

Формирование СОЦИО-ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ

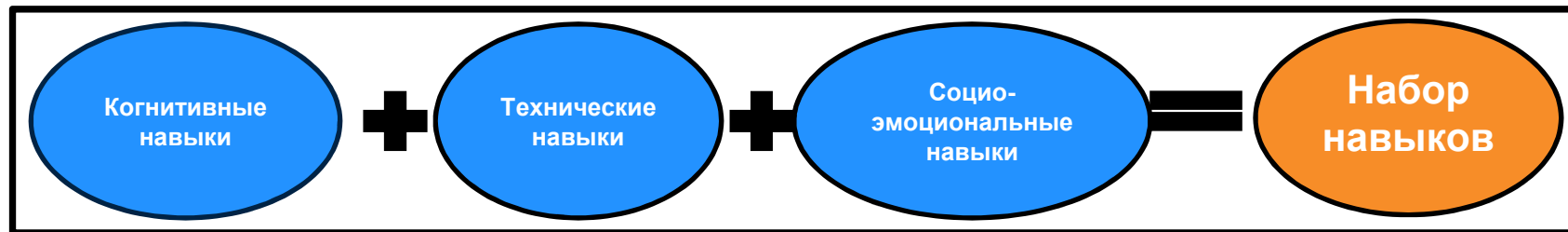
Кристиан Аедо

Апрель 2017 г., Москва

План презентации

1. **Что такое** социо-эмоциональные навыки?
2. **Почему** их значение столь велико и продолжает расти?
3. **Как** формируются социо-эмоциональные навыки?
4. **Основные** выводы.

Что значит быть «образованным человеком» в 21 веке?



Когнитивные

Включают умение мыслить логически, интуитивно и креативно

Врожденное умение решать проблемы (без специальных знаний) и обладание знаниями для решения проблем

Речевые способности, счет, решение проблем, память (оперативная и долгосрочная) и быстрота мышления/сообразительность

Технические (профильные)

Включают умение работать руками (мелкая моторика) и использовать методы, материалы, инструменты

Формируются в результате обучения в учреждениях СПО/вузах/на курсах подготовки или в процессе работы

Связаны с конкретными специальностями/профессиями (например, инженер, экономист, специалист по ИКТ, водопроводчик)

Социо-эмоциональные

Убеждения, личностные характеристики, поведенческие навыки

Открытость новому опыту, добросовестность, экстраверсия, доброжелательность, эмоциональная стабильность

Саморегуляция, настойчивость/упорство, принятие решений, навыки самостоятельной работы и межличностного общения

Социо-эмоциональные навыки (в мире психологии)

«Личные качества формируют относительно устойчивые модели мыслей, чувств и поведения, отражающие склонность реагировать на те или иные обстоятельства определенным образом» (Roberts, 2009)

Личностные характеристики

Наблюдаемое поведение



**ПОЧЕМУ ЗНАЧЕНИЕ СОЦИО-ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ
НАВЫКОВ СТОЛЬ ВЕЛИКО
(и продолжает расти)?**

Работодатели повсеместно говорят о важности социо-эмоциональных навыков - им нужны самостоятельные работники, способные работать в команде

'Soft skills' highly sought after by employers

Psychometric testing aids McDonald's soft skills search

The 10 Skills Employers Most Want In 2015 Graduates

Susan Adams
Forbes Staff

Here are the 10 skills employers say they seek, in order of importance. NACE gave each a rating on a 5-point scale, where 5 was extremely important, 4 was very important, 3 was somewhat important, etc.:

1. Ability to work in a team structure
2. Ability to make decisions and solve problems (tie)
3. Ability to communicate verbally with people inside and outside an organization
4. Ability to plan, organize and prioritize work
5. Ability to obtain and process information
6. Ability to analyze quantitative data
7. Technical knowledge related to the job
8. Proficiency with computer software programs
9. Ability to create and/or edit written reports
10. Ability to sell and influence others

**Advice for youthful job-seekers:
Hone soft skills**

TheUpshot

EDITED BY DAVID LEONHARDT

FOLLOW US: [f](#) [t](#) [s](#)

