОУ ВО
«Дагестанский государственный университет»

DOI:10.26726/1812-7096-2023-11-170-181

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ SOFT SKILLS КОМПЕТЕНЦИЙ У УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ (НА МАТЕРИАЛАХ РЕАЛИЗОВАННОГО ПРОЕКТА)

Аннотация. Основная цель статьи — изучение дефиниции «Soft skills» и обоснование проектной деятельности как основы формирования данных компетенций у подростков-школьников на примере реализованного Проекта «Школа личностного развития «Солнечный берег — территория успеха»». В статье систематизированы и уточнены различные подходы некоторых зарубежных и отечественных авторов к концепту soft skills, формирование которых является общемировым трендом. Дана характеристика гибких навыков в контексте социализации учащейся молодежи. Представлены и проанализированы результаты реализованного с целью выявления и развития soft skills навыков у детей-подростков Проекта «Школа личностного развития «Солнечный берег - территория успеха»», в рамках мобильной выездной и стационарной деятельности которой через многосубъектное взаимодействие была создана уникальная открытая площадка по формированию и развитию у старших школьников, находящихся на отдыхе и оздоровлении в ГБОУ РД РЦО «Солнечный берег» социальных компетенций будущего - навыков взаимодействия в команде, навыков ведения переговоров, самопрезентации, умения слушать, владения речью и др.

Ключевые слова: soft skills, мягкие навыки, надпрофессиональные навыки, учащаяся молодежь.

ABDULAYEVA ZAIRA ZAPIROVNA

Ph.D. in Economics, Associate Professor,
Dagestan State University,
e-mail: zaira-76@yandex.ru

PROJECT ACTIVITY AS A BASIS FOR FORMATION SOFT SKILLS OF COMPETENCIES AMONG STUDENTS (BASED ON THE MATERIALS OF THE IMPLEMENTED PROJECT)

Abstract. The main purpose of the article is to study the definition of "Soft skills" and the justification of project activities as the basis for the formation of these competencies in adolescent schoolchildren on the example of the implemented Project "School of Personal Development "Sunny Beach — the territory of success". The article systematizes and clarifies the various approaches of some foreign and domestic authors to the concept of soft skills, the formation of which is a global trend. The characteristic of flexible skills in the context of socialization of students is given. The results of the Project "School of Personal Development "Sunny Beach - Territory of Success" implemented in order to identify and develop soft skills in adolescent children are presented and analyzed. Within the framework of mobile field and stationary activities, a unique open platform for the formation and development of senior schoolchildren who are on vacation and recovery was created through multi-subject interaction in GBOU RD RCE "Sunny Beach" social competencies of the future - teamwork skills, negotiation skills, self-presentation, listening skills, speech skills, etc.

Keywords: soft skills, soft skills, supra-professional skills, young learners.

В современном мире эмоциональные и коммуникативные качества индивида определяют жизненный успех ничуть не меньше, чем академическая успеваемость. При обучении в школе обычно в первую очередь обращается внимание на когнитивные навыки - логическое мышление, способность запоминать и усваивать информацию. Всё это более-менее эффективно измеряется привычными экзаменами и IQ-текстами. Но такие личностные характеристики ученика как целеустремленность, высокая самооценка, коммуникабельность, упорство и умение планировать могут быть не менее, а даже более важными, хотя и с трудом поддаются объективной оценке.

Softskills (они же «гибкие» или «мягкие» навыки) – это определённый набор надпрофессиональных компетенций, стандартных социальных умений, необходимых в любой сфере деятельности человека. По иному их называют: надпрофессиональные, непрофессиональные компетенции, гибкие, а кто-то «мягкие» навыки, soft-компетенции, общие компетенции, скиллы - но суть одна. Под «гибкими» навыками понимают обучаемость, стрессоустойчивость, активность, лидерство, общительность, умение работать в команде и планировать собственное время. Softskills отличаются от профессиональных навыков (или hardskills) своей универсальностью: они необходимы не только для работы, но и в повседневной жизни.

Сложность исследования общих компетенций в том, что для них нет шкалы измерения. Проверить, что человек обладает стрессоустойчивостью, умеет работать в команде, быстро решает проблему и поставленные задачи можно лишь на практике, никакие тесты и кейсовые задания не смогут полно оценить их наличие и развитость.

Softskills предшествуют hardskills: профессиональные навыки не имеют значения при отсутствии социальных. Это подчеркнул президент РФ В.В. Путин на Всемирном фестивале молодежи и студентов в Сочи: «Совершенно очевидно, что конкурентные преимущества получают те люди, которые не просто обладают набором интересных и важных знаний, а обладают тем, что сегодня называют softskills».

Как видим, тема надпрофессиональных компетенций и их влияния на подростков и общества в целом – новая, мало исследуемая, но имеющая большое значение для общества. Значимость soft skills подчеркивается также и современными исследователями. Аналитики World Economic Forum составили прогноз, в котором обозначили десять ключевых компетенций, которые будут востребованы в 2020 году. Согласно прогнозу, «самой значимой компетенцией будет умение решать сложные задачи. Второй по значимости компетенцией является критическое мышление, а третьей – креативность. После названных компетенций следуют компетенция управления людьми, навыки координации и взаимодействия, эмоциональный интеллект, суждение и принятие решений, клиентоориентированность, умение вести переговоры и когнитивная гибкость».[1] Отметим, что все вышеперечисленные компетенции относятся к soft skills.

