

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 29.08.2025 14:03:52
Уникальный программный ключ:
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5a1f10c8c5199

Приложение 6
к основной профессиональной образовательной
программе по направлению подготовки
38.03.06 Торговое дело
направленность (профиль) программы
Торговый менеджмент и маркетинг
(во внутренней и внешней торговле)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Кафедра корпоративного и государственного управления

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Деловые и межкультурные коммуникации

Направление подготовки 38.03.06 Торговое дело

Направленность (профиль) программы
Торговый менеджмент и маркетинг
(во внутренней и внешней торговле)

Уровень высшего образования *Бакалавриат*

Год начала подготовки 2025

Краснодар – 2024 г.

Составитель:

к.ф.н., доцент кафедры
корпоративного и государственного
управления

(ученая степень, ученое звание, должность,)

Д.А. Сигида

Оценочные материалы одобрены на заседании
кафедры корпоративного и государственного управления

протокол № 9 от «07» марта 2024 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине Деловые и межкультурные коммуникации

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)	Наименование контролируемых разделов и тем ¹
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций. УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия.	УК-3.1. 3-1. Знает основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы. УК-3.1. 3-2. Знает методы оценки эффективности командной работы. УК-3.1. 3-3. Знает основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде. УК-3.1. У-1. Умеет проектировать межличностные и групповые коммуникации. УК-3.1. У-2. Умеет определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией. УК-3.1. У-3. Умеет выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды. УК-3.2. 3-1. Знает теоретические основы и практические аспекты организации командной работы. УК-3.2. 3-2. Знает основные методы	Тема 1. Этические принципы и нормы в деловых отношениях. Тема 2. Общение как инструмент этики деловых отношений. Тема 3. Правила деловых отношений Тема 4. Межличностные и групповые коммуникации. Тема 5. Модели командообразования и технологии эффективной коммуникации. Тема 6. Индивидуальный и групповой имидж как инструмент деловых отношений

		анализа группового взаимодействия. УК-3.2. 3-3. Знает методы анализа командных ролей. УК-3.2. У-1. Умеет проектировать и организовывать командную работу. УК-3.2. У-2. Умеет определять и корректировать командные роли. УК-3.2. У-3. Умеет определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.	
УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах).	УК-4.3. Использует диалог для сотрудничества в социальной и профессиональной сферах.	УК-4.3. 3-1. Знает нормы и модели речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия. УК-4.3. У-1. Умеет выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи.	Тема 1. Этические принципы и нормы в деловых отношениях. Тема 2. Общение как инструмент этики деловых отношений. Тема 3. Правила деловых отношений Тема 4. Межличностные и групповые коммуникации. Тема 5. Модели командообразования и технологии эффективной коммуникации. Тема 6. Индивидуальный и групповой имидж как инструмент деловых отношений
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	УК-6.2. 3-1. Знает содержание и принципы самоорганизации и саморазвития; УК-6.2. 3-2. Знает свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования; УК-6.2. 3-3. Знает современные тренды	Тема 1. Этические принципы и нормы в деловых отношениях. Тема 2. Общение как инструмент этики деловых отношений. Тема 3. Правила деловых отношений Тема 4. Межличностные и групповые коммуникации. Тема 5. Модели

		рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности; УК-6.2. У-1. Умеет планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз	командообразования и технологии эффективной коммуникации. Тема 6. Индивидуальный и групповой имидж как инструмент деловых отношений
--	--	---	---

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Перечень учебных заданий на аудиторных занятиях
Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2, УК-4.3, УК-6.2

Опрос по теме 1. Понятие деловой коммуникации. Виды коммуникативных барьеров.

1. Раскройте содержание понятия «деловая коммуникация»
2. В чем отличие деловой коммуникации от других форм коммуникации?
3. Перечислите известные вам виды деловой коммуникации, в чем их специфика?
4. Опишите основные виды коммуникативных барьеров, их сходства и различия?
5. Каковы основные элементы модели коммуникации?

Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся, если он свободно владеет материалом по существу заданных вопросов, логично излагает мысли, проявляет способность аргументировать ответы, подкрепляя их положениями нормативно-правовых актов и примерами из реальной жизни;
- 3 баллов выставляется обучающемуся, если он владеет материалом в полном объеме, отвечает последовательно, демонстрирует умение сравнивать и обобщать теоретический материал, допускает лишь мелкие неточности, не влияющие на сущность ответа;
- 2 балл выставляется обучающемуся, если он знает материал курса дисциплины недостаточно полно, отвечает не всегда последовательно, сбивчиво и бессистемно при аргументации фактов, событий, явлений не ссылается на нормы законодательных актов;
- 0 баллов выставляется обучающемуся, если в ответе допущены значительные ошибки, свидетельствующие о недостаточном уровне его подготовки.

Опрос по теме 2. Вербальные и невербальные аспекты делового дискурса..

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2, УК-4.3, УК-6.2

1. В чем сущность коммуникативной, интерактивной, перцептивной сторон общения?
2. Какую роль играет обратная связь в деловом общении?
3. Какие общепринятые нравственные требования к общению составляют основу коммуникативной культуры?
4. Развитие каких социально-психологических умений способствует повышению уровня коммуникативной культуры.