GET THE UPSHOT IN YOUR INBOX

PLAYS WELL WITH OTHERS

Why What You Learned in Preschool Is Crucial at Work

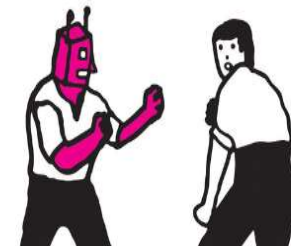
OCT. 16, 2015



Claire Cain Miller

@clairecm

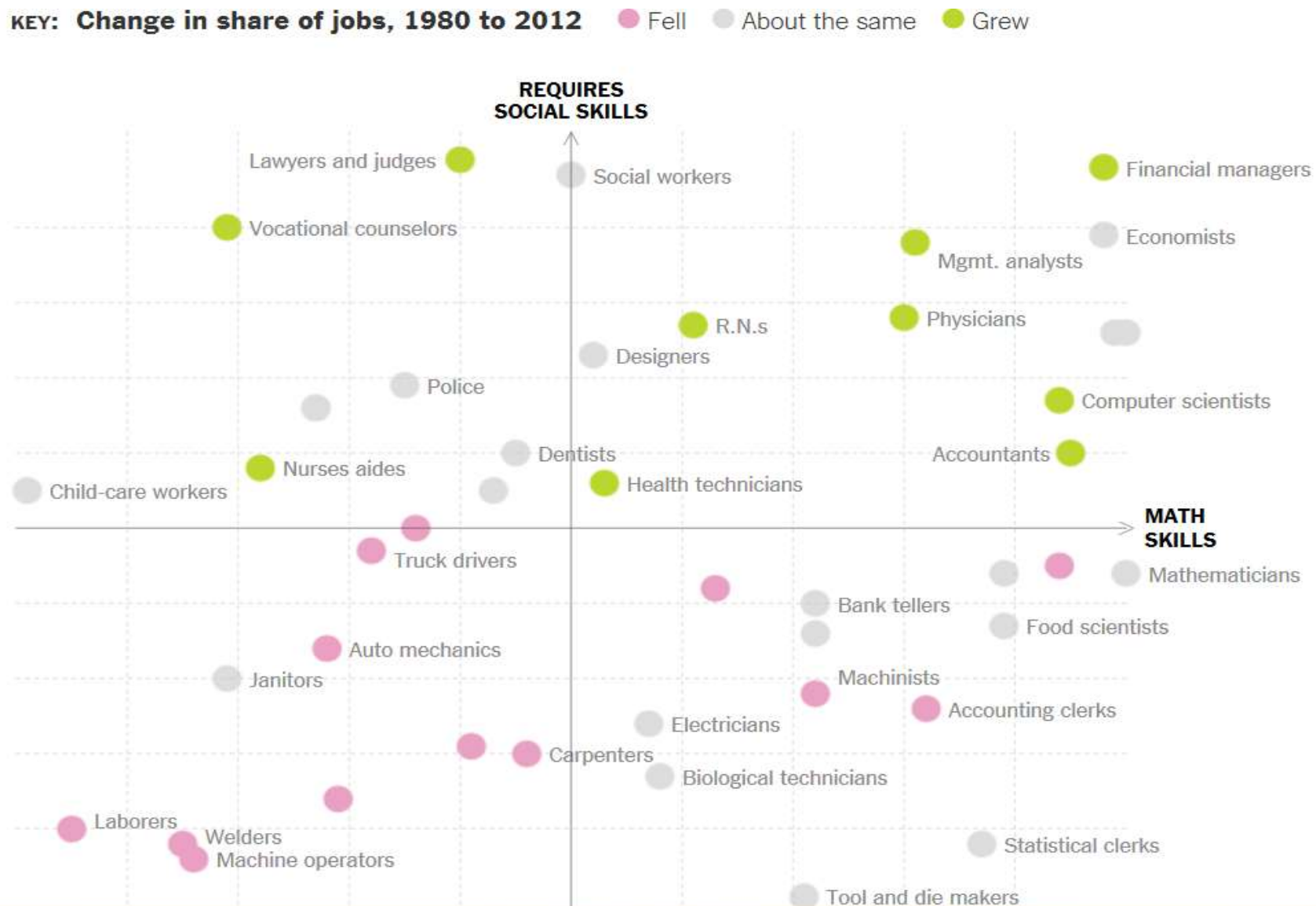
For all the jobs that machines can now do — whether performing surgery, driving cars or serving food — they still lack one distinctly human trait. They have no social skills.



