МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Проекта по развитию soft skills у студентов «Московский наставник»

МОСКОВСКИЙ НАСТАВНИК

развивай soft skills с нами

Всероссийский студенческий союз

ГРАНТЫ Мэра Москвы

Содержание

О проекте по развитию soft skills у студентов «Московский наставник» 4

Раздел «О наставничестве»

1. Кто такой наставник. Виды и техники наставничества 5
2. Коуч-наставничество как технология работы с молодёжью 10
3. Эмоциональные переживания наставника и чувства к подопечному 15
4. Краткий алгоритм создания института наставничества. 17
5. Как наставнику работать с малой группой. 19

О soft skills и обучении студентов.

6. Что такое soft skills? 23
7. Как обучать студентов soft skills? Технологии построения обучения. Структура обучения. 28

Материалы для развития наставника

1. Как подготовить публичное выступление? 33
2. Креативное мышление. Методы развития креативности 37

Список использованной литературы 40

Всероссийский студенческий союз
МОСКОВСКИЙ НАСТАВНИК
развивай soft skills с нами
ГРАНТЫ Мэра Москвы

Данное методическое пособие подготовлено на основе материалов экспертов Проекта по развитию soft skills у студентов «Московский наставник».

Проект реализуется Всероссийским студенческим союзом в рамках Гранта Мэра Москвы для некоммерческих организаций.

Расширенная версия с готовыми примерами образовательных блоков по развитию soft skills и наставничества размещены на сайте Всероссийского студенческого союза **Rosstudent.ru** в разделе «Московский наставник» **Rosstudent.ru/MN**

Развивайте движение soft skills наставников вместе с нами!

Всероссийский студенческий союз

МОСКОВСКИЙ НАСТАВНИК
развивай soft skills с нами

ГРАНТЫ
Мэра Москвы

О проекте по развитию soft skills у студентов «Московский наставник»

С каждым годом возрастает количество рабочих мест, где требуется наличие soft skills. К так называемым «гибким» навыкам, как правило, относят ответственность, умение выстраивать коммуникации, работа в команде, лидерство, критическое и креативное мышление и многое другое.

Soft skills не связаны с конкретной предметной областью. Они тесно связаны с личностными качествами и установками, социальными навыками и менеджерскими способностями.

Проект «Московский наставник» направлен на внедрение системы наставничества по совершенствованию надпрофессиональных навыков у студентов вузов и ссузов столицы.

В рамках Проекта выявлены успешные практики такой работы и разработаны методические материалы для их внедрения в образовательных организациях.

Одна из центральных задач проекта – обучить лидеров студенческих организаций и сотрудников учебных заведений методикам осуществления soft skills наставничества в вузах и ссузах.

Олег Цапко, председатель Всероссийского студенческого союза, руководитель проекта «Московский наставник»:

— Без soft skills невозможно работать на очень многих позициях. При этом системного механизма развития подобных навыков в учебных заведениях пока нет. И мы начали формировать и обучать команды soft skills наставников, которые помогут студентам совершенствовать эти качества и компетенции. Мы общались с европейскими коллегами и поняли, что можно смело заявить: Москва станет первым центром подготовки таких наставников в Европе.

Проект «Московский наставник» реализуется Всероссийским студенческим союзом в рамках **Гранта Мэра Москвы для некоммерческих организаций.** Немного статистики:

- 1 год работы проекта
- 1 месяц обучения и практики
- 160 участников проекта
- 30 мероприятий для студентов в вузах и ссузов Москвы
- 1 уникальное методическое пособие по развитию soft skills наставничества
- 726 часов работы экспертов

Развивайте движение soft skills наставников с нами!

Всероссийский студенческий союз

Всероссийский студенческий союз

МОСКОВСКИЙ НАСТАВНИК
развивай soft skills с нами

ГРАНТЫ Мэра Москвы

Кто такой наставник. Виды и техники наставничества.

Подготовлено на основе авторских материалов **Астаховой Светланы Михайловны**, к.э.н., общественного деятеля, эксперта Всероссийского конкурса молодежных проектов (грантового конкурса Росмолодежи), эксперт Конкурса грантов Мэра Москвы.

Тема наставничества в наше время является весьма актуальной. Что такое наставничество? Кто такой наставник? Каков его образ? Менторы, тренеры, трекеры, консультанты, эдвайзеры, коучи — кто все эти люди? Чем они отличаются друг от друга?

Давайте немного разберемся. Рассмотрим их компетенции, уровень ответственности в проекте, вовлеченность в проект и сроки взаимодействия.

Табл.1

	МЕНТОРЫ	ЭКСПЕРТЫ (КОНСУЛЬТАНТЫ)	ADVISOR (СОВЕТНИК)	ТРЕКЕРЫ
КОМПЕТЕНЦИИ	Знания и опыт	Предметные знания	Знания, опыт, широкий нетворк	Знания, опыт, методика
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	Нет	Ограниченная, за часть своей работы	Ограничена рамками договоренностей или времени	Берет на себя ответственность
ВОВЛЕЧЕННОСТЬ	Нет	Глубокая вовлеченность	Вовлечен	Глубокая вовлеченность
СРОКИ	2,5 встречи	До 1 месяца	1-3 года	3-6 месяцев

Ментор – временное состояние человека, находящегося в поиске реализации своих амбиций в перспективном проекте. Он глубоко разбирается в вашем проекте и дает взвешенные рекомендации.

Advisor (Советник) – это человек с опытом в определенном направлении, либо человек с большим багажом знаний (проекты, самоуправление, общественные движения). Соответственно, при грамотно выстроенных процессах эдвайзер дает обширный пласт знаний, опыт, возможно, активное привлечение первых проектировщиков, активистов, волонтеров, связи с партнерами. То есть человек, который строил систему самоуправления, волонтерскую и проектную деятельность может выстроить систему и у вас, зная все условия, правила и технологии.

Эксперт (консультант) – это человек, который имеет обширный теоретический и практический опыт в решении конкретной задачи. Что делает: помогает выявить проблемы и предлагает готовые решения, либо предлагает подготовить индивидуальные решения. Решает узкоспециализированную задачу, как правило, помогает диагностировать проблему, а потом практически исправить.

Трекер – это более опытный наставник, который включается в состав Студенческого совета, команды проекта. Это человек, который участвует в принятии ключевых решений. Вместе с командой планирует деятельность, подводит итоги, делает выводы. Он включен в процессы стратегического развития проекта. Он владеет различными уникальными методиками.

Каков его портрет? Здесь не требуются люди-звезды, необходим человек, который на 2 шага впереди, который знает данную дорожную карту, знает теорию и практику как из точки А прийти в точку В.

Методика работы трекера – еженедельно диагностирует проект / деятельность ОССУ, вместе с командой выделяют узкое место — ключевую проблему, которая мешает проекту совершить шаг вперед. Трекер имеет инструменты: если у него есть собственные компетенции, то он сам садится с командой за проработку проекта, либо он приглашает эксперта, знающего основы социального проектирования. Таким образом, трекер помогает исправить проблему в течение короткого промежутка времени, что немало важно. Это повышает эффективность работы команды и повышает качество проекта.