5. В каких формах осуществляется деловое общение?
6. Что такое деловая риторика?
7. Раскройте сущность принципов речевого воздействия, используемых в деловой риторике?
8. Почему невербальные коммуникации играют важную роль в деловом общении?
9. Какие виды невербальных коммуникаций вы знаете?
10. Какую информацию можно получить, наблюдая за партнером?

Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся, если он свободно владеет материалом по существу заданных вопросов, логично излагает мысли, проявляет способность аргументировать ответы, подкрепляя их положениями нормативно-правовых актов и примерами из реальной жизни;
- 3 баллов выставляется обучающемуся, если он владеет материалом в полном объеме, отвечает последовательно, демонстрирует умение сравнивать и обобщать теоретический материал, допускает лишь мелкие неточности, не влияющие на сущность ответа;
- 2 балл выставляется обучающемуся, если он знает материал курса дисциплины недостаточно полно, отвечает не всегда последовательно, сбивчиво и бессистемно при аргументации фактов, событий, явлений не ссылается на нормы законодательных актов;
- 0 баллов выставляется обучающемуся, если в ответе допущены значительные ошибки, свидетельствующие о недостаточном уровне его подготовки.

Групповая дискуссия по теме 3. Рациональность и творчество: средства повышения личной и групповой эффективности.

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2, УК-4.3, УК-6.2

1. Как проявляется личная эффективность?
2. Влияет ли личная эффективность, на групповую эффективность?
3. Рационализаторский подход в работе.
4. Творческий подход в работе.

Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся, если он свободно владеет материалом по существу заданных вопросов, логично излагает мысли, проявляет способность аргументировать ответы, подкрепляя их положениями нормативно-правовых актов и примерами из реальной жизни;
- 3 баллов выставляется обучающемуся, если он владеет материалом в полном объеме, отвечает последовательно, демонстрирует умение сравнивать и обобщать теоретический материал, допускает лишь мелкие неточности, не влияющие на сущность ответа;
- 2 балл выставляется обучающемуся, если он знает материал курса дисциплины недостаточно полно, отвечает не всегда последовательно, сбивчиво и бессистемно при аргументации фактов, событий, явлений не ссылается на нормы законодательных актов;
- 0 баллов выставляется обучающемуся, если в ответе допущены значительные ошибки, свидетельствующие о недостаточном уровне его подготовки.

Опрос по теме 4. Корпоративная культура: генезис и функции. Межкультурная дифференциация.

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2, УК-4.3, УК-6.2

1. Основные положения корпоративной культуры?
2. Какие функции должна выполнять корпоративная культура?
3. Дайте определение межкультурной дифференциации?
4. Как проявляется межкультурная дифференциация.

Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся, если он свободно владеет материалом по существу заданных вопросов, логично излагает мысли, проявляет способность аргументировать ответы, подкрепляя их положениями нормативно-правовых актов и примерами из реальной жизни;
- 3 баллов выставляется обучающемуся, если он владеет материалом в полном объеме, отвечает последовательно, демонстрирует умение сравнивать и обобщать теоретический материал, допускает лишь мелкие неточности, не влияющие на сущность ответа;
- 2 балл выставляется обучающемуся, если он знает материал курса дисциплины недостаточно полно, отвечает не всегда последовательно, сбивчиво и бессистемно при аргументации фактов, событий, явлений не ссылается на нормы законодательных актов;
- 0 баллов выставляется обучающемуся, если в ответе допущены значительные ошибки, свидетельствующие о недостаточном уровне его подготовки.

Групповая дискуссия по теме 5. Планирование коммуникации в командообразовании.

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2, УК-4.3, УК-6.2

1. Кризисы и конфликты в групповом взаимодействии.
2. Проблема критериев профессионализма группы; понятие «профессиональные компетенции» команды.
3. Внешние и внутренние факторы, определяющие специфику деятельности группы и команды в организации и вне её.
4. Аспекты анализа групповой сессии

Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся, если он свободно владеет материалом по существу заданных вопросов, логично излагает мысли, проявляет способность аргументировать ответы, подкрепляя их положениями нормативно-правовых актов и примерами из реальной жизни;
- 3 баллов выставляется обучающемуся, если он владеет материалом в полном объеме, отвечает последовательно, демонстрирует умение сравнивать и обобщать теоретический материал, допускает лишь мелкие неточности, не влияющие на сущность ответа;
- 2 балл выставляется обучающемуся, если он знает материал курса дисциплины недостаточно полно, отвечает не всегда последовательно, сбивчиво и бессистемно при аргументации фактов, событий, явлений не ссылается на нормы законодательных актов;
- 0 баллов выставляется обучающемуся, если в ответе допущены значительные ошибки, свидетельствующие о недостаточном уровне его подготовки.

Опрос по теме 6. Конфликты. Управление конфликтами.