The Soft Skills All Employers Seek

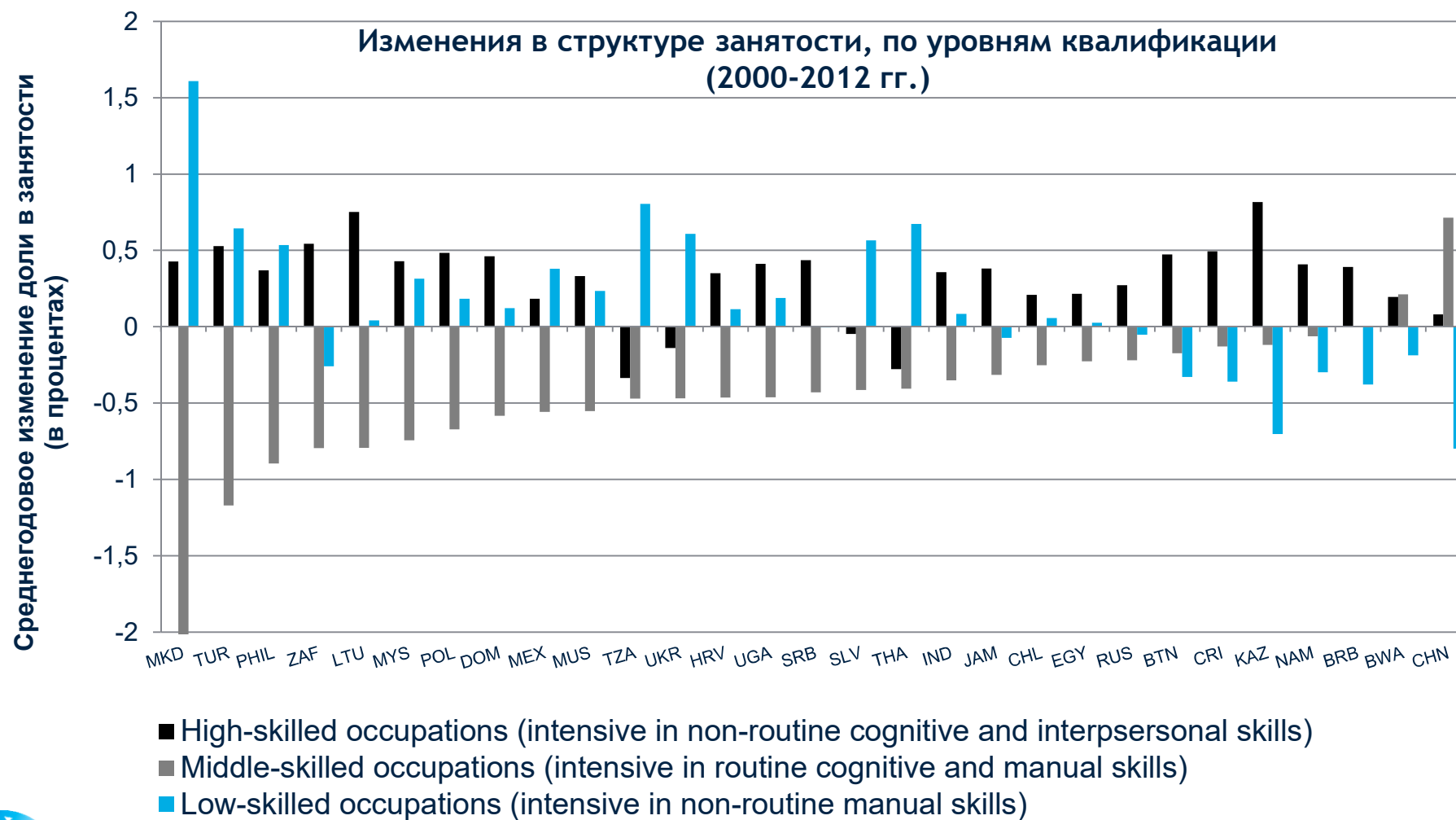


Динамика спроса на навыки в настоящее время определяется ростом рабочих мест, где необходимы и нестандартные когнитивные / технические, и социо-эмоциональные навыки