Итак, **наставничество** – это отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития. Сферы применения наставничества: адаптация молодых специалистов, услуги личного развития. **Наставничество** – одна из наиболее эффективных форм адаптации, способствующая развитию компетенций.

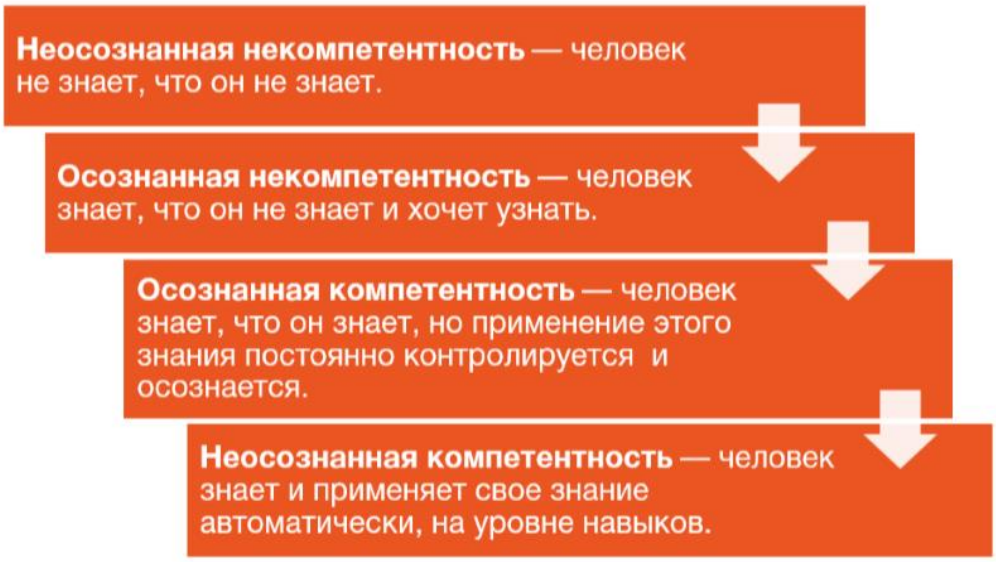
Требуется много работы и времени, чтобы найти или подготовить грамотного наставника.

Существует несколько техник наставничества, которые вы можете эффективно использовать при организации системы наставничества в вашем вузе. Поскольку наставничество направлено на развитие всей личности, в нем могут быть применены самые разнообразные техники, чтобы дать надлежащий результат. Исследование 1995 года, которое касалось применяемых в бизнесе техник наставничества, выявило пять наиболее общих:

- Сопровождение: наставник выполняет учебные задачи вместе с тем, кто учится.
- Посев: техника, которая применяется для подготовки ученика к изменениям. Сказанное наставником может быть непонятным с первого взгляда, однако раскрывает свое значение и ценность, когда ситуация потребует определенного знания или умения.
- Катализация: в моменты, когда изменения достигают критического уровня, обучение может углубиться. Наставник может погрузить ученика просто в водоворот изменений, провоцируя новый способ мышления, изменения в идентичности и/или перестройку жизненных ценностей.
- Демонстрация: способ объяснения непонятного собственным примером, показом своих умений. Наставник показывает то, о чем говорит, показывает собственным поведением.
- Сбор урожая: применяется для замечания, осознание достижений, подведение итогов. В этом случае наставник задает вопрос: «Чему ты научился?», «Насколько это полезно?»

Различные техники могут быть использованы в зависимости от ситуации, типа мышления ученика.

Цель наставника - перевести стажера из состояния неосознанной некомпетентности в состояние неосознанной компетентности.



Нам важно знать: Где возникает система наставничества? Когда она возникает? Для чего? Для чего это нужно лично тебе? Попробуйте ответить на эти вопросы самостоятельно.

Возникает много вопросов: с чего начать работу наставнику? Как определить проблемы проекта и какие инструменты для этого использовать? Какие бывают схемы решения проблем и как сопровождать внедрение изменений? Как наставник помогает в проекте и в жизни? Провести анализ слабых и сильных сторон всей системы, проекта. Как выстраивать процесс сопровождения?

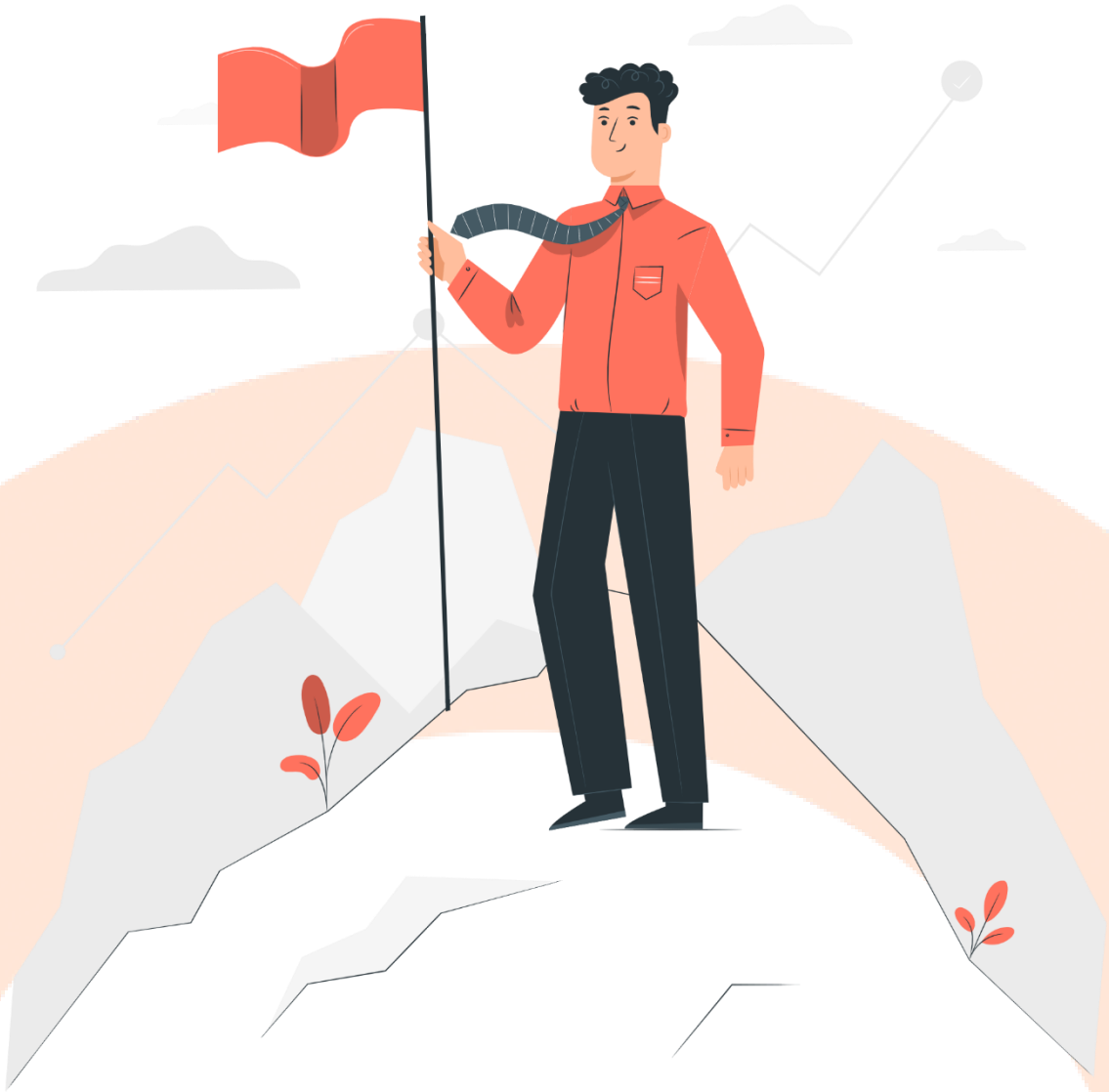
Чему еще необходимо научиться будущему наставнику? Таким «мягким» навыкам как: Эффективные коммуникации, формирование доверия, знакомство с ролевыми моделями. Принцип безоценочного принятия. Инструменты для диагностики поведения наставника: интервью, рефлексия, работа с прошлым и ценностями, наблюдение. Прояснение и формирование образа желаемого результата. Стратегическое и тактическое планирование. Осознание причин сопротивления новому и совместная работа с ограничениями. Инструменты работы со страхами. Целеполагание и стратегия: как правильная постановка целей влияет на результат. Управление изменениями: что делать для правильного движения к поставленным целям. Перезагрузка проектов, системы ССУ.