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2, УК-4.3, УК-6.2

1. Стадии конфликтов.
2. Чем конфликт отличается от конфликтной ситуации?
3. Конфликт в трудах древних мыслителей?
4. Что такое «конфликтогены»?
5. Бытовой конфликт на рабочем месте: плюсы и минусы.
6. Конфликт интересов на рабочем месте: плюсы и минусы.

Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся, если он свободно владеет материалом по существу заданных вопросов, логично излагает мысли, проявляет способность аргументировать ответы, подкрепляя их положениями нормативно-правовых актов и примерами из реальной жизни;
- 3 баллов выставляется обучающемуся, если он владеет материалом в полном объеме, отвечает последовательно, демонстрирует умение сравнивать и обобщать теоретический материал, допускает лишь мелкие неточности, не влияющие на сущность ответа;

- 2 балл выставляется обучающемуся, если он знает материал курса дисциплины недостаточно полно, отвечает не всегда последовательно, сбивчиво и бессистемно при аргументации фактов, событий, явлений не ссылается на нормы законодательных актов;
- 0 баллов выставляется обучающемуся, если в ответе допущены значительные ошибки, свидетельствующие о недостаточном уровне его подготовки.

Задания для текущего контроля

Тест по теме 1. Понятие деловой коммуникации. Виды коммуникативных барьеров.

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2, УК-4.3, УК-6.2

1. Выберите правильный ответ:

Автор концепции «свобода как познанная необходимость»:
Аристотель;
=Гегель;
Кант;
Сартр.

2. Выберите правильный ответ:

В рамках западной европейской культуры первостепенное внимание уделяется следующим этическим нормам:

Польза, выгода, трудолюбие;
=Справедливость, добро, благо;
Честь, свобода, вера
Толерантность

3. Выберите правильный ответ:

Выделите принцип, на котором не может быть основано деловое общение:
Доброжелательность;
Порядочность;
Тактичность;
Уважительность;
=Эгоизм

4. Выберите правильный ответ:

Высококультурный человек всегда:
Законопослушный, морально устойчивый;
Потенциальный бездельник;
Преступник;
Склонный к злоупотреблениям служебным положением;
=Честолюбивый

5. Выберите правильный ответ:

Деловая беседа предполагает:
Использование лести;
Использование литературного языка;
=Комплиментарное воздействие;
Чрезмерное использование иностранных слов и профессионального жаргона

6. Выберите правильный ответ:

К невербальным средствам делового общения относятся:
Деловая переписка;
=Мимика; жесты;
Профессиональный жаргон;
Речевые конструкции;
Социальные диалекты

7. Выберите правильный ответ:

К способу регулирования межличностных отношений не относится:

Проектирование, формирование и развитие системы взаимоотношений;
=Регулирование межгрупповых отношений;
Учет социально-психологических процессов и явлений в коллективах;
Целенаправленное обучение персонала современным технологиям нравственного
Взаимоотношения

8. Выберите правильный ответ:

Как называется неумение при общении определить необходимую меру в выражениях и поступках, в проявлении интереса к другому человеку
Бестактность;
Воспитанность;
Порядочность;
=Тактичность;
Уважение

9. Выберите правильный ответ:

Какая этическая категория лежит в основе высказывания «Все равны перед законом и судом»
Долг;
Достоинство;
Ответственность;
=Справедливость;
Честь

10. Выберите правильный ответ:

Какая этическая категория передает моральную необходимость выполнения общественно полезных обязанностей
Благо;
=Долг;
Счастье;
Честь.

11. Впишите ответ в свободном поле (слово с заглавной буквы на русском языке в именительном падеже):

— форма распоряжения, применяемая в чрезвычайных ситуациях, а также по отношению к недобросовестным сотрудникам
=Приказ

12. Впишите ответ в свободном поле (слово с заглавной буквы на русском языке в именительном падеже):

— личное влияние человека на коллектив, которое он приобретает своим трудом, профессиональными знаниями, организаторскими способностями, нововведениями, умением работать с людьми
=Авторитет

13. Впишите ответ в свободном поле (слово с заглавной буквы на русском языке в именительном падеже):

– совокупность правил поведения определенной социальной группы, обеспечивающая нравственный характер взаимоотношений, обусловленных или сопряженных с профессиональной деятельностью
=Профессиональная этика

14. Впишите ответ в свободном поле (цифра):

Статья Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ», определяющая основные требования к служебному поведению гражданского служащего:
= 18

15. Впишите ответ в свободном поле (слово с заглавной буквы на русском языке в именительном падеже):

— один из основных элементов системы мотивации и стимулирования труда

персонала, все то, что представляет для работника ценность или может казаться ему ценным
=Вознаграждение

16. Впишите ответ в свободном поле (слово с заглавной буквы на русском языке в именительном падеже):

— установленный порядок поведения где-либо

=Этикет

17. Впишите ответ в свободном поле (слово с заглавной буквы на русском языке в именительном падеже):

— набор этических правил и рекомендаций, конкретизирующих этический кодекс для каждого сотрудника с учетом его должности, опыта и т. п.