Исследованием проблем «мягких» и «твёрдых» навыков в разное время занимались исследователи Абашкина О., Барина О.В., Гайдученко Е., Марушев А., Давидова В., Жадько Н.В., Чуркина М.А., Иванов Д., Канардов И., Клюковская И., Мирошниченко А.Н., Новиков А.М., Чошанов М.А., Чуланова О.Л., Павлова Е., Портланд Ю., Сосницкая О., Татаурщикова Д., Шипилов В. Однако, несмотря на большой научный интерес к данной проблематике и наличие многих практических исследований, на сегодняшний день в науке нет определенной однозначной трактовки термина soft skills.

Некоторые специалисты определяют «мягкие навыки», как «личные качества человека, которые делают возможным взаимодействовать с другими людьми более эффективно и гармонично».[2]

В научных кругах существует консенсус по поводу разделения навыков на две основные группы: hard skills («жесткие» навыки) и soft skills («мягкие» навыки). Однако при более детальном рассмотрении обнаруживается некоторая терминологическая путаница в отношении soft skills. Зачастую понятия «компетенции» и «навыки» применительно к soft skills употребляются исследователями некорректно, смешиваются и подменяются. Для ясности изложения необходимо четко определить авторскую позицию по этому вопросу. Нам ближе понимание компетенции как «к социально-трудовой характеристике, совокупности знаний, умений, навыков и профессионально-важных качеств, а также мотивационных характеристик работника, обладающих эмерджентностью, необходимых для успешного выполнения работы и соответствующих требованиям должности и стратегическим целям организации».[3] По нашему мнению, компетенция - это характеристика потенциального качества сотрудника, позволяющая комплексно оценить его готовность к эффективному выполнению профессиональных задач в конкретных рабочих ситуациях и взаимодействию в трудовом коллективе.

Для понимания сущности и эволюции термина «soft skills» необходим исторический анализ его возникновения и различных трактовок. Несмотря на разнообразие подходов, большинство определений взаимосвязаны и частично перекрывают друг друга. Рассмотрим наиболее значимые взгляды разных авторов на это понятие.

Таблица 1

Сравнительный анализ дефиниции «Soft skills» с точки зрения некоторых авторов

Автор	Определение
Татаурщикова Д.	Soft skills (англ. - «мягкие навыки») - это унифицированные навыки и личные качества, которые повышают эффективность работы и взаимодействия с другими людьми. К этим навыкам относятся: управление личным развитием, умение оказать первую помощь, умение грамотно управлять своим временем, умение убеждать, навык ведения переговоров, лидерство и т.д. Soft skills - социологический термин, относящийся к эмоциональному интеллекту человека, своего рода набор личных характеристик, которые, так или иначе, связаны с эффективным взаимодействием с другими людьми.
Сосницкая О.	Soft skills - это коммуникативные и управленческие таланты. К ним относятся умение убеждать, лидировать, управлять, делать презентации, находить нужный подход к людям, способность разрешать конфликтные ситуации, ораторское искусство - в общем, те качества и навыки, которые можно было бы назвать общечеловеческими, а не те, который присущи людям определенной профессии.
Шипилов В.	Soft skills - это социально-психологические навыки: коммуникативные, лидерские, командные, публичные и другие, которые могут пригодиться в большинстве жизненных ситуаций, связаны с тем, каким образом люди взаимодействуют между собой.
Гайдученко Е., Марушев А.	Soft Skills - это навыки, которые помогают быстро находить общий язык с окружающими, заводить и удерживать связи, успешно доносить свои идеи - быть хорошим коммуникатором и лидером. Понятие "soft skills" связано с тем, каким образом люди взаимодействуют между собой, эти навыки в равной степени необходимы как для повседневной жизни, так и для работы.
Давидова В.	soft skills («мягкие навыки») - рассматриваются как приобретенные навыки, которые получил человек, через дополнительное образование и свой личный жизненный опыт и которые он использует для своего дальнейшего развития в профессиональной деятельности. Вот почему эти навыки так ценятся на рабочем месте, а также при приеме на работу.
Чуланова О.Л.	социально-трудовая характеристика совокупности знаний, умений, навыков и мотивационных характеристик работника в сфере взаимодействия между людьми, умения грамотно управлять своим временем, умения убеждать, ведения переговоров, лидерства, эмоционального интеллекта, обладающих эмерджентностью, необходимых для успешного выполнения работы и соответствующих требованиям должности и стратегическим целям организации, это характеристика потенциального качества, позволяющего описать практически все элементы готовности персонала к эффективному труду в заданной ситуации на рабочем месте в трудовом коллективе.

Ключевой задачей большинства исследований в сфере soft skills является определение конкретного набора мягких компетенций, овладение которыми позволит специалисту стать более конкурентоспособным на современном рынке труда и продвигаться по карьерной лестнице.

Мамаева С. утверждает, что soft skills позволяют сформировать умение личности бороться за себя и за свои идеи, а также помогают самостоятельно, не прибегая к посторонней помощи,

управлять любой ситуацией, которая может возникнуть на жизненном пути. При этом Давидова В. и др. в основном рассматривают soft skills «как коммуникативные компетенции: умение проводить беседу, аргументировать свою точку зрения, задавать вопросы и использовать обратную связь».[4] (рис. 1)



Рис. 1. Составляющие понятия soft skills (по Давидовой В.)