Важно научиться эффективно работать с командой и знать: Почему важно доверять команде, прислушиваться к каждому участнику и разбираться в том, что он делает? Кто такой лидер? Какие типы лидеров бывают? Роли в команде. Фазы развития команды. Обратная связь в команде. Какие есть техники поиска проблемных мест, урегулирования конфликтов и поиска опорных сил для развития команды.

Результаты работы наставника принято оценивать с точки зрения изменений, происходящих в проекте / ОССУ:

Отрицательный результат: болото и рутина, когда не происходит абсолютно никаких изменений.

Положительный результат: сгенерированные гипотезы оказались рабочими, определены точки роста группы, команды, проект успешен и масштабируется;



Коуч-наставничество как технология работы с молодёжью.

Подготовлено на основе авторских материалов **Поповой (Смолик) Светланы Юрьевны**, кандидата психологических наук, доцента кафедры Социальной коммуникации и организации работы с молодежью Московского государственного психолого-педагогического университета, эксперта Всероссийского конкурса молодежных проектов (грантовых конкурсов Росмолодежи), эксперта Конкурса Грантов Мэра Москвы, коуча, бизнес-тренера.

Введение.

При подготовке конкурентноспособных специалистов, умеющих отвечать на вызовы современности, активно используют систему наставничества, чей потенциал и ресурсность чрезвычайно велик.

Работая с конкретными сотрудниками или членами организации, наставник развивает личностные качества, помогает человеку в достижении своих целей, интегрируя их в цели организации. Это может стать основой формирования лояльного отношения работника к организации и минимизировать отсроченные конфликтные ситуации, потерю смыслов своей деятельности.

Наставничество представляет собой систему, в которой ключевым звеном является **наставник** – человек, ответственный за интеграцию нового сотрудника в различные процессы организации.

1. **Принципы коучинга и его использование в системе наставничества.**

При внедрении в вузовское сообщество системы наставничества с целью формирования soft skills компетенций будущего специалиста, мы предлагаем использовать технологии коучинга.

Коучинг будем использовать как способ фасилитации личностного развития членов молодежной организации или вуза с целью формирования умений управления собственными ресурсами и выстраивания индивидуальной карьерной стратегии в организации.

Коучинг включает в себя индивидуальный подход, раскрывает и использует сильные стороны личности, помогает преодолевать личные барьеры и ограничения в достижении лучших результатов, а также повышает результативность работы в команде.

Рассмотрим пять коуч-оснований в работы с молодежью

1. Сотрудничество и поддержка – *основной принцип работы с человеком.* Прежде всего, коучинг представляет собой сотрудничество. Не директивные указания, а помощь в изменении и поддержка в этом процессе обретения себя нового.

2. Убеждения, ценности, цели – три «кита» коучинга. Коучинг сосредоточен на стремлении к цели и на средствах ее достижения. Он побуждает понять собственные ценности и придерживаться их при достижении цели. Коучинг оспаривает ограничивающие убеждения и укрепляет позитивные, ставя задачи, обеспечивающие обратную связь[1].

3. Ресурсы. Выбор. Действие. Предположения коучинга:

- человек уже имеет все ресурсы, которые ему необходимы или может их создать;
- человек всегда делает наилучший выбор;

[1] О Коннор Дж, Лейджес А. Коучинг с помощью НЛП: Практическое руководство по достижению поставленных целей. – М.: «Издательство ФАИР», 2008. С. 35

- все поступки имеют цель; если что-то требуется понять – надо действовать[2].

4. Коуч-позиция. Нейтральная, беспристрастная и неосуждающая позиция. Это значит уметь увидеть картину в целом, нейтральный, неосуждающий взгляд на цели и задачи человека[3].

5. Ответственность – необходима для повышения эффективности. Когда человек по свободному выбору, искренне, принимает на себя ответственность за свои мысли и поступки, он обретает настоящему преданность своему делу, и улучшает свои и общие результаты[4].

2. Модели наставничества.

Рассмотрим имеющиеся модели наставничества, часто используемые специалистами по работы с персоналом (HR-специалист), которые включают в нее следующие элементы: адаптация, обучение, коучинг.

Рис. 1. Составляющие элементы системы наставничества (модель HR-специалиста)

Адаптация – процесс включения (интеграции) новых сотрудников во все процессы организации, изменение поведения сотрудника в соответствии с требованиями новой для него среды. В качестве цели адаптации можно рассматривать комфортное вхождения члена организации в ее жизнедеятельность.

Обучение – процесс освоение знаний и навыков, формирование заданных и необходимых компетенций.

Коучинг – процесс, помогающий преодолеть разрыв между обучением и достижением заданных результатов при улучшении количественных и качественных характеристик умений или знаний в данной профессиональной области.

В систему коуч-наставничества в молодежной организации/вузе нами был добавлен один важный элемент – необходимый для обеспечения выделенной

[2] О Коннор Дж, Лейджес А. Коучинг с помощью НЛП: Практическое руководство по достижению поставленных целей. – М.: «Издательство ФАИР», 2008. С. 37
[3] Аткинсон М. Жизнь в потоке: Коучинг. – М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2013. С. 59
[4] Уитмор Дж, Внутренняя сила лидера: Коучинг как метод управления персоналом. – М.: Альбина Паблишер, 2013.С. 55

деятельностно-практической фазы. Этот элемент мы обозначили как «практика», подразумевая под ним конкретные действия по закреплению навыков, актуализацию полученных знаний, реализацию своих замыслов и идей

через инициацию и организацию конкретных мероприятий (евент-действие).