=Карты этики

18. Впишите ответ в свободном поле (слово с заглавной буквы на русском языке в именительном падеже):

— форма общественного сознания и вид общественных отношений, направленных на утверждение самооценности личности, равенства всех людей в их стремлении к счастливой и достойной жизни, выражающих идеал человечности, гуманистическую перспективу истории

=Мораль

19. Впишите ответ в свободном поле (слово с заглавной буквы на русском языке в именительном падеже):

Деятельность руководителя, направленная на карьерный и профессиональный рост сотрудников:

Карьерный мониторинг

=Карьерный маркетинг

Стимулирование

20. Впишите ответ в свободном поле (цифру):

Статья Федерального закона «О государственной гражданской службе РФ», провозглашающая принцип верховенства закона в служебной деятельности гражданских служащих:

=15

21. Выберите правильный ответ:

Сложившееся у окружающих мнение о нравственном облике личности или коллектива, основанное на его предшествующем поведении и выражающееся в признании его заслуг, называется:

Авторитет;

Имидж;

Популярность;

Престиж;

=Репутация

22. Выберите правильный ответ:

Тактичность - это:

Внутренний голос человека;

Определенный круг обязательств и исполнение своих обязанностей, сложившихся на основе профессиональных или общественных отношений;

Сделал, и что хотел сделать;

=Способность и привычка человека вести себя, уважая достоинство другого человека;

Способность человека осуществлять внутренний нравственный самоконтроль;

Эмоции, заставляющие человека страдать по поводу расхождений между тем, что он

23. Выберите правильный ответ:

Укажите основные категории этики

=Добро и зло;

Пространство и время;

Свобода;

Совесть

24. Выберите правильный ответ:

Укажите фамилию русского писателя и мыслителя, считавшего, что «признание необходимости противления злу насилием есть не что иное, как оправдание людьми своих привычных излюбленных пороков: мести, корысти, зависти, злости, властолюбия».

В.С.Соловьев;

=Л.Н.Толстой;

Н.А.Бердяев;

С.Н.Булгаков;

Ф.М.Достоевский

25. Выберите несколько правильных ответов:

Каноничные правила представления:

Женщина первая представляется мужчине;

Лица с более высоким статусом представляются людям со статусом более низким;

=Младшие по возрасту представляются старшим;

=Мужчина первым представляется женщине

26. Выберите несколько правильных ответов:

Фундаментальные принципы административной этики (три правильных ответа):

Безусловная исполнительность;

Бюрократизм;

=Гуманизм;

=Законность;

=Справедливость

27. Выберите несколько правильных ответов:

Что изучает наука этика

=Мораль;

=Нравственность;

Поведение каждого конкретного человека в обществе;

Политическое устройство общества;

Социальные проблемы общества;

Традиции, обычаи, народное творчество

28. Выберите несколько правильных ответов:

Деловое общение реализуется в следующих основных формах:

=Деловая беседа

=Телефонные переговоры

=Деловые переговоры

Деловое поведение

29. Выберите несколько правильных ответов:

К психологическим барьерам общения относятся:

=Агрессия

Ужас

=Страх

=Раздражение

30. Выберите несколько правильных ответов:

К психолого-дидактическим принципам речевого воздействия относятся:

=Принцип ассоциативности

Принцип экстенсивности

=Принцип экспрессивности

=Принцип доступности

Критерии оценки:

5 баллов: выставляется студенту, который правильно выполнил задания более чем 80%;

4 балла: выставляется, если правильно выполнено тестовых заданий от 60 до 79%;

3 балла: выставляется, если правильно выполнено тестовых заданий от 40 до 59%;
2 балла: выставляется, если правильно выполнено тестовых заданий от 30 до 39%;
1 балл: выставляется, если правильно выполнено тестовых заданий от 20 до 29%;
0 баллов: выставляется, если правильно выполнено менее 20% тестовых заданий.

Кейс по теме 2. Вербальные и невербальные аспекты делового дискурса..

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2, УК-4.3, УК-6.2

А). Как вы понимаете "золотое правило" нравственности? Обозначьте его содержание в современных условиях. Составьте текст выступления. Приведите примеры из современной жизни, практики.

Б). Примените "золотое правило" нравственности в различных ситуациях:

- 1) два продавца спорят по поводу торговой сделки;
- 2) старый человек нуждается в помощи молодого;
- 3) молодой человек не уступает место женщине с ребенком;
- 4) голодный крадет кусок хлеба;
- 5) подружки "перемывают косточки" знакомым;
- 6) гражданин отказывается от воинской службы;
- 7) в доме престарелых живут родители обеспеченных детей.
- 8) дети воспитываются в детских домах при живых родителях.

Дайте ответы на следующие вопросы и обоснуйте их:

1. Универсально ли "золотое правило"? Достаточно ли одного правила на все случаи жизни? Аргументируйте свой ответ.

2. Почему такие понятия и категории, как нравы, моральные нормы, ценности, идеалы, добро и зло, долг, совесть, честь и достоинство употребляются только в этике или преимущественно в ней? Обоснуйте свой ответ.

Кейс по теме 3. Рациональность и творчество: средства повышения личной и групповой эффективности.

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2, УК-4.3, УК-6.2

Прочтите текст: "Патриотический долг" В.П. Серякова.