Портланд Ю. выделяет признаки, «по которым можно с уверенностью сказать, что работник обладает навыками soft skills: умеет грамотно управлять своим временем; проявляет гибкость; не боится брать на себя ответственность; умеет убеждать людей; умеет работать в команде; способен быстро и точно ставить задачи перед людьми, мотивируя их на качественную работу; может обучать других; хорошо ладит с людьми».[5]

Soft skills - это группа компетенций, которые трудно объективно продемонстрировать, измерить количественно и дать однозначную оценку. К ним традиционно относят коммуникативные и управленческие навыки межличностного взаимодействия. Наглядные примеры подобных навыков можно найти на рисунке 2.

Татауршикова Д. в своем исследовании отмечает, что «чем выше человек поднимается по карьерной лестнице, тем больше количества унифицированных, то есть мягких навыков, ему необходимо использовать».[6]

Весьма интересным является экспертное мнение Лукьянова Ф., который отмечает, что ««мягкие» навыки - это одно из определений эмоциональных компетенций (эмоционального интеллекта), без которых никогда не добиться успеха ни в жизни, ни в работе. «Soft skills» относятся в основном к жизненным навыкам, считает эксперт».[7]

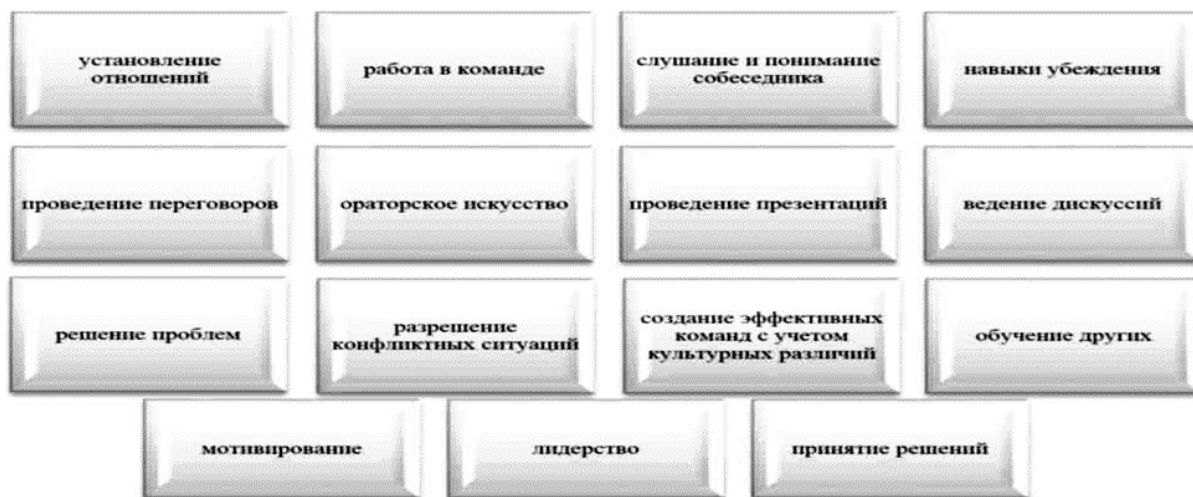


Рис. 2. Коммуникативные и управленческие навыки Soft skills

В отличие от высокого уровня IQ, подлинный залог успеха и лидерства заключается в высокоразвитом эмоциональном интеллекте (EQ). Такие люди не просто качественно выполняют возложенные на них задачи, но умело распределяют полномочия в коллективе, принимают взвешенные решения и берут на себя ответственность за результат. В 1990 году группой психологов во главе с П. Сэловеем была предложена концепция эмоционального интеллекта, получившая широкое признание.

Согласно данной концепции, эмоциональный интеллект - это совокупность способностей к осознанию и регулированию как собственных эмоций, так и эмоций других людей. Традиционно выделяют четыре базовых компонента EQ: самосознание, самоконтроль, социальная чувствительность и управление межличностными отношениями.

О.Л. Чуланова в своих трудах также подчеркивает ключевую роль эмоциональной компетентности в формировании soft skills. Согласно предложенной модели, эмоциональная компетентность руководителя определяется Чулановой О.Л. «как совокупность навыков руководителя, направленных на понимание собственных чувств и эмоций, а также чувств и эмоций сотрудников, и умение ими управлять в соответствии с бизнес-ситуацией, с целью организации эффективного производства. Структура эмоциональной компетентности включает следующие основные компоненты: осознание руководителем собственных эмоций; вместе с тем понимание эмоций и поведения подчиненных; умение управлять своими эмоциями и умение управлять эмоциями подчиненных. В периоды кризиса целесообразно включение в структуру эмоциональной компетентности руководителя компонентов, значимых в условиях кризиса - это сохранение баланса между личной жизнью и работой, а также важнейший компонент - толерантность руководителя к неопределенности».[8]

Исследования, проведенные в 16 европейских государствах, обнаружили, что 93% нанимателей полагают Soft Skills таким же принципиальным качеством работника, как и его профессиональные умения. Это просто растолковать, так как в постиндустриальном обществе основной ценностью считается не материальный продукт производства, а информация. В случае если рабочие умения со временем становятся неактуальными либо требуют стабильного совершенствования, то Soft Skills будут полезны и нужны постоянно.