Рисунок 2. Составляющие элементы системы коуч-наставничества

3. Особенности внедрения системы наставничества в организацию

Наставничество является системным видом деятельности. Этот процесс будет наиболее эффективно работать, если организовать своевременную обратную связь между коучем и подопечным о качестве выполнения заданий на входе и результатов на выходе, при этом все обозначенные процессы должны образовывать замкнутый круг (рис.3).

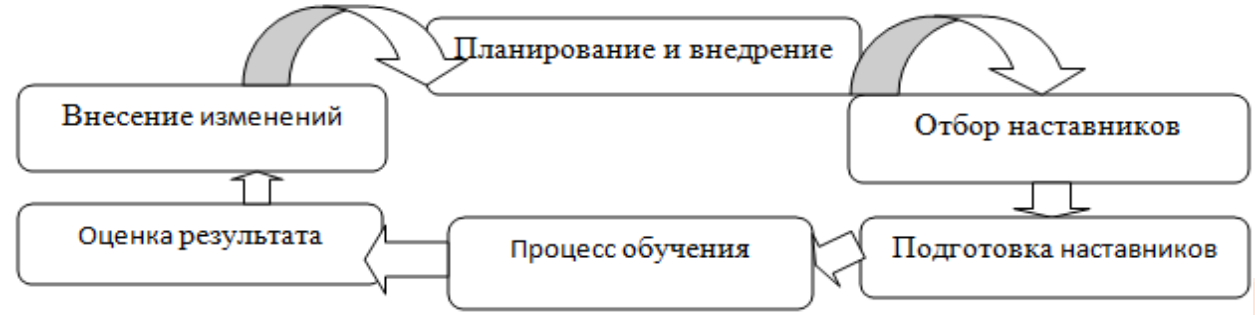


Рис. 3. Процессы внедрения системы наставничества в организацию (схема предложена А. Кладовой)

4. Коуч-сессии наставника

Коуч-наставнику для развития навыков члена организации, знакомства его с миссией и целями организации, планирования его карьеры мы рекомендуем проводить сессии коуч-наставничества, используя различные инструменты коучинга. Именно в результате обучения, коуч-наставник сопровождает своего подопечного – члена организации – помогает ему овладеть технологиями коучинга для достижения своих личных целей и целей организации.

Основные этапы такой сессии представлены на рисунке 4 и представляют собой «стрелу коуча». Этапность понятна и логична.

- Создание доверия и сотрудничества.

- Определение цели взаимодействия и понимание образа конечного результата, который определяется максимально конкретно.
- Совместно с коуч-наставником возможно создание опыта и проведение своеобразной ревизии имеющихся ресурсов, в том числе и ресурсов организации.
- Создание плана действий, конкретных мероприятий.
- Итоги, рефлексия совместного действия, артикуляция ценностей своих и ценностей организации; осознание своих потребностей как ценности.
- Процедура благодарности за совместное действие, со-творчество.
- Выход на конкретный результат, планирование дальнейших коуч-сессий.

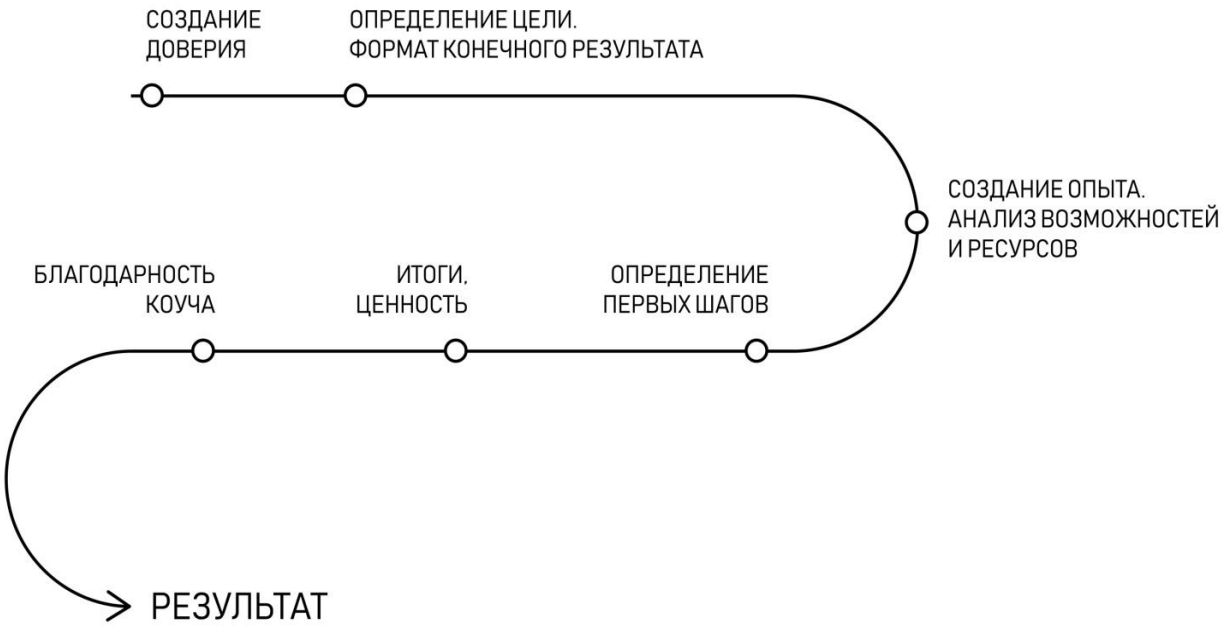


Рис. 4. Стрела коуча: основные этапы коуч-сессии

Заключение.

Используя коуч-наставничество как инструмент развития личности молодого человека в условиях молодежной организации или вуза для формирования soft skills компетенций, мы предполагаем получить следующие эффекты:

- социальный эффект, т.е. социальная ответственность за развитиие общества и различных социальных групп;
- организационный эффект, т.е. молодежные объединения или вуз становятся ресурсной площадкой для становления будущего профессионала со soft skills компетенциями;
- личностный эффект, т.е. возможности реализации личных актуальных потребностей и интересов участников организации.

Эмоциональные переживания наставника и чувства к подопечному

Подготовлено на основе авторских материалов **Липовецкой Дарьи Анатольевны**, руководителя образовательного центра Ассоциации студенческих спортивных клубов России, арт-директора общероссийского проекта Территория Успеха, эксперта Всероссийского конкурса молодежных проектов (грантовых конкурсов Росмолодежи)

По мере узнавания наставляемого у вас начнут формироваться по отношению к нему устойчивые чувства положительного или отрицательного знака. Пока сопровождающие их эмоции фоновые и не влияют на ваше поведение и протекание интеллектуальных процессов, вы можете не беспокоиться. Но что делать, если эмоции усиливаются настолько, что начинают определять особенности вашего рабочего и повседневного поведения? Что, собственно, они могут предварять?

- Эмоция радости и восхищения может быть предвестником зарождающейся привязанности и даже любви.

- Эмоция гнева вполне может породить концентрированность только на минусах, ошибках и проколах с последующим тотальным обесцениванием подопечного.

- Эмоция удивления может перерасти в чувство опасения, повысить дискомфорт постоянной неуверенности в прогнозируемости поведения подопечного и в итоге – к настороженности и снижению желания контактировать.