Источник: Deming (2015), "The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market", NBER WP No. 21473

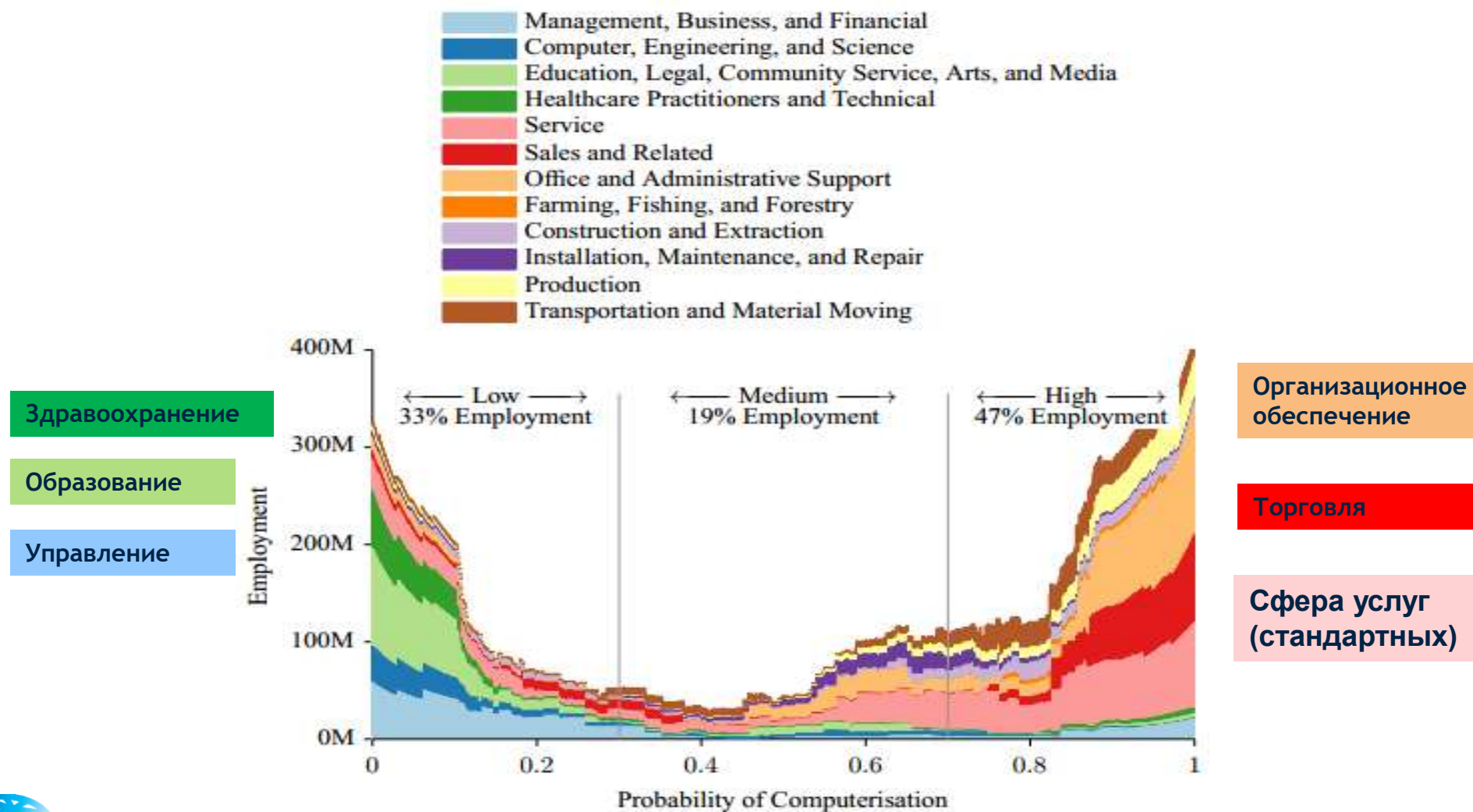
Структура спроса на навыки почти повсеместно меняется более интенсивного использования нестандартных навыков



Источник: WDR 2016, на основе данных по ключевым показателям рынка труда MOT. По Китаю: данные переписи населения 2000 г. в сравнении с 2010 г.