Boston Consulting Group, которая является основной интернациональной фирмой, специализирующаяся на административном консалтинге, было проведено изучение роли различных Soft Skills для нанимателей. Согласно их исследованиям, преимущественно популярны коммуникативные умения - 79 % респондентов заявляют, что это наиболее необходимое свойство соискателя. Далее следуют: энергичная жизненная точка зрения – 78 %, аналитическое мышление – 77 %, стойкость – 75 %, умение действовать в команде – 74 %, рвение добиваться установленных целей – 70 %, умение улаживать инциденты – 54 %, способность воодушевляться свежими идеями – 54 %, новаторство – 43 %, верность – 42 %.

Абашкина О. отмечает, что в Мюнхене Институт Макса Планка выделяет следующие виды «мягких навыков», которые наиболее важны в современное время. (рис. 3):

Личностная динамика	Область межличностных отношений	Стремление к успеху	Выносливость
• чувство ответственности; • стремление к достижениям; • уверенность в себе; • высокая мотивация.	• контактность; • объективная самооценка; • сочувствие и сопереживание другим людям.	• самоотдача; • мотивация к поддержанию статуса; • склонность к систематизации; • инициативность.	• устойчивость к критике; • устойчивость к неудачам; • позитивная эмоциональная установка; • твердость жизненной позиции; • удовлетворенность работой.

Рис. 3. Виды soft skills (по Абашкиной О.) [9].

Чем выше уровень управления, тем значительнее роль способностей, которые связаны с эмоциональным интеллектом. Чтобы компания успешно функционировала, необходимо развивать soft skills у сотрудников организации. Это нужно, для того чтобы распространить но-

вые задачи до всех уровней категорий персонала и, для того, чтобы вдохновить сотрудников на эффективную работу.

Шипилов В. выделяет четыре направления *soft skills*: «базовая коммуникация, навыки убеждения и аргументации, навыки планирования и управления временем, лидерство и командная работа»[10]. При этом автор формулирует идеальное наполнение этих компетенций (таб. 2).

Таблица 2

Идеальные проявления компетенций по основным направлениям (по Шипилову В.)

Базовая коммуникация	Навыки убеждения и аргументации	Навыки планирования и управления временем	Лидерство и командная работа
Понятие целей каждой коммуникации; - Внимательное отношение к своему собеседнику; - Структурирование предоставляемой информации: от проблемы к решению; - Поддержание зрительного контакта с собеседником; - Беседа по принципу диалога: задавание вопросов, слушание собеседника, и уместное комментирование.	- Осмысление точки зрения собеседников и адекватное реагирование на них; - Использование «невидимой» стратегии спора: делать так, что собеседник не замечал процесса переубеждения; - Приведение общения к компромиссным или взаимовыгодным решениям.	- Расставление приоритетов для задач в соответствии с их важностью и срочностью; - Сосредоточивание усилий на наиболее важном; - Регулярное и системное следование запланированному графику; - Эффективное использование средства для планирования и распределения времени (ежедневник, outlook или гугл-календарь и прочее).	- Работа в команде, прежде чем приступить к работе, нужно предложить коллегам договориться о целях и нормах совместной работы, а также выступить инициатором распределения ролей; - Брать на себя роль организатора командного взаимодействия: структурирование работы группы, активизирование малоактивных коллег; - Брать на себя новые проекты, интересные задачи и выходить из зоны комфорта.

Обобщая проанализированный в ходе исследования материал, можно констатировать, что в современном глобализованном мире с его огромными возможностями для самореализации, *soft skills* играют важнейшую роль в системе психолого-педагогической оценки личностных качеств и потенциала человека. На основе проведенного анализа предлагается выделить четыре основные группы *soft skills*:

Во-первых, базовые коммуникативные навыки, включающие коммуникативную грамотность - умение выслушивать собеседника, убеждать и аргументированно отстаивать свою позицию, вести конструктивные переговоры и публичные выступления, эффективно презентовать себя и результаты своего труда, плодотворно участвовать в коллективной работе, быть ориентированным на конечный результат. Данные навыки способствуют установлению продуктивных отношений с окружающими, помогают поддерживать беседу, грамотно вести себя в критических ситуациях общения.

Во-вторых, навыки самоменеджмента, включающие управление собственными эмоциями и стрессовыми состояниями, планирование личностного развития и постановку целей, тайм-менеджмент, инициативность, настойчивость в достижении целей, рефлексия. Данные навыки позволяют человеку эффективно управлять своими ресурсами времени и энергии.

В-третьих, навыки эффективного мышления, среди которых системное, креативное и логическое мышление, проектное мышление, поиск и критический анализ информации, разработка и принятие взвешенных решений. Эти когнитивные навыки отвечают за оптимизацию мыслительных процессов, повышение системности мышления.

И наконец, в-четвертых, управленческие навыки, включающие стратегическое планирование, постановку задач, мотивирование персонала, контроль реализации, наставничество, коучинг, обеспечение обратной связи, управление изменениями и проектами. Данные навыки лидерства позволяют эффективно руководить командой и организацией.

Таким образом, несмотря на многообразие существующих моделей soft skills, можно выделить как общие черты, так и различия между ними. Почти все исследователи включают в структуру soft skills коммуникативные способности, умение принимать решения и навыки тайм-менеджмента. Бесспорно, сбалансированное развитие и эффективное применение soft и hard skills крайне важно для достижения поставленных целей и повышения конкурентоспособности человека на рынке труда.