- Эмоция скуки может превратиться в чувство пренебрежения, провоцировать избегание и невнимательное отношение к информации, передаваемой подопечным.

- Эмоция может возникнуть как следствие механизма психологической проекции: Задайте себе вопрос: «На кого похож наставляемый?»

- Эмоция может быть следствием психологического заражения или внушения, произведенного кем-то извне. Особенно если вы чувствительны к давлению референтной группы либо, если при формировании отношения к подопечному подверглись сознательному воздействию лично важного «агента влияния».

Если наставник начинает подозревать, что чувства по отношению к подопечному не совсем «его собственные», ему надо исследовать ситуацию и найти истинные причины появления этих эмоций. Это важно для того, чтобы оставаться максимально объективным в отношении наставляемого, а эмоции в меньшей степени влияли на эффективность совместной работы.

Краткий алгоритм создания института наставничества

Подготовлено на основе авторских материалов **Липовецкой Дарьи Анатольевны**, руководителя образовательного центра Ассоциации студенческих спортивных клубов России, арт-директора общероссийского проекта Территория Успеха, эксперта Всероссийского конкурса молодежных проектов (грантовых конкурсов Росмолодежи)

1. Определение целей и задач

2. Функционал и позиционирование

3. Разработка программы

4. Критерии оценки деятельности тьюторов / наставников и первокурсников/наставляемых

5. Система мотивации наставников/тьюторов

6. Документация сопровождающая процесс наставничества\тьюторства

7. Отбор тьюторов/наставников

8. Обучение тьюторов/наставников

9. Организация и проведение мероприятий для внедрения системы (пиар, презентации, обучение организаторов)

10. Проведение пилотного проекта

11. Получение обратной связи от участников проекта

12. Анализ и корректировка

Как наставнику работать с малой группой

Подготовлено на основе авторских материалов **Павлова Максима Анатольевича,** координатора образовательной программы Проекта по развитию soft skills у студентов «Московский наставник», организатора работы с молодёжью, фриланс-тренера, психолога-консультанта, специалиста по психосоматике

В своей работе наставнику часто приходится работать не с одним человеком, а с группой людей. Как правило с малой группой, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в

непосредственном личном общении. Такие группы проходят определённые стадии развития. Наставнику важно учитывать в своей работе особенности группы и её функционирования на каждой из стадий. Проявляя гибкость в работе с группой, меняя свои действия и «роль» по отношению к группе, наставнику будет комфортнее с ней работать. Это поможет наставнику добиваться своих целей и помогать в реализации целей наставляемых.

Стадии развития группы по Брюсу Такмену

Название стадии	Описание стадии / Роль наставника
FORMING **Формирование, присматривание**	На данной стадии люди в основном чувствуют себя неуверенно и замкнуто. Они «держат лицо», не раскрываются, держат в тайне истинные чувства. Присутствует настороженность по отношению к остальным, потому что о них еще нет достаточно информации. Люди высказывают простые суждения, избегают споров и полемики. На этом этапе люди ждут указаний от наставника или руководителя в том числе по поводу структуры команды и по наличию целей. Роль наставника: Постановка четких целей и задач, заключение договоренностей. Проведение упражнений на знакомство и получение большего объема информации друг о друге.
STORMING **Бурление, конфликты**	Люди начинают раскрываться. Ищут своё место в команде. Происходит борьба за лидерство и за присвоение комфортных ролей в группе. Роль лидера может оспариваться. Эмоциональность повышена. Возможно разделение на мини-группы внутри одной группы. Бойкоты по отношению к другим мини-группам. Людям сложно единодушно принимать решения относительно всей группы, поэтому часто при принятии решения используются формальные подходы (голосование большинством). Роль наставника: Проведение упражнений на снятие эмоционального напряжения в группе, на принятие мнения другого и возможность увидеть иную точку зрения. Давать больше активностей на работу в парах, на осознание ценности индивидуальности. Уместны деловые игры с целью решения конфликтных ситуаций в

	процессе командной работы в заданных рамках. Они помогают команде быстрее пережить этот зачастую непростой этап развития группы в условиях игры. Задача наставника ставить четкие «рамки» и цели, контролировать правила поведения в группе, чтобы споры не переходили на личности. Помогать группе и её участникам достигать если не сотрудничества, то хотя бы компромисса. Наставник на данном этапе больше выступает как тренер. Он обучает группу экологично взаимодействовать между собой. меньше принимает решения и даёт больше возможностей самой группе принимать решения.
NORMING **Становление, срабатывание**	Члены группы начинают прислушиваться к чувствам и мнениям друг друга, становятся более терпимыми и понимающими. Учатся слушать и слышать. При принятии решений и в работе применяют более гибкие методы и подходы. Люди готовы принимать идеи других членов и менять своё мнение ради прогресса всей группы. В конфликтах не наносят друг другу обид и легче их решают. В работе участвуют все члены группы, даже те, кто по началу не был включен. Роль наставника: Проведение упражнений на доверие, синергию и взаимопонимание. Активностей на снятие напряжения, «переключку» и контроль выгорания. Наставник – фасилитатор. Он здесь для улучшения процессов, а не их определения. Помогает, поддерживает комфортное эмоциональное состояние.
PERFORMING **Отдача, работа**	Высокий уровень командного взаимодействия и максимальная гибкость. Группа готова принимать самые сложные вызовы. Люди доброжелательны друг к другу. Легко решают возникающие конфликты. Активное творчество всех членов группы. Лидерство постоянно берут на себя разные люди в зависимости от условий. Участники группы получают большое удовольствие от совместной работы. Роль наставника: Проведение упражнений на глубокое доверие, синергию, стратегическое мышление. Активностей на снятие напряжения, «переключку» и

	контроль выгорания. Наставник делегирует и наблюдает. Оказывает консультативную поддержку.
ENDING **Расставание**	Эта финальная стадия развития группы. В ней они больше не решают общие задачи. Цели достигнуты. Данная стадия важна, поскольку сильно влияет на эмоциональное состояние членов группы. Им важно отпраздновать достигнутые ими результаты, признать их и подытожить. Наладить неформальные и нерабочие связи между собой. Роль наставника: Проведение упражнений на признание важности достигнутых результатов и вклада друг друга. Организовать процесс, в котором люди будут давать друг другу обратную связь, налаживать неформальные связи. Проведение активностей, обнимашек, игр на фан. Подведение итогов, постановка целей на будущее, если группа ещё будет функционировать в том же составе с новыми целями и задачами. Контролировать эмоциональное состояние участников в связи с расставанием.

Что такое soft skills и зачем их развивать?

Подготовлено на основе авторских материалов **Сарычевой Виктории Анатольевны**, ведущего бизнес-тренера международной диверсифицированной группы компаний «МейТан».

В XXI веке эксперты заговорили о важности навыков, которые потребуются вне зависимости от того, в какой индустрии или в какой области вы будете работать

SOFT SKILLS – «ГИБКИЕ НАВЫКИ» – унифицированные навыки и личные качества, которые повышают эффективность работы и взаимодействия с другими людьми.