Сегодня, в мирное время, мы не можем не говорить о патриотическом долге, исполненном до конца пожарными Чернобыля. Как доблестно они сражались, чтобы огонь с кровли четвертого энергоблока и перекрыть ему дорогу к третьему. В первые минуты пожарных было 28 человек. Напрашивается сравнение с двадцатью восемью панфиловцами у разъезда Дубосеково в сорок первом военном году - справедливое сравнение.

Старший сержант Иван Алексеевич Бутрименко, командир отделения, в рапорте писал: "Каждый знал и понимал, на что идет. Я как командир отделения, депутат горсовета хочу отметить, что все, что зависело от нас, мы сделали, и выполнили честно и добросовестно". А в разговоре выразился короче: "Долг есть долг". Пожарные Чернобыля знали высокое понятие "долг" и выполнили его. (Серяков, В.П. Договор по совести /В.П. Серяков - М.: Современник, 1986. - С. 34).

А вот строки из стихотворения Андрея Вознесенского "Думы о Чернобыле":

Пожарные
Чернобыля - это те,
Кто в облученный
шел объект,
реактор потушил
сжег кожу и одежду.
Себя не спас.
Спас Киев и Одессу...

Как вы считаете:

1. Какие моральные качества проявляли пожарные Чернобыля?
2. Какие черты характера нужно воспитывать в себе, чтобы быть "за все вокруг перед будущим в ответе?" Пожарные приняли верное этическое решение?
3. Как относились к выполнению своих обязанностей пожарные?
4. В чем заключается личная моральная ответственность?
5. Как вы думаете, знали ли содержание и характер избранной профессии? учитывали ли потребности общества в данном виде труда, понимали ли его социальный смысл?

Критерии оценки:

2 балл - выставляется студенту, если он правильно решил кейс, хорошо знает теоретические аспекты решения кейса;

1 балла - выставляется студенту, если он правильно решил кейс, достаточно аргументировал ход решения, но допускал некоторые неточности при решении кейса;

0 баллов - выставляется студенту, если он не выполнил норму 1 балла

Деловая игра по теме 4. Корпоративная культура: генезис и функции. Межкультурная дифференциация

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2, УК-4.3, УК-6.2

Цель игры: профессиональное самоопределение, формирование коммуникативной и нравственной компетентности, стимулирование творческого саморазвития и самосовершенствование личности.

Участники игры: студенты

Ведущий. Каждый человек стремится стать успешным в жизни. Но успех приходит только к тому, кто нашёл себя, нашёл именно ту область, где он может достигнуть успеха. Путь к жизненному успеху никогда не поздно начинать. Почему бы сейчас не поставить себе цель стать профессионалом высокого класса в избранной профессии и руководителем какого-либо предприятия, фирмы, агентства?

И путь у нас сегодня только игра под названием «Супербосс», но она нас может многому научить: работать над собой, ставить цели и искать пути их достижения. Игра сюжетно-ролевая, значит, каждый участник будет исполнять свою роль, войдёт в образ современного руководителя. Сюжеты игры будут самыми разнообразными и позволят и участникам, и зрителям показать свои способности и творческий потенциал.

Итак, представляю участников нашей игры:

1. Генеральный директор авиакомпании «Аэрофлот»;
2. Руководитель туристической фирмы «Выкса – тур»;
3. Директор автозавода ОАО «ГАЗ»;
4. Директор английской школы для бизнесменов «ACR» (Ability (умение) Confidence (уверенность) Respect (уважение));
5. Глава компьютерной фирмы ООО «Страна компьютеров»;
6. Заведующая салоном красоты «Nota Bene»

Познакомимся поближе с участниками.

Первый этап: «Визитная карточка участника».

Ведущий: Теперь, когда мы познакомились с визитной карточкой каждого участника, необходимо выслушать экспертную группу, которая будет анализировать ход игры, отмечать наиболее интересные ответы и действия игроков.

Второй этап: Дискуссия на тему «Каков он современный руководитель?»

Ведущий: Представьте, что вас пригласили в телестудию на передачу «Каков он современный руководитель?»

Вам предстоит принять участие в дискуссии по заданной теме. Вам необходимо проявить общую культуру и эрудицию и принять активное участие в обсуждении проблемы.

Первый вопрос: Каковы, на ваш взгляд, главные качества современного руководителя?

Вопрос второй: Согласны ли вы с утверждением, что руководитель-мужчина эффективнее руководителя-женщины?

Вопрос третий: Как вы считаете, руководителя должны назначать или избирать?

Вопрос четвёртый: С какого возраста человека можно выдвигать на руководящую должность?

Вопрос пятый: Какого стиля руководства вы придерживаетесь?

А теперь давайте послушаем наших экспертов, как они оценивают состоявшуюся дискуссию. Чьи ответы были наиболее оригинальными?

Третий этап: Составление графика работы на день.

Ведущий: Проявите свою фантазию и попробуйте представить рабочий день руководителя.

(когда составлен у всех график, «разгрузка» деловым этикетом).

Попробуем сформулировать основные правила делового этикета. Для начала выясним, что такое деловой этикет.