Успешный профессионал будущего - это сегодняшний школьник, который осознанно выбирает свой профессиональный путь, умеет ставить и реализовывать цели, работает в команде, грамотно распределяя личностные ресурсы. Он активен, целеустремлен, мотивирован на самосовершенствование и достижение новых профессиональных высот.

Эмоциональные и коммуникативные качества школьника определяют жизненный успех ничуть не меньше, чем академическая успеваемость. При обучении в школе обычно в первую очередь обращается внимание на когнитивные навыки - логическое мышление, способность запоминать и усваивать информацию. Всё это более-менее эффективно измеряется привычными экзаменами и IQ-текстами. Но такие личностные характеристики ученика как целеустремленность, высокая самооценка, коммуникабельность, упорство и умение планировать могут быть не менее, а даже более важными, хотя и с трудом поддаются объективной оценке.

С целью выявления, а также развития таких навыков у детей-подростков нами был разработан и реализован Проект «Школа личностного развития «Солнечный берег - территория успеха», в рамках мобильной выездной и стационарной деятельности которой через многосубъектное взаимодействие будет создана уникальная открытая площадка по формированию и развитию у старших школьников, находящихся на отдыхе и оздоровлении в ГБОУ РД РЦО "Солнечный берег" социальных компетенций будущего - навыков взаимодействия в команде, навыков ведения переговоров, самопрезентации, умения слушать, владения речью и др. Данный проект был поддержан Главой РД и его реализация проходила в течение 2023года.

Цель проекта - создание «Школы личностного развития «Солнечный берег - территория успеха»» (далее – Проект), которая представляет собой уникальную открытую площадку (тренинги, мастер-классы, лекции, творческие встречи) по развитию у старших школьников личностных и социальных компетенций будущего, в основе которых коммуникативные навыки и эмоциональный интеллект (Soft skills).

Основопологающей целью данного Проекта является обучение молодых людей навыкам построения здоровых межличностных отношений, умению аргументированно отстаивать собственную позицию, принимать взвешенные решения, быть коммуникабельными и креативными, эффективно планировать и распределять время, плодотворно работать в команде, брать на себя ответственность и доводить начатое дело до логического завершения. Реализация данного Проекта представляется особенно своевременной и актуальной в свете проведения масштабных всероссийского конкурса «Лидеры России» и республиканского конкурса «Мой Дагестан» - амбициозных соревнований для молодых управленцев новой формации, ориентированных на поддержку различных программ самореализации и социальных инициатив молодежи, а также на развитие волонтерского движения.

Реализация данного проекта предполагалась на базе ГБОУ РД РЦО "Солнечный берег", где круглогодично на отдых и оздоровление принимаются школьники в возрасте 7-15 лет. Таким образом, основной целевой аудиторией проекта стали старшие школьники в возрасте 14-15 лет и Проект был направлен на повышение уровня их гибких навыков личностного характера (softskills) посредством создания открытой развивающейся площадки Школа личностного развития "Солнечный берег - территория успеха" (сроки реализации Проекта январь-ноябрь 2023 года).

В рамках настоящего Проекта инициативная группа из творчески настроенных студентов социального факультета Дагестанского государственного университета, опытных коучей и специалистов в области педагогики, психологии и социологии, профессиональных бизнес-тренеров, а также известных людей, добившихся выдающихся профессиональных и личност-

ных успехов, осуществляла обучение старшеклассников применению разнообразных эффективных методик и технологий выявления и закрепления ключевых личностных, так называемых "мягких" социальных навыков (soft skills). Овладение и активное использование подобных навыков позволит школьникам и студентам результативно управлять собственными целями, оптимизировать коммуникации, гибко регулировать поведенческие реакции и эмоциональные состояния, эффективно организовывать свое время, развивать лидерский потенциал, а также выстраивать верную карьерную и личностную жизненную стратегию.

На первом этапе предполагалась разработка обучающего курса по развитию softskills навыков у учащейся молодежи (школьников 14-15 лет), реализация которых будет осуществляться на базе стационарных занятий в Школе личностного развития «Солнечный берег - территория успеха» с наиболее активными учащимися, находящимися на отдыхе оздоровлении в ГБОУ РД «РЦО Солнечный берег». В частности, совместно с коуч-специалистами в сфере педагогических, психологических и социологических наук была разработана учебная программа для реализации Проекта с указанием тематического планирования, времени, применяемых технологий, показателей оценивания сформированных компетенций. Таким образом, на первом этапе была сформирована методическая база для обеспечения всех этапов проекта, а именно - разработаны учебный план Проекта; тренинги и конкурсные задания, направленные на развитие метапредметных компетенций (soft-skills) у участников; определен диагностический инструментарий оценки их сформированности.

Полагая, что одним из методических компонентов проектной деятельности активно, использующихся на практике в современных условиях, выступают дорожные карты, которые дают наглядное представление пошагового сценария развития определенного объекта, была разработана также Дорожная карта проекта - документ, в котором были собраны и структурированы наше видение проекта, последовательность реализации, учтены зависимости и связи компонентов между собой.

Вторым этапом реализации проекта была работа по созданию сайта проекта Школа личностного развития «Солнечный берег - территория успеха» и его наполнению, основная цель которого - организация информационного освещения проекта. Создаваемый в рамках проекта сайт призван стать открытой коммуникационной, координационной и информационно-методической электронной площадкой. Он должен обеспечить участникам свободный доступ к различным диагностическим методикам и процедурам, а также к систематизированным методическим материалам по вопросам эффективного развития метапредметных навыков и универсальных компетенций.