HARD SKILLS

Специальные знания, которые преподают в учебных заведениях. Собственно содержание профессии

SOFT SKILLS

Социальные навыки, которым не принято учиться в современном классическом образовательном процессе

ТОП-10

SOFT SKILLS
в 2020 году по версии Всемирного Экономического форума 2018

- Решение проблем
- Критическое мышление
- Креативность
- Управление людьми
- Взаимодействие с людьми
- Эмоциональный интеллект
- Принятие решений
- Сервис
- Переговоры
- Гибкость мышления

Формирование навыка

ЗНАНИЕ

УМЕНИЕ

НАВЫК

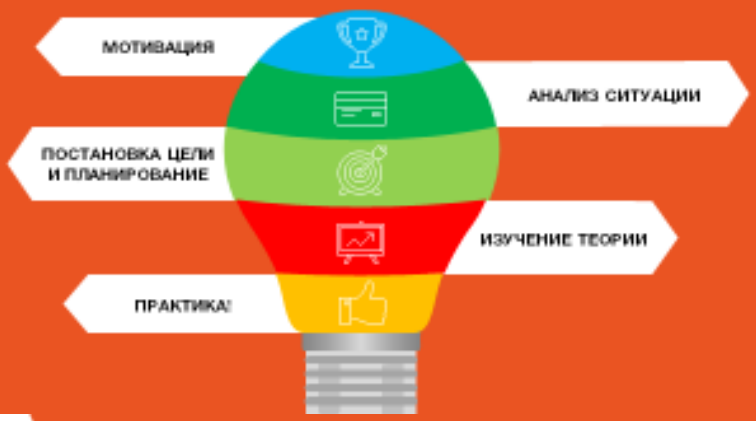
Оцените свои навыки

1. Коммуникация	0-5	6. Принятие решений	0-5
2. Нетворкинг	0-5	7. Лидерство и командная работа	0-5
3. Убеждение и аргументация	0-5	8.Личный бренд	0-5
4. Управление конфликтами	0-5	9. Публичные выступления	0-5
5. Планирование	0-5	10. Проектное мышление	0-5

67 НАВЫКОВ

минимальный набор современного востребованного специалиста

Этапы приобретения и развития навыка



КАК РАЗВИВАТЬ SOFT SKILLS?

Читать книги

В равной степени подойдёт художественная и развивающая литература

Постоянно учиться на мероприятиях

Всероссийский студенческий союз

МОСКОВСКИЙ НАСТАВНИК
развивай soft skills с нами

ГРАНТЫ Мэра Москвы

Как обучать студентов soft skills. Технологии построения обучения. Структура обучения.

Подготовлено на основе авторских материалов **Егорова Никиты Сергеевича**, специалиста по обучению, координатора молодежного проекта START, руководителя кураторского корпуса Молодежного форума «Я – гражданин Подмосковья»

В этой рекомендации отражены важные аспекты при подготовке и проведению обучения. Обучать студентов навыкам soft-skills не трудно. Необходимо знать несколько вещей: обучение должно быть структурным и методичным.

Из прочтения рекомендации вы узнаете:

- законы обучения взрослых;
- поэтапные модели обучения;
- структуру и логику построения обучения;
- методы выдачи обратной связи.

В результате вы будете знать:

- как законы обучения взрослых позволяют вовлекать каждого участника;
- как поэтапные модели обучения позволяют структурировать обучение;
- как методы выдачи обратной связи влияют на закрепления материала.

Законы обучения взрослых.

Когда эксперт планирует обучение он думает:

- что он будет говорить;
- как он будет вовлекать участников в процесс обучения;
- что должны знать и уметь участники после обучения и т.д.

Знание и соблюдение законов обучения взрослых, позволит вам проводить обучение эффективно и добиваться целей. И ваши участники будут отмечать ваше обучение: полезным, эффективным, точным, актуальным. В общем, все выгоде и Вы, как эксперт и ваши участники.

Закон прошлого опыта – обучение должно быть привязано к предыдущему опыту обучаемых. Когда проводите обучения учитывайте опыт и знания участников. Это важно сделать ДО обучения и ВО ВРЕМЯ него.

Закон практики и обратной связи – обучаемые не могут освоить навыки без повторяемой практики и релевантной обратной связи.

Закон эмоционального обучения – события, сопровождающиеся интенсивными эмоциями, обеспечивают обучение с долговременным эффектом. Используйте разные методы и способы подачи информации.

Закон взаимосвязи – цели, содержание, виды деятельности и техники должны быть увязаны друг за другом. Это самый простой закон. Описание этого закона говорит нам о том, что в вашем обучении должна быть взаимосвязь. От начала до конца.

Цикл колба.

Итак, мы узнали законы обучения взрослых. И теперь перед нами стоит задача процесс обучения вести таким образом, чтобы включить все законы в работу. Позволит нам это сделать педагогическая поэтапная модель – цикл колба.

Соблюдение цикла колба в образовательном блоке, позволяет вам обучающихся перемещать из этапов «мыслительных» в «действующие» и обратно по кругу. А это значит, что ты в процессе проведения обучения будешь учитывать все законы и принципы обучения взрослых.

Цикл Колба:

Применение на практике ❹ ❶ Личный опыт

Теоретические концепции ❸ ❷ Осмысление опыта

1. Личный опыт – это ваш первый шаг с чего вы должны начать. На этом этапе вам необходимо понять с каким опытом пришли к вам на обучения.
2. Осмысление опыта – это второй шаг работы по циклу. На этом этапе вы готовите участников к обдумыванию и осмыслению опыта.
3. Теоретические концепции – это третий шаг вашей работы. Здесь вы рассказываете теорию, которая сформирует новое умение. Рекомендуется в этом блоке говорить конкретно (имеется виду без воды), давая участникам алгоритмы или методы.
4. Применение на практике – это четвертый шаг вашей работы. На этом этапе вы даете участникам задания, погружаете их в процесс, где они смогут снова отработать умение с учётом вашей теоретической концепции.

На этом ваша работа не заканчивается. После практики необходимо снова проанализировать опыт участников. И провести их к выводам, что изученные новые теоретические концепции можно применять самостоятельно в реальной жизни.

Метод Tell-Show-Do

Этот метод чаще используют в индивидуальном обучении. В обучении, когда есть две единоличной роли: наставник и ученик. Потому что цель этого метода - продемонстрировать собственным примером, как можно применить теоретические концепции на практике.

Алгоритм метода Tell-Show-Do

1. Поставить цель обучения
2. Расскажи
3. Ответы на вопросы
4. Покажи
5. Сделай
6. Обратная связь

Структура обучения

В этой части мы рассмотрим элементы структуры с дополнительными комментариями.

Общая структура обучения выглядит так:

1. Подготовительный этап – сбор группы, подготовка раздаточного материала (или задания).