Деловой этикет – это правила общения, взаимодействия и поведения людей в процессе профессиональной деятельности, а также формы обхождения с окружающими, виды обращений и приветствий, манеры и принятая форма деловой одежды. Как вы считаете, на чем должны быть основаны деловые отношения?

Правило 1. Честность и надежность в деловых отношениях. Стремление деловых людей быть честными и надежными в деловых контактах – это проявление их внутренней установки на стабильность и поддержание с партнерами долгосрочных отношений. При демонстрации честности и надежности партнеру дают понять, что он получает определенные гарантии, организуя взаимодействие именно с данным учреждением или организацией. Но может случиться так, что партнер дал согласие на поставку некоторого оборудования, но в срок его не поставил, так как решил поискать более выгодные условия. Какое правило делового этикета он нарушил?

Правило 2. Обязательность. Из записной книжки делового человека вычеркивается или помечается особым знаком телефон партнера, который проявил необязательность, совершил подлог или обман. Характеристика такого партнера в деловой сфере передается по личным каналам, и сформировать положительное отношение к себе ему бывает не легко. Деловая репутация создается годами, а утратить ее можно в считанные минуты без права на реабилитацию.

Правило 3. Соблюдение норм служебной субординации. Как вы это понимаете? Четкая субординация предполагает: власть и подчинение, исполнительскую дисциплину, контроль, координацию своих действий с действиями других сотрудников, запрет на действия подчиненного через голову своего непосредственного руководителя, знание и выполнение служебных обязанностей. Как вы думаете, примут ли в престижную работу человека, который несколько раз поменял место работы? Какое правило вытекает отсюда?

Правило 4. Преданность сотрудников своему учреждению. В солидном учреждении человек пришел на работу в джинсах. О чем это говорит?

Правило 5. Соблюдение норм поведения и внешнего вида.

Что вы можете сказать об одежде мужчин? Как должны одеваться женщины?

Мужчины – темные костюмы умеренного покроя из дорогих тканей, белая рубашка, модный, строгий галстук. В облике должны присутствовать атрибуты состоятельности: дорогие часы, солидный дипломат, фирменная обувь, кожаная папка для бумаг, красивая ручка.

Женщины – хорошая, модная обувь, элегантные костюмы, изысканный парфюм.

В солидных организациях не встретишь шумных и демонстративно раскованных людей. Здесь ценят чувство собственного достоинства, деловитость, собранность, умение контролировать собственные эмоции. Общаются в сдержанной манере, профессионально и информативно. Что должно лежать в основе конкурентной борьбы?

Правило 6. Соблюдение нравственных норм в конкурентной борьбе. Есть такое современное понятие: деструктивная конкурентоспособность. Как вы думаете, что оно означает? Человек должен двигаться к цели не путем обмана или предательства, а с помощью интеллектуальных усилий и творческого подхода к делу.

Ведущий: давайте послушаем, как спланировали свой рабочий день наши руководители. Слово экспертам.

Четвертый этап: Практическое задание.

Ведущий: Сейчас нашим участникам предстоит выполнить практическое задание.

1. Собеседование руководителя с претендентом на рабочее место в данном учреждении.
2. Деловой звонок. Договориться о встрече с рекламным агентом.
3. Интервью с руководителем.
4. Прием иностранного гостя без переводчика.
5. Деловая встреча по случаю нарушения расторжения контракта с партнером, проявившим необязательность.
6. Составить благодарственное письмо в рекламное агентство за удачную рекламную продукцию данной фирмы.

Слово экспертам.

Ведущий: Вопрос к участникам и зрителям.

-- Кто может пояснить смысл выражения «корпоративная культура»?

Корпоративная, или организационная, культура учреждения представляет собой взаимосвязь следующих компонентов:

- моральные ценности;
- цели труда;
- особенности деловых отношений
- удовлетворенность или неудовлетворенность работников своим трудом;
- наличие перспективы роста работников и системы;
- поощрения;
- уровень стабильности – текучести кадров;

В качестве примера приведем систему правил; отражающую Корпоративную культуру коммерческого банка «Платина» (Москва):

- Преданность банку;
- Высокий профессионализм, обязательность второго высшего;
- Образования экономического профиля;
- Высокие моральные качества: ответственность, надежность, честность;
- Способность к сотрудничеству и партнерству;
- Наличие бойцовских качеств, выражающихся в активности, стремление всегда бороться успех и не раскисать при неудачах;
- Интерес к практической психологии;
- Стремление к высокому уровню жизни и желание работать на предельном уровне затрате энергии и сил;
- Стабильность в личной жизни (наличие семьи, подчеркнутая забота о близких, отсутствие разводов);
- Прием преимущество мужчин в возрасте до 50 лет;
- Наличие штрафов за курение и алкоголь (стремление к отказу от курения, алкоголя).

Пятый этап: составить свод правил, отражающих корпоративную культуру вашего учреждения.

(когда составлен у всех свод правил «разгрузка» деловым этикетом).

Ведущий: Продолжим разговор об особенностях делового этикета.

Любой руководитель должен знать правила ведения деловых переговоров.

Начнем с внешних атрибутов.