Кроме того, сайт позволит участникам в режиме реального времени выполнять конкурсные задания, решать проблемно-ситуационные кейсы, проходить обучающие тренинги по разным направлениям. Данный ресурс послужит надежным средством налаживания обратной связи между организаторами и исполнителями проекта с одной стороны, и его непосредственными участниками - с другой. Это даст возможность своевременно реагировать на возникающие сложности, оперативно вносить необходимые коррективы в реализацию проекта.

Материалы по каждой из soft skills компетенций представлены в виде подробного структурированного описания современных научных концепций и подходов, раскрытия специфики базовых теоретических положений, анализа ключевого понятийного аппарата, обзора эффективных методик и техник целенаправленного развития конкретных навыков. Также предложены практические упражнения, даны полезные ссылки на дополнительные информационные источники. Для оптимизации восприятия информации весь контент будет сопровождаться иллюстративным материалом - картинками, рисунками, инфографикой, структурными схемами. Посетители сайта получают возможность самопроверки усвоения материала, выполняя представленные кейсы и решая проблемные ситуации. Также на информационной площадке размещены тематические подборки учебных видеороликов и видеопрактикумов по развитию soft skills навыков.

На третьем этапе проходила непосредственно реализация обучающего курса по развитию softskills навыков у учащейся молодежи посредством эффективной комбинации различных форм взаимодействия всех участников Школы личностного развития «Солнечный берег - территория успеха». Для эффективной реализации данного курса были организованы выездные творческие социально-волонтерские бригады инициативных студентов-магистров социального факультета ДГУ, обучающихся по специальности 39.04.04. - Организация работы с молодежью (профиль - кадровый потенциал молодежи), которые в рамках прохождения учебной практики проводили лекционные и тренинговые занятия в рамках школы личностного развития.

Работа выполнялась в два этапа.

- Сначала, в результате лекционных и тренинговых занятий тренерами (студенты-магистры Социального факультета ДГУ) были определены подростки, наиболее активные и мотивированные к прохождению курса обучения в Школе личностного развития «Солнечный берег - территория успеха».

- Далее с отобранными участниками проводились профильные семинары, мастер-классы, тренинги развития, разработка социальных и бизнес-проектов, презентации стартапов и др. с привлечением коуч-специалистов в сфере педагогических, психологических и социологических наук, бизнес-тренеров, известных людей, достигших социального и профессионального успеха, победителей управленческого конкурса «Мой Дагестан».

Для организации и проведения диагностической оценки сформированности метапредметных компетенций (soft-skills) у участников были использованы тесты, обеспечивающие процедуру установления и измерения индивидуально-психологических отличий участников. Инструменты были направлены на измерение следующих параметров: показатели развития типов мышления и эмоционального интеллекта; метапредметные навыки (soft-skills); ролевые поведенческие модели; психофизические показатели (эмоции, память, внимание).

Четвертый, заключительный этап реализации проекта – был подготовлен и проведен Фестиваль «SoftSkillsSchool_05» с приглашением участников проекта Школа личностного развития «Солнечный берег – территория успеха» (не менее 70 человек). В рамках Фестиваля прошло торжественное награждение наиболее отличившихся и активных учащихся Проекта сертификатами «Абонемент в социальный лифт». По итогам реализации Проекта будут подготовлены рекомендации администрациям образовательных учреждений региона о создании школьных клубов личностного роста «Лаборатория успеха» и назначении наиболее отличившихся и активных учащихся Школы личностного развития «Солнечный берег – территория успеха» - в руководители созданных клубов.

План выполнения и оценки результативности проекта представлен в таблице 3.

Весь комплекс выше обозначенных мероприятий проходил в три цикла, в рамках 3-х смен (т.е. в каждой смене) в соответствии с режимом работы ГБОУ РД «РЦО Солнечный берег» в летнее время. Каждая смена насчитывала 250 детей в возрасте 7-15 лет, которые распределялись по отрядам по возрастному принципу. Из них были задействованы в обучении учащиеся 14-15 лет. Всего (в течение 3х смен) были охвачены участием в проекте Школа личностного развития «Солнечный берег - территория успеха» не менее 200 школьников в возрасте 14-15 лет.

По результатам реализации данного Проекта можно констатировать, что подавляющее большинство участвовавших в нем школьников обладают развитыми базовыми метанавыками, такими как:

- Коммуникативные способности, выражающиеся в умении устанавливать и поддерживать продуктивные межличностные контакты, свободно вести беседу, находить общий язык и эффективно договариваться с людьми разных возрастных групп.

- Навыки критического мышления, заключающиеся в способности глубоко анализировать поступающие факты и данные, четко и грамотно формулировать ключевые вопросы и выявлять имеющиеся проблемы, осуществлять сбор всей необходимой для решения задачи информации, принимать взвешенные и осознанные решения, проверять предлагаемые идеи и решения на соответствие заданным критериям и стандартам.

- Системное мышление, предполагающее способность к целостному, комплексному восприятию изучаемых процессов, объектов и явлений, умение выявлять множественные причинно-следственные связи между их элементами и объединять эти элементы в единую систему, а также наоборот, делить сложные системы на составные части. Ключевыми составляющими системного мышления являются возможности замечать характерные закономерности в динамике системы, отслеживать её изменение во времени и пространстве.