Цифровые технологии (роботы) заменяют работников

Причины сдерживающего изменения спроса на навыки: Инновации, Навыки и автоматизация



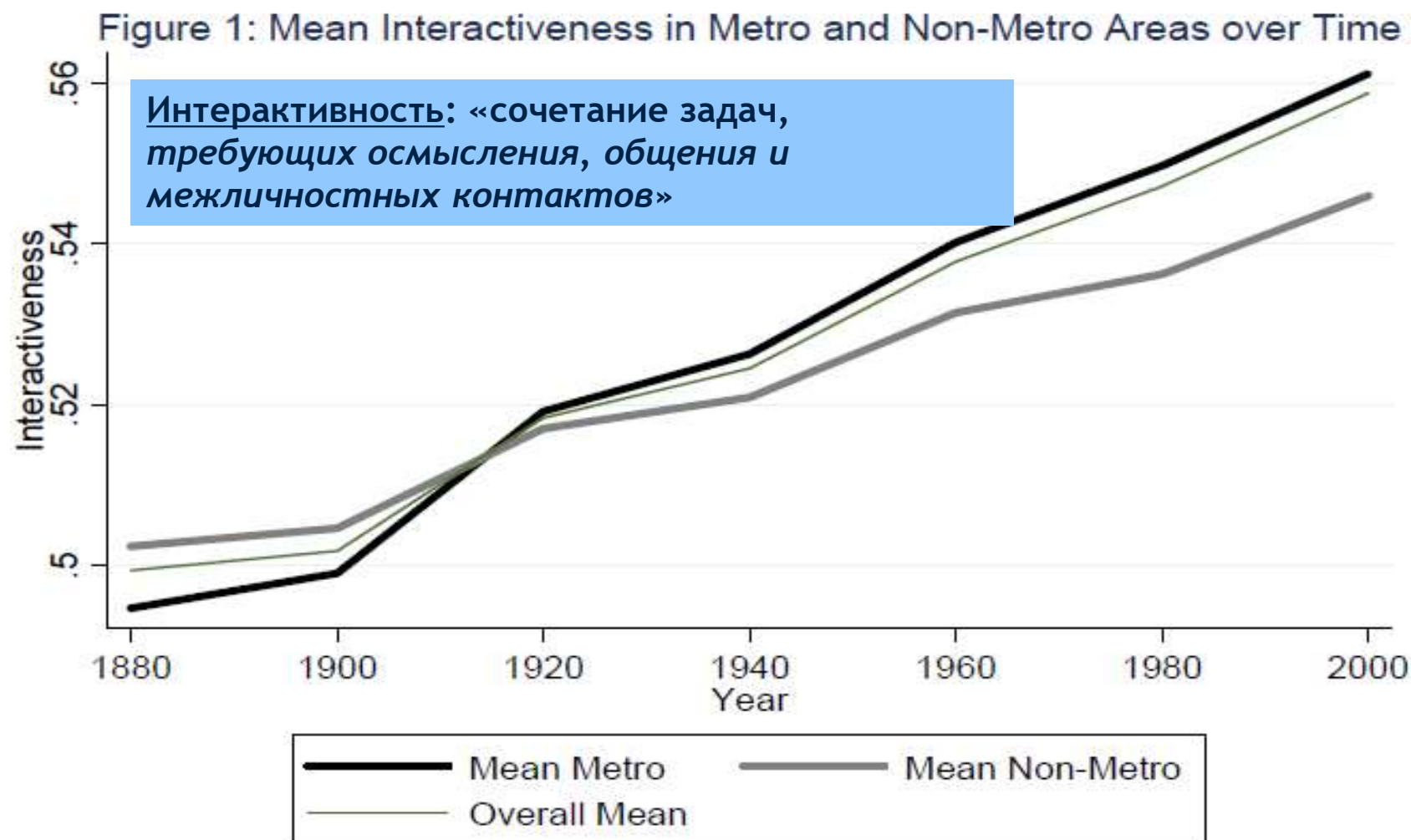
Источник: "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization?"
Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne, 2013



WORLD BANK GROUP

Причины сегодняшнего изменения спроса на навыки: Урбанизация | Навыки для обеспечения интерактивности

С урбанизацией связано увеличение количества рабочих мест, где необходимо выполнять задачи, требующие более интенсивного общения и межличностного взаимодействия (например, в сфере обслуживания, профессиональной деятельности врачей, учителей и юристов)



Notes: Mean interactiveness computed using time-invariant occupational descriptions from the 1991 DOTs.