Как вы думаете, какой формы должен быть переговорный стол?

Круглый стол - символ союза и объединения.

При рассаживании в круг снимаются статусные различия. Если необходимо подчеркнуть статусные различия, используют квадратные или прямоугольные столы.

На деловых встречах и переговорах часто организуются деловые завтраки, обеды и ужины, на которых проявляются не только профессиональные качества, но уровень культуры человека.

Каковы правила поведения во время делового обеда или ужина?

Навыкам поведения за столом необходимо специально учиться, поскольку именно по тому, как человек ведет себя за столом, можно дать ему безошибочную оценку. Можно определить его темперамент, уровень развития самоконтроля, оценить его отношение к жизни и своим партнерам. Особое значение придается умению партнера-мужчины употреблять алкогольные напитки. Положительное впечатление создается о человеке в том случае, если он ведет себя спокойно, свободно и естественно, поддерживает светскую беседу.

Какой вывод можно сделать о человеке, если он сосредоточенно ест, не стремясь к общению с другими?

(Молчаливо жующий человек не хочет общаться, следовательно, проявляет неуважение. Если он не может отвлечься от еды, следовательно, он стеснен в средствах и не может быть серьезным партнером.)

Что можно подумать о человеке, если он ведет себя излишне скованно?

(его могут оценить как слабого и неуверенного партнера)

А если человек ведет себя слишком вольно или даже вульгарно, игнорируя правила этикета?

(Если он не обладает достаточным уровнем культуры за столом, следовательно, и в деловых отношениях от него можно ожидать непрогнозируемую форму поведения, он не может быть надежным партнером. А если вы оказались на таком мероприятии, и не уверены в том, как правильно пользоваться всем разнообразием столовых приборов и как есть то, или иное блюдо, то не следует спешить, спокойно понаблюдайте за манерами других людей или попросите официанта разделить какое-то экзотическое блюдо, или откажитесь от него).

Деловой этикет позволяет сохранять приличия и не нарушать «границы разумного» даже при наличии делового конфликта. Деловой этикет – это культура, к которой мы все должны стремиться, потому что это действительно выгодно и потому что так работает и живёт весь цивилизованный деловой мир.

А теперь послушаем наших участников. Какие же правила, составляющие корпоративную культуру, выбрали для своего учреждения наши участники.

Ведущий: Слово экспертам.

Слово экспертам. Подведение итогов. Награждение.

Номинации:

- Самый мудрый
- Самый креативный
- Самый предприимчивый
- Самый раскованный
- Самый деловой

Критерии оценки (в баллах):

3 балла выставляется обучающемуся, если он свободно отвечает на теоретические вопросы и показывает глубокие знания изученного материала,

2 балла выставляется обучающемуся, если его ответы на теоретические вопросы не достаточно полные, имеются ошибки при ответах на дополнительные вопросы,

1 балла выставляется обучающемуся, если он отвечает на 50% задаваемых вопросов и частично раскрывает содержание дополнительных вопросов,

0,5 балла выставляется обучающемуся, если он теоретическое содержание курса освоил частично или отсутствует ориентация в излагаемом материале, нет ответов на задаваемые дополнительные вопросы

Контрольная работа по теме 5. Планирование коммуникации в командообразовании.

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2, УК-4.3, УК-6.2

Вариант 1.

Задание 1. Кратко ответить на вопросы.

1. Вежливость, корректность и предупредительность в деловых отношениях;
2. Дистантное общение.
3. Методы аргументации в споре.

Задание 2. Кейс – задача.

К вам на собеседование по замещению должности пришел человек. Зашел, громко поздоровался, шумно сел, в разговоре активно жестикулировал, сыпал идеями о предстоящей работе. Попробуйте определить тип ведущего темперамента. На какую должность он может претендовать?

Вариант 2

Задание 1. Кратко ответить на вопросы.

1. Виды и условия эффективного слушания.
2. Ошибка атрибуции в общении.
3. Конфликты сотрудников в организациях.

Задание 2. Кейс-задача.

Ли Якокка в своей книге «Карьера менеджера» утверждает, что, увидев работающими своих коллег, японский рабочий скажет «не могли я чем-нибудь помочь?», американский – «это не моё дело».

1. Как по вашему мнению влияет ли национальность на утверждения?
2. Что скажете Вы?
3. Как выйти из ситуации без конфликта?

Критерии оценки:

5 баллов выставляется студенту – если он ответил на все вопросы, при этом показал глубокие знания, выполнил задачу без ошибок.

4 балла выставляется студенту – если была допущена одна ошибка в задаче и нет ответа на 1 вопрос.

3 балла выставляется студенту – если допущены 2 ошибки в задаче и нет ответа на 1 вопрос.

2 балла выставляется студенту – если допущены 3 ошибки в задаче и нет ответа на 2 вопроса.

1 балл выставляется студенту – если допущены по 3 ошибки в каждом задании.

Деловая игра по теме 6 Конфликты. Управление конфликтами.