В то же время, наименее развитыми у обучающихся оказались такие важные метанавыки, как:

- Цифровое мышление, предполагающее высокую адаптивность мышления к условиям современной цифровой информационной среды, умение грамотно и эффективно использовать цифровые инструменты, технологии и платформы, способность работать и анализировать большие массивы данных, выделяя из них наиболее ценную информацию, а также рассматривать Интернет не только как средство общения и развлечения, но и как площадку для производительной совместной работы и получения образования.

- Креативное, нестандартное мышление, выражающееся в способности мыслить за рамками

Таблица 3

План выполнения и оценки результативности проекта

Задача (задачи должны быть ориентированы на достижение значимых изменений проблемной ситуации)	Мероприятия проекта для решения поставленной задачи (технология и механизм достижения поставленных задач проекта и описание основных мероприятий проекта в их логической взаимосвязи)	Сроки выполнения	Ожидаемые результаты (что будет достигнуто), дальнейшее развитие проекта	Критерии оценки результативности (каким образом можно будет подтвердить, что результат проекта достигнут)
1. Формирование методической базы для обеспечения всех этапов проекта Школа личностного развития «Солнечный берег - территория успеха», направленного на развитие метапредметных компетенций (soft-skills) у учащейся молодежи	Разработка совместно с коуч-специалистами в сфере педагогических, психологических и социологических наук учебной программы Проекта с указанием тематического планирования, времени, применяемых технологий, показателей оценивания сформированных компетенций.	Январь-март 2023 г.	Разработка обучающего курса по развитию softskills-навыков у учащейся молодежи;	Оформлен и предоставлен обучающий курс Школа личностного развития «Солнечный берег - территория успеха»
2. Создание сайта проекта Школа личностного развития «Солнечный берег - территория успеха» и его наполнение.	- Разработка сайта (электронный ресурс – softskills05.ru). - Размещение и презентация на сайте Проекта методических материалов по диагностике, формированию и развитию soft-компетенций, а также размещение подборки из не менее двух десятков видеопрактик по развитию soft-skills, которые будут собраны командой проекта с различных информационных ресурсов.	Апрель-май 2023г.	Формирование открытой коммуникационной, координационной и информационной площадки с открытым доступом к контенту по развитию навыков softskills05, созданных в том числе участниками проекта.	Сайт (электронный ресурс - softskills05.ru), с доступом к материалам по диагностике и развитию soft skills навыков в рамках и после реализации проекта (презентации, лекции, конкурсные задания, проблемные ситуации, кейсы, видеопрактики, техники и упражнения, а также подборки полезных ссылок)
3. Реализация обучающего курса по развитию softskills навыков у учащейся молодежи посредством эффективной комбинации различных форм взаимодействия всех участников Школы личностного развития «Солнечный берег - территория успеха»	- Проведение организационной работы по подготовке к реализации Проекта: заключение договоров со сторонними организациями и индивид. предпринимателями, оказывающими услуги в рамках Проекта; закупка необходимой техники, раздаточного материала и т.д. - Формирование и выезд 3 мобильных волонтерских групп студентов-тренеров (магистров 1 и 2 года обучения социального факультета ДГУ, обучающихся по специальности 39.04.04. – Организация работы с молодежью (профиль – кадровый потенциал молодежи)) с лекциями, семинарами и тренингами (по 5-6 студентов-тренеров в каждой группе) - Проведение лекционных занятий, профильных семинаров, мастер-классов, тренингов развития, разработка социальных и бизнес-проектов, презентации стартапов, творческие встречи с известными людьми, достигшими социального и профессионального успеха.	Июнь-август 2023г.	Освоение инструментов и сформированность востребованных в современной социальной практике softskills навыков у более чем 200 старших школьников, находящихся на отдыхе и оздоровлении в ГБОУ РД «РЦО "Солнечный берег"».	Видео и фото-отчеты о проведении мероприятий
4. Проведение Фестиваля «SoftSkillsSchool 05» с приглашением всех участников Школы личностного развития «Солнечный берег - территория успеха» (не менее 70-80 человек)	- Активный интенсив посредством серии тренингов для подтверждения и углубления полученных актуальных soft-skills навыков и компетенций. Темы тренингов: «Сотрудничество в команде и командообразование»; «Ненасильственная коммуникация»; «Эмоциональный интеллект»; «Разрешение конфликтных ситуаций». - Обмен опытом и презентация результатов работы в ходе встреч - Награждение наиболее отличившихся и активных учащихся грамотами «Абонемент в социальный лифт»	Сентябрь - Октябрь 2023г.	1. Обучение, апробирование актуальных soft-skills навыков в рамках конкурсных заданий, обмен опытом и презентациями результатов творческой деятельности в рамках Фестиваля пройдут не менее 100 человек. 2. Рекомендации администрациям образовательных учреждений кандидатур наиболее отличившихся и активных учащихся в руководители школьных клубов личностного роста «Лаборатория успеха».	Фото и видео-отчет с фестиваля
Подведение итогов и формирование отчета по Проекту		Ноябрь - декабрь 2023 г.		Завершенный отчет по организации и реализации проекта Школа личностного развития «Солнечный берег - территория успеха».

шаблонов, предлагать и принимать неординарные решения, максимально используя свой творческий потенциал, что позволяет находить инновационные решения для существующих проблем и создавать принципиально новое.

