

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Руководитель государственного автономного образовательного учреждения высшего образования

Должность: Директор

Дата подписания: 30.05.2025 17:04:09

Уникальный программный ключ:

f45eb7c44954саас05ea7d4f32eb8d7d6b3cb96ae6d9b4bda094afddaffb705f

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

«СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ М.К. АММОСОВА»

Технический институт (филиал) ФГАОУ ВО «СВФУ» в г. Нерюнгри

Кафедра педагогики и методики начального обучения

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ФТД.01 Развитие softskills

для программы бакалавриата по направлению подготовки

45.03.01 Филология

Направленность программы: Зарубежная филология (Английский язык и литература)

Форма обучения: очная

г. Нерюнгри, 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО на заседании
кафедры ПиМНО

« 24 » 04 2024 г., протокол № 10

Заведующий кафедрой _____ Мамедова Л.В.

« 24 » 04 2024 г.

СОГЛАСОВАНО: Эксперты:

Шахмалова И.Ж., к.п.н., доцент кафедры ПиМНО

Ф.И.О., должность, организация, подпись

Шпиллер Т.В., старший преподаватель кафедры ПиМНО

Ф.И.О., должность, организация, подпись

СОСТАВИТЕЛИ:

Кобазова Ю.В., к.псих.н., доцент кафедры ПиМНО

Ф.И.О., должность, организация, подпись

Паспорт фонда оценочных средств
по дисциплине (модулю) **ФТД.01 Развитие softskills**

п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Наименование оценочного средства
1.	Концепция Soft Skills как феномена. Виды гибких навыков	Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели (УК-3.1.);	<i>знать:</i> содержание, методы применения и возможности различных стратегий поведения; социально-психологические особенности и особенности поведения людей, с которыми взаимодействует в команде; особенности социального взаимодействия в современном обществе.	Практическая работа, аттестационная работа, зачет
2	Современные методы развития Soft Skills	Учитывает особенности поведения и интересы других участников при реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе (УК-3.2.);	<i>уметь:</i> определять свою роль как руководителя в команде при выполнении поставленных перед группой задач; взаимодействовать со всеми членами команды, используя возможности обмена информацией и различных стратегий поведения, анализировать проблемы коллектива и команды; работать в команде и руководить ею, исходя из требований этических и профессиональных норм и правил совместной деятельности, а также особенностей поведения групп людей, с которыми осуществляется совместная деятельность;	
3	Развитие навыков группы: личностная и групповая динамика	Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды (УК-3.3);	<i>владеть:</i> навыками самостоятельного анализа социально-психологических явлений общественной жизни навыками эффективной коммуникации в обществе, в том числе как руководителя команды методами выявления социально-психологических особенностей и особенностей организации и руководства членами команды	
4	Управление конфликтами в организации			
5	Организационная культура и ее роль в формировании Soft Skills			

* Наименование темы(раздела)указывается в соответствии с рабочей программой дисциплины.

КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ И МЕТОДИКИ НАЧАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

1. Практические занятия

Тема 1 Концепция Soft Skills как феномена. Виды гибких навыков.

1. Научные концепции по развитию навыков в профессиональной среде.
2. Виды навыков.
3. Теоретический обзор и интерпретация понятия soft skills
4. Типология hard-skills и softskills.

Тема 2. Основные принципы soft skills.

1. Ключевые мягкие навыки.
2. Типология гибких навыков института Макса Планка (Германия).
3. Треугольник развития Worldskills, причины несформированности навыков.
4. Современные исследования развития soft skills
5. Основные направления развития навыков.
6. Способы приобретения навыков.

Тема 3. Подходы к оцениванию уровня сформированности мягких навыков.

1. Основные средства оценивания сформированности мягких навыков.
2. Структурированное интервью.
3. Тестирование. Анкетирование.
4. Аттестация.
5. Оценка экспертами.
6. Проведение деловых игр с моделированием спорных рабочих ситуаций для оценки поведения сотрудников в нестандартных условиях.
7. Методика «100 вопросов», методика «Дефрифинг».

Тема 4. Место и роль Soft Skills в профессиональном развитии персонала и человеческого капитала сотрудника.

1. Структура гибких навыков и их основные компоненты.
2. Взаимосвязь понятий: компетенция, знания, умения и навыки.
3. Типология гибких навыков института Макса Планка (Германия).
4. Треугольник развития Worldskills, причины несформированности навыков.

Тема 5. Современные методы развития Soft Skills.