2. Вступительное слово – информация о том, как будет проходить обучение.
   Рекомендуется использовать метод вдохновляющей речи. Подготовить это стоит заранее, напишите сценарий, которого вы будете придерживаться. Метод вдохновляющей речи – это последовательность ответы на вопросы:
   - Кому полезны знания, которые получат участники?
   - Кто я такой (тренер)? Почему я взялся вас учить?
   - Что важного в этом обучении для участников?
   - Чему мы будем учиться? Какие способности мы будем развивать?
   - Что мы будем делать? Какие упражнения нам предстоят?
3. Создания работоспособности – создание безопасной атмосферы, ознакомить группу с правилами работы.
   Ответите на вопросы:
   - Тайминг обучения;
   - Перерывы (если планируются);
   - Как пользоваться ресурсами, если есть (раздаткой).
4. Этап ориентации – замотивировать участников на обучение.
   В этом этапе начните работу по Циклу Колба. Работаем тут в двух этапах: 1 и 2.
5. Этап изменений – освоение новых знаний, навыков и установок.
   Продолжаем работу по циклу. Даем теоретические концепции.
6. Этап целостного действия – тренировка (отработка) полученных знаний и умений.
   Завершаем нашу работу по Циклу Колба.
7. Завершение – подведение итогов и оценка эффективности.
   Выдайте участникам релевантную обратную связь. Оценку эффективности можете провести с помощью теоретического теста.

Обратная связь

Недостаточно эксперту просто провести образовательный блок. Релевантная обратная связь всегда должна присутствовать. Исключений нет. Даже если у вас не было практики в обучении, вы все равно можете поддержать участников обратной связью: поблагодарить их за участие (или за активность), дать им рекомендацию на развитие навыка (или домашние задание, которое позволит им практиковать полученные знания).

Я опишу два вида обратной связи: позитивная и корректирующая.

Позитивная обратная связь – её цель закрепить позитивные установки и поведение участников. Алгоритм выдачи позитивной обратной связи – это последовательные шаги.

Шаг 1. Опиши ситуацию
Шаг 2. Опиши положительные действия
Шаг 3. Объясни положительные последствия этих действий

Корректирующая обратная связь – её цель скорректировать неэффективные действия и поведение участников. Это тоже последовательность действий.

Шаг 1. Опиши ситуацию
Шаг 2. Опиши положительные действия
Шаг 3. Объясни положительные последствия этих действий
Шаг 4. Обозначь неэффективные действия
Шаг 5. Объясни негативные последствия этих действий
Шаг 6. Предложи/спроси альтернативные варианты действий
Шаг 7. Договорись о будущих действиях

Всероссийский студенческий союз
МОСКОВСКИЙ НАСТАВНИК
развивай soft skills с нами
ГРАНТЫ Мэра Москвы

Как подготовить публичное выступление

Подготовлено на основе авторских материалов **Анихреева Андрея Сергеевича,** эксперта по публичным выступлениям и созданию презентаций, преподавателя Университета интернет профессий «Нетология», члена Ассоциации спикеров СНГ.

Когда мы говорим о публичных выступлениях, то бОльшая часть времени уходит именно на подготовку. В противном случае у вашей аудитории возникнет ощущение, что спикер сам толком не знает, о чем ведет речь. Если вы слушаете спикера и его речь льется без всяких усилий, он ловко подбирает примеры и непринужденно озвучивает аргументы, можете быть уверены, что подготовка этого выступления была очень серьезной.

В этом материале мы разберем способы подготовки к выступлению, а также алгоритм подготовки самого выступления.

Способы подготовки к выступлению

Экспромт – выступление без подготовки.
План-конспект – подробный план с указанием основных идей.
Текст выступления – полный текст речи, который в процессе выступления заучивается.
Воспроизведение наизусть – заученное выступление, которое воспроизводится по памяти.

Как вы хорошо понимаете, не существует лучшего способа подготовки. Начинающие спикеры и те, кого пугают публичные выступления, стараются заучивать текст наизусть. Опытные спикеры чаще всего пользуются план-конспектами. Для протокольных мероприятий часто пользуются текстом выступления. А экспромт, если мы говорим про качественное выступление, удается тогда, когда он подготовлен заранее. Есть замечательная цитата Марк Твена, которая мне очень нравится: «Ни одна импровизация не дается мне так хорошо, как та, которую я готовил три дня».
Чаще всего я пользуюсь план-конспектом, но он появляется после того, как я обдумал и проработал свое выступление целиком.

Алгоритм подготовки к выступлению

На создание хорошего выступления может уходить огромное количество времени. Например, подготовка к выступлению на конференции TED, на которых выступали такие личности, как основатель Википедии Джимми Уэйлс, 42-й президент США Билл Клинтон и музыкант Боно, может начинаться за 6 месяцев. Мы можем значительно сократить время подготовки к выступлению, если будем использовать алгоритм подготовки. Для начала перечислим шаги подготовки к выступлению:

1. Постановка цели
2. Анализ аудитории
3. Построение структуры
4. Подготовка вступления и заключения
5. Репетиция «на ногах»

А теперь разберем каждый шаг с комментариями.

1. Выступление – это вид коммуникации, при которой спикер доносит определенную информацию до аудитории. У вас, как у спикера, есть понимание того, зачем вы говорите. В самом начале необходимо сформулировать эту цель так, чтобы она была краткой с единственной трактовкой и отражала в себе желаемое действие аудитории после вашего выступления. Важно не использовать слова: рассказать, показать, проинформировать.
Пример. 1. «Убедить аудиторию купить продукт», вместо «Рассказать о продукте». 2. «Согласовать изменения в проект», вместо «Показать

возможности проекта» 3. «Снизить количество ошибок сотрудников после встречи», вместо «Рассказать об обновлениях в программе».
Правильная формулировка поможет с большей вероятности достигнуть цели выступления.
2. Выступление рождается на стыке наших интересов и интересов нашей аудитории. Нужно узнать или предположить, что будет интересно вашей аудитории.

3. Ответы на вопросы вашей аудитории и есть само ваше выступление. После этого необходимо создать из тезисов аргументы и выстроить их в логическую цепочку.
Удобнее всего использовать так называемый **гомеров порядок**: вначале сильные аргументы, затем доказательства средней силы и в конце – один наиболее мощный аргумент.
4. Опытные ораторы всегда отдельно готовят и вступление, и заключение. Вступление позволяет установить контакт с аудиторией и «отключить» ее от своих внутренних проблем и других дел. А хорошее заключение позволяет оставить приятное ощущение и позволяет с большей вероятностью добиться поставленной целей. Вступление и заключение достаточно часто заучиваются.
С чего можно начать выступление:

- Причина встречи
- Актуальное событие
- Риторический вопрос
- Интересная статистика
- История из практики

В завершении выступления обычно присутствуют?

- Резюме
- Ответы на вопросы
- Призыв к действию

5. После того, как выступление готово. Обязательно необходимо сделать репетицию. А «на ногах» означает, что необходимо максимально приблизиться к «боевым» условиям. Если вы выступаете стоя, с микрофоном. То вам просто

необходимо репетировать стоя, при полном параде, включая обувь, если вы планируете выступать в ней, даже дома. Чем точнее вы создадите условия, тем комфортнее вам будет на самом выступлении.

Надеюсь, этот алгоритм будет вам полезен. Я осознаю важность подготовки, и вместе с тем понимаю, что невозможно подготовиться ко всему. Закончить же хочу цитатой, которую я изменил на свой манер: «Научиться выступать можно только выступая!». Желаю вам отличных выступлений и пусть ваша подготовка будет легкой.