По результатам диагностики у большинства участников был выявлен средний уровень развития эмоционального интеллекта, который отражает способность человека адекватно осознавать и интерпретировать собственные эмоции и эмоции других людей, а также управлять ими для успешного взаимодействия с окружающим миром. От этого напрямую зависит восприятие поступающей информации, придаваемое значение событиям и словам других, выбор способов реагирования на них.

В целом, в процессе обучения участники Проекта получили обширный объем как теоретических знаний, так и практических навыков по развитию soft skills благодаря применению разнообразных современных технических средств обучения – познавательных видеороликов, инфографики, раздаточных материалов. Все эти образовательные мероприятия были направлены на совершенствование базовых межличностных и социальных навыков: организация эффективной командной работы, ведение конструктивных переговоров, развитие способности к непрерывному обучению и адаптации к изменениям. Вся систематизированная в ходе Проекта информация размещалась на специально разработанном для этого сайте.

Следует подчеркнуть, что процесс целенаправленного развития soft skills носит динамический характер, продолжающийся на протяжении всей жизни человека. Для повышения продуктивности жизнедеятельности и общей жизнеспособности личности необходимо создание условий, которые будут мотивировать человека к постоянному совершенствованию своих личностных качеств и навыков в соответствии с требованиями окружающей среды и запросами социума.

Считаем, что в этих условиях и в соответствии с современными требованиями, необходимо изменить своё отношение к эмоциям, ценностям и общению в образовании – признать их огромную важность как для личностного развития учеников, так и для общества в целом. Для этого нет необходимости перестраивать всю систему образования – достаточно лишь сместить акценты.

Литература

1. Ананьева Т. Десять компетенций, которые будут востребованы в 2020 году [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://www.tananyeva.com/single-post/> (Дата обращения: 23.09.2023).
2. Давидова В. Слушать, говорить и договариваться: что такое soft skills и как их развивать. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://theoryandpractice.ru/posts/11719-soft-skills> (Дата обращения: 21.10.2023).
3. Давидова В. Слушать, говорить и договариваться: что такое soft skills и как их развивать. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://theoryandpractice.ru/posts/11719-soft-skills> (Дата обращения: 21.10.2023).
4. Портланд Ю. Что такое soft skills и почему они так важны для карьеры? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://dnevnyk-uspeha.com/rabota-i-karera/chto-takoe-soft-skills-i-pochemu-oni-tak-vazhnyi-dlya-kareyi.html> (Дата обращения: 06.09.2023).
5. Татаурищикова Д. Soft skills. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://4brain.ru/blog/soft-skills/> (Дата обращения: 23.09.2023).
6. Лукьянов Ф. Твердые и мягкие навыки. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://delovoyumir.biz/2013/02/19/tverdye-i-myagkie-navyki.html> (Дата обращения: 08.10.2023).
7. Чуланова О.Л., Ивонина А.И. Формирование soft-skills (мягких компетенций): подходы к интеграции российского и зарубежного опыта, классификация, операционализация. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2017. № 1 (28).
8. Абашкина О. Soft skills: ключ к карьере. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.personal.ru/article/7811-soft-skills-klyuch-k-karere> (Дата обращения: 09.09.2023).
9. Шитлов, В. Перечень навыков soft-skills и способы их развития [Электронный ресурс]. Режим доступа http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml (Дата обращения: 11.10.2023)

References:

1. Anan'eva T. Desyat' kompetencij, kotorye budut vostrebovany v 2020 godu [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa <http://www.tananyeva.com/single-post/> (Data obrashcheniya: 23.09.2023).
2. Davidova V. Clushat', govorit' i dogovarivat'sya: chto takoe soft skills i kak ih razvivat'. [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://theoryandpractice.ru/posts/11719-soft-skills> (Data obrashcheniya: 21.10.2023).
3. Davidova V. Clushat', govorit' i dogovarivat'sya: chto takoe soft skills i kak ih razvivat'. [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://theoryandpractice.ru/posts/11719-soft-skills> (Data obrashcheniya: 21.10.2023).
4. Portland YU. CHto takoe soft skills i pochemu oni tak vazhny dlya kar'ery? [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://dnevnyk-uspeha.com/rabota-i-karera/chto-takoe-soft-skills-i-pochemu-oni-tak-vazhnyi-dlya->

kareryi.html (Data obrashcheniya: 06.09.2023).

5. Tataurshchikova D. Soft skills. [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://4brain.ru/blog/soft-skills/> (Data obrashcheniya: 23.09.2023).

6. Luk'yanov F. Tverdye i myagkie navyki. [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <https://delovoymir.biz/2013/02/19/tverdye-i-myagkie-navyki.html> (Data obrashcheniya: 08.10.2023).

7. CHulanova O.L., Ivonina A.I. Formirovanie soft-skills (myagkih kompetencij): podhody k integracii rossijskogo i zarubezhnogo opyta, klassifikaciya, operacionalizaciya. Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. 2017. № 1 (28).

8. Abashkina O. Soft skills: klyuch k kar'ere. [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.pro-personal.ru/article/7811-soft-skills-klyuch-k-karere> (Data obrashcheniya: 09.09.2023).

9. SHipilov, V. Perechen' navykov soft-skills i sposoby ih razvitiya [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml (Data obrashcheniya: 11.10.2023)