1. Тренинги и мастер-классы.
2. Виды тренингов, структура развития навыков на тренинге.
3. Нетворкинг и обучение у других. Организация нетворкинга.
4. Саморазвитие. Выбор направлений саморазвития.
5. Создание развивающей обратной связи. Виды обратной связи. Структура развивающей обратной связи.
6. Супервизия. Участие в супервизии.

Тема 6. Развитие навыков группы: личностная и групповая динамика.

1. Современные подходы к развитию личности.
2. Особенности развития чувства ответственности, стремление к достижениям, уверенность в себе, мотивации.
3. Ценности. Что нас мотивирует и как мы расставляем приоритеты в жизни – как отличить навязанные ценности от своих собственных.
4. 3 способа мышления, отвечающие за эффективную постановку и достижение целей.

Тема 7. Управление конфликтами в организации.

1. Особенности развития устойчивости к критике, устойчивости к неудачам, методы преодоления разрушительной критики.
2. Формирование позитивной эмоциональной установки, жизненной позиции.
3. Способы качественной оценки удовлетворенности работой.

Тема 8-9. Организационная культура и ее роль в формировании Soft Skills.

1. Понятие организационной культуры.
2. Классификация организационной культуры: сильная - слабая; стихийная- моделируемая; здоровая-токсичная; интегративная- дезинтегративная; личностно-ориентированная – функционально-ориентированная; негативная-позитивная; стабильная-нестабильная; адаптивная-фиксированная; доминирующая-субкультура.
3. Динамическая и статическая классификация дефиниции «организационной культуры».
4. Функции организационной культуры.
5. Подходы к структурированию организационной культуры.

Тема 10. Роль Soft Skills в построении карьеры.

1. Понятие построения карьеры. Дизайн карьеры и карьерное ориентирование.
2. Профессиональное развитие навыков.
3. Развитие Soft Skills необходимых для карьерного роста
4. Резюме и мотивационное письмо.
5. Индивидуальный план профессионального развития.

Критерии оценки:

При оценке ответа студента используются следующие *критерии*:

- 1) полнота и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

0 баллов - ставится, если студент не готов к семинару.

4 балла - студент показал поверхностные знания по большей части темы дискуссии, допускает грубые ошибки в изложении сведений, слабо владеет навыками анализа, не умеет использовать научную литературу.

5 балла - ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений обсуждаемой темы, но:

- а) излагает материал недостаточно полно и допускает неточности в понятиях;
- б) слабо владеет навыками научно-исследовательского анализа;
- в) недостаточно знает научную литературу;
- г) излагает учебный материал недостаточно последовательно, допускает ошибки в языковом оформлении материала.

7 баллов - ставится, если студент дает ответ:

- а) обстоятельно, с достаточной полнотой излагает учебный материал по теме семинара;
- б) дает правильные определения основным понятиям;
- в) обладает необходимыми навыками научно-исследовательского анализа;
- г) обнаруживает полное понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные;
- д) умеет использовать в процессе ответа научную литературу;
- е) излагает материал последовательно и правильно используя терминологию.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Технический институт (филиал) федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего образования «Северо-Восточный федеральный
университет имени М.К. Аммосова» в г. Нерюнгри

КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ И МЕТОДИКИ НАЧАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

2. Аттестационная работа

Аттестационная работа проверяет знание студентов по изученному разделу.

Практико-ориентированное задание:

СРС 1. На основе анализа различных теоретико-методологических подходов отечественных и зарубежных ученых к проблематике soft skills описать процесс проектирования и реализации развития мягких навыков.

СРС 2. Разработать программу развития soft skills.

СРС 3. Описать типологию организационной культуры. Составить психологический портрет сотрудника с развитыми soft skills.

СРС 4. Разработать алгоритм по эффективному разрешению конфликтов в организации.

СРС 5. Разработать индивидуальный план профессионального развития.

Критерии оценки аттестационной работы:

0 баллов – работа не выполнена.

4 балла – демонстрирует, лишь поверхностный уровень выполнения работы, на заданные вопросы отвечает нечетко и неполно, в содержании работы допущены принципиальные ошибки. Указанные недостатки должны быть позднее ликвидированы, в рамках установленного преподавателем графика.

6 балла – выставляется за грамотно написанную работу, в которой показан высокий уровень освоения студентом учебного материала; студент проявил умение использовать теоретические знания при выполнении практических задач; присутствует обоснованность и четкость изложения ответа; работа содержит обобщенные выводы и рекомендации.