Всероссийский студенческий союз
МОСКОВСКИЙ НАСТАВНИК
развивай soft skills с нами
ГРАНТЫ Мэра Москвы

Креативное мышление. Методы развития креативности

Подготовлено на основе авторских материалов **Байчорова Динислама Махсудиновича,** начальника управления по связям с общественностью Карачаево-Черкесского государственного университета, эксперта Всероссийского конкурса молодёжных проектов (грантовых конкурсов Росмолодёжи).

Креативность — творческие способности индивида, характеризующиеся готовностью к созданию принципиально новых идей, отклоняющихся от традиционных или принятых схем мышления, а также способность решать проблемы, возникающие внутри статичных систем.

Методы развития креативности:

Дети, часто бывают креативнее взрослых, так как у них некоторые шаблоны еще не успели сформироваться. У человека, занятого одним и тем же видом деятельности (а таких большинство), «включается» однонаправленное линейное мышление, губительное для креативности. Но существуют так называемые «приемы» или «методы» для развития креативности. Есть простые, которые можно использовать даже когда мы возвращаемся домой с работы, есть более сложные, требующие концентрации внимания. Поделюсь инструментами, позволяющими развивать креативное мышление, которые использую сам и про которые я могу сказать, что они точно работают:

1. Менять маршрут, когда едем (идем) на работу или учебу и обратно домой. Также можно поменять вид передвижения. Если каждый день вы ездите на своем автомобиле, можно пересесть на несколько дней на общественный транспорт. Это помогает видеть и собирать новые «рéференсы» для вашего креатива.

2. Искусственно повышать объем и качество информации, которую вы поглощаете (насмотренность). Например, просмотр фильмов и передач, отличающихся от привычных. Прослушивание музыки, которую вы ранее не слышали. Поход в театр и.т.д. Это помогает собирать информацию, которую в последующем можете использовать в момент придумывания новых идей. Человек, который никогда в жизни не видел бумажную книгу и не имел представления о гаджетах, вряд ли сразу бы придумал электронную книгу.

3. Третий метод опирается на предыдущий. Умение соединять необычным образом уже существующие элементы и получать что-то новое. На стыке пересечения двух идей, создавать новую идею.

4. Креативное программирование пространства. Я его называю «метод дрёма и душа». Суть метода заключается в том, чтобы давать генерировать нашему мозгу новые идеи во время сна или в других расслабленных состояниях. Еще Альберт Эйнштейн говори своему коллеге, что самые гениальные идеи к нему приходят в то время, когда он принимает душ. А историю про знаменитую Таблицу Менделеева мы все слышали. Есть тек, кто не верит, что она была придумана во сне, а есть те, кто с этой теорией согласен. Скорее всего, какие-то моменты дорабатывались ученым во сне и это нельзя отрицать. Инструмент «метод дрема» применялся и известным нам всем Сальвадором Дали. Можно перед сном сесть на удобное кресло, взять в руки, например, «ложку» и начать думать о своей цели, о том, в каком направлении нам нужно придумать идею. Каждый раз, когда наши мысли начинают уходить в сторону и блуждать, необходимо их возвращать обратно к нашей цели и идее. В таком состоянии, потихоньку погружаемся в сон и в момент, когда мы задремали, ложка падает из рук и будит нас. Все идеи, которые в этот момент всплывают у нас в голове, быстренько записываем на бумагу и идем спать. Утром анализируем и дорабатываем данные идеи.

5. Реакция на социальный нерв – это очень важный инструмент для наших идей. Суть его заключается в том, что на новое известное всем событие, которое

произошло только что, легко придумывать новые идеи. Например, совсем недавно в США прошли выборы Президента, а Хабиб Нурмагомедов завершил карьеру, Covid-19 шагает по Планете и.т.д. Все эти события является широко известными и в момент, когда они только обретают популярность, легко придумать новую идею, которая будет связана с ними или как-то обыграет эту ситуацию. Например, можно прорекламировать шампунь для волос «Такой же надежный уход за волосами, как уход Хабиба из UFC, а волосы такие же яркие, как его карьера». Понятно, что этот слоган сработает лишь на данном этапе, пока свежа история с Хабибом. Через 10 лет, скорее всего, будет новый чемпион, и актуальность этого креатива будет нулевой.

6. В заключении очень важный момент. Инструмент - закладка мысли «Я ГЕНИЙ!». Ваш разум может больше, чем вы думаете, поэтому думайте больше, чем можете. Нужно верить в себя, чтобы все перечисленные инструменты работали. Нужно понимать, что вы способны креативить, просто нужно разбудить это «чувство». После того, как вы убедите себя, что абсолютно креативны, все ваши идеи обретут новые краски. Убрав лишнее напряжение, отбросив страх, что гениальной идеи не получится, выкладываясь на 90%, а не на 110%, вы освободите ум, сделаете его более манёвренным и креативным. Вы обязательно получите результат, а в перспективе и улучшите качество мышления.

Подводя итоги, хочу дать три определения:

1. Креативность – это умение соединять необычным образом уже существующие элементы!

2. Креативный человек – это тот, у кого много информации в голове!

3. Креатив помогает решать проблему недостаточности ресурсов!

Всероссийский студенческий союз
МОСКОВСКИЙ НАСТАВНИК
развивай soft skills с нами
ГРАНТЫ Мэра Москвы

Список использованной литературы:

1. **Зиненко, В.Е.** Государственная молодёжная политика в России: социально-психологические основания и технологии реализации / Зиненко В.Е., Карпова В.В., Орлова Н.В., Плешаков В.А., Попова С.Ю., Прокохина М.И., Пронина А.А., Пронина Е.В., Селезнева А.В., Чуев С.В., Шилина И.Б. / Под общей редакцией С.Ю. Поповой. – Москва: Аквилон, 2019. – 395 - 418 с.
2. **Tuckman, B.** Stages of Small Group Development. Group and Organizational Studies, 2 / B. Tuckman, M. Jensen, 1977, p. 419 – 427.
3. **Хрящева, Н.Ю.** Психогимнастика в тренинге. – Москва: Речь. 2014. – 38 с.
4. **Кипнис, М.Ш.** Большая книга лучших игр и упражнений – АСТ, 2017, – 12 с.
5. **Дикирсен, Д.** Искусство обучать. Как сделать любое обучение нескучным и эффективным, – Манн, Иваннов и Фербер, 2017, - 65 с.
6. **Григорьев, Д.А.** Бизнес-тренинг. Как это делается – Манн, Иваннов и Фербер, 2014, - 142 с.

Расширенная версия с готовыми примерами образовательных блоков по развитию soft skills и наставничества размещены на сайте Всероссийского студенческого союза **Rosstudent.ru** в разделе «Московский наставник» **Rosstudent.ru/MN**

МОСКОВСКИЙ НАСТАВНИК

развивай soft skills с нами

Всероссийский студенческий союз

ГРАНТЫ Мэра Москвы

41

город Москва
2020 г.

Всероссийский студенческий союз

МОСКОВСКИЙ НАСТАВНИК
развивай soft skills с нами

ГРАНТЫ Мэра Москвы