Источник: Michaels, Rauch, and Redding (2013). "Task Specialization in U.S. Cities from 1880-2000". NBER WP No. 18715

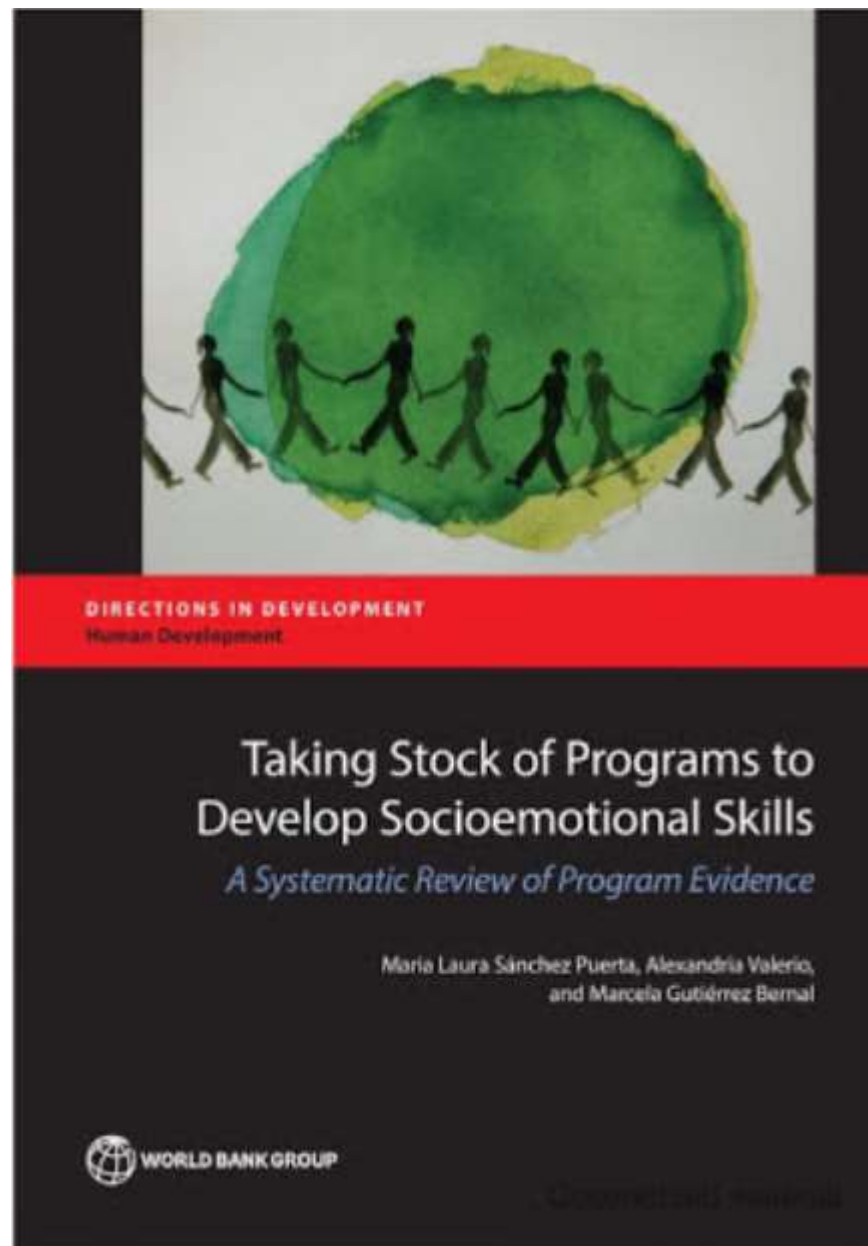
КАК ФОРМИРУЮТСЯ СОЦИО-ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ?

Для целей определения подходов к формированию социо-эмоциональных навыков, особенно важных для обучения, трудоустройства и трудовой деятельности, они группируются на основе модели **ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Социо-эмоциональные навыки	Составляющие навыков (умения, отношения, убеждения, поведение)	Связь с «большой пятеркой» личных качеств
Решение проблем	Навыки обработки социальной информации Принятие решений Навыки планирования	• Добросовестность
Устойчивость	Стрессоустойчивость Упорство Оптимизм Адаптивность	• Добросовестность / Настойчивость
Мотивация	Установка на освоение профессии/ Целеустремленность Заинтересованность в обучении	• Эмоциональная стабильность
Контроль	Способность отказываться от сиюминутных выгод ради долгосрочных (умение ждать) Контроль импульсивности Способность фокусировать внимание Самоорганизация	• Добросовестность
Коллективная работа	Сострадательность/просоциальное поведение Низкий уровень агрессии Коммуникационные навыки Навыки общения	• Открытость новому опыту
Инициативность	Посредничество/ содействие Внутренний локус контроля Лидерские качества	• Добросовестность
уверенность	Само-эффективность Самооценка Позитивность	• Экстраверсия
Нравственность	Честность Справедливость Моральное сознание	• Дружелюбность

Многие из этих навыков можно оптимально сформировать или усилить в школьном возрасте (а также в предыдущие и последующие годы)

Соответствующие социо-эмоциональные навыки (с ориентацией на рынок труда)	Оптимальный возраст формирования навыков				
	0-5	6-11	12-18	19-29	30+
Решение проблем	Б	О	О	У	
Устойчивость	О	О	У		
Мотивация		О	У	У	
Контроль	О	О	О	У	
Коллективная работа	О	О	У		
Инициативность	О	О	О	О	
Уверенность	Б	О	О	У	
Нравственность	Б	О	О		



ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

Первый вывод: Социо-эмоциональные навыки (СЭН) действительно имеют значение

- Исследования показывают, что СЭН оказывают положительное воздействие на итоговые показатели образованности, трудоустройства, трудовой деятельности и жизнедеятельности в целом (например, на психическое здоровье, профпригодность по состоянию здоровья, участие в общественной жизни, снижение преступности и повышение безопасности).
- Наше исследование в ВБ с использованием [данных измерения навыков в рамках международного исследования «Навыки для трудоустройства и повышения производительности труда» \(STEP\)](#) показывает, что некоторые СЭН ассоциируются с улучшением образовательных результатов и повышением заработной платы даже с учетом различий в качестве образования (в некоторых странах зарплата примерно на 5 процентов выше).
- Наши результаты соответствуют данным мета-анализа и исследований с использованием аналогичных эрзац-переменных.
- Но... пока не ясно, являются ли СЭН модификаторами или главным средством формирования показателей ...
 - Проводилось мало долгосрочных исследований для отслеживания траекторий и накопления навыков с течением времени.
 - Кроме того, информации о динамике взаимодополняемости между СЭН и когнитивными навыками тоже мало.
 - Хотя в идеальном варианте конструкты СЭН должны обладать большей объяснительной силой по сравнению с когнитивными навыками.

Второй вывод: При всей важности СЭН ... единого подхода в отношении их определения, структуры и измерения не существует

- Есть разные определения СЭН: их называют некогнитивными навыками, навыками межличностного общения, жизненными навыками, личными качествами, навыками 21 века, способностями, повышающими трудоустраиваемость т.д.
- *Притом, что определения частично совпадают, концепции должны отражать пусть небольшие, но реально существующие различия между ними*
- Существует также несколько моделей структуры СЭН. Например, «большая пятерка» (или пятифакторная модель), вероятно, является одной из наиболее широко признанных и используемых классификаций ... Но есть и другие, включая концепцию «Установки на рост» и рамочные системы принятия решений (на основе поведения)
- *«Большая пятерка» используется в США и во многих других странах мира (Открытость, добросовестность, экстраверсия, дружелюбность и нейротизм)*
- *Она применяется для работы со взрослыми и подростками*
- *Составляющие «большой пятерки», используемые для оценки личностных характеристик, не зависят от ситуаций*
- Измерение по-прежнему является трудной задачей ... особенно, когда проводится в рамках крупномасштабных обследований на уровне домохозяйств или работников

СПАСИБО

Для получения более подробной информации просим обращаться к Кристиану Аедо
(caedo@worldbank.org)