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2, УК-4.3, УК-6.2

«Потерпевшие кораблекрушение»

Представьте себе, вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара большая часть яхты и ее груза уничтожена. Яхта медленно тонет. Ваше местонахождение неясно из-за поломки основных навигационных приборов, но примерно вы находитесь на расстоянии тысячи километров от ближайшей земли.

Ниже дан список 15 предметов, которые остались целыми и не поврежденными после пожара. В дополнение к этим предметам вы располагаете прочным надувным плотом с веслами, достаточно большим, чтобы выдержать Вас, экипаж и все перечисленные ниже предметы. Имущество оставшихся в живых людей составляют пачка сигарет, несколько коробков спичек и пять сторублевых банкнот.

1. Секстант.
2. Зеркало для бритья.
3. Канистра с 25 литрами воды.
4. Противомоскитная сетка.
5. Одна коробка с армейским рационом.
6. Карты Тихого океана.
7. Надувная плавательная подушка.
8. Канистра с 10 литрами нефтегазовой смеси.
9. Маленький транзисторный радиоприемник.
10. Репеллент, отпугивающий акул.
11. Два квадратных метра непрозрачной пленки.
12. Один литр рома крепостью 80%.
13. 450 метров нейлонового каната.
14. Две коробки шоколада.
15. Рыболовная снасть.

Критерии оценки (в баллах):

3 балла выставляется обучающемуся, если он свободно отвечает на теоретические вопросы и показывает глубокие знания изученного материала,

2 балла выставляется обучающемуся, если его ответы на теоретические вопросы не достаточно полные, имеются ошибки при ответах на дополнительные вопросы,

1 балла выставляется обучающемуся, если он отвечает на 50% задаваемых вопросов и частично раскрывает содержание дополнительных вопросов,

0,5 балла выставляется обучающемуся, если он теоретическое содержание курса освоил частично или отсутствует ориентация в излагаемом материале, нет ответов на задаваемые дополнительные вопросы

Задания для творческого рейтинга

Доклад по теме 1. Понятие деловой коммуникации. Виды коммуникативных барьеров.

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2, УК-4.3,УК-6.2

1. Современная деловая этика.
2. Взаимодействие с «трудным» руководителем.
3. Общественное и индивидуальное моральное сознание, их связь и взаимодействие.
4. Социальная ответственность организации.
5. Коммуникативные барьеры в общении.

Эссе по теме 2. Вербальные и невербальные аспекты делового дискурса.

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2, УК-4.3,УК-6.2

1. Стили общения и факторы его определяющие.
2. Функции делового общения.
3. Виды делового общения работников в организации.
4. Принципы делового общения и их сущность.
5. Культура речи в деловых отношениях.
6. Дискуссия и спор. Отличие дискуссии от спора.
7. Невербальное общение.

Доклад по теме 3. Рациональность и творчество: средства повышения личной и групповой эффективности.

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2, УК-4.3,УК-6.2

1. Конструктивная критика.
2. Пути повышения личной эффективности
3. Влияние корпоративного духа на эффективность компании .
4. Основные правила восприятия критики.

Доклад по теме 4. Корпоративная культура: генезис и функции. Межкультурная дифференциация

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2, УК-4.3,УК-6.2

1. Функции корпоративной культуры
2. Межкультурные различия в профессиональной сфере.
3. Межкультурная дифференциация.

Критерии оценки (в баллах):

3 балла выставляется студенту – если он оформил доклад в соответствии с требованиями, в реферате использовано не менее 5 литературных источников, при этом один из источников – иностранная литература, реферат написан в полном объеме и отражает заданные вопросы.

2 балла выставляется студенту – если доклад оформлен в соответствии с требованиями, в реферате использовано не менее 5 литературных источников, реферат написан в полном объеме и отражает заданные вопросы.

1 балл выставляется студенту – если доклад оформлен в соответствии с требованиями, в реферате использовано не менее 3 литературных источников, реферат написан в полном объеме и отражает заданные вопросы.

0,5 балла выставляется студенту – если доклад оформлен в соответствии с требованиями, в реферате использовано не менее 3 литературных источников.

Темы индивидуальных проектов по теме 5. Планирование коммуникации в командообразовании.

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2, УК-4.3, УК-6.2

1. Личная эффективность как основа коммуникативной компетентности
2. Социальная реклама как способ обратить внимание на проблемы молодежной политики в вопросах культурного воспитания.
3. Моральные ценности и нравственный идеал
4. Добродетели и пороки.
5. Справедливость как этическая категория.
6. Этические проблемы деловых отношений.

Критерии оценки (в баллах):

- 10 баллов выставляется обучающемуся, если работа выполнена самостоятельно; оформлена правильно, аккуратно, творчески, применены дополнительные средства, повышающие качество выполненной работы (презентация, модель и т.п.); имеется письменный доклад, студент докладывает результаты работы самостоятельно, отвечает на все дополнительные вопросы правильно.

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если выставляется студенту, если работа выполнена самостоятельно; оформлена правильно, аккуратно, творчески, но не применены дополнительные средства, повышающие качество выполненной работы (презентация, модель и т.п.); имеется письменный доклад, студент докладывает результаты работы самостоятельно, но отвечает не на все дополнительные вопросы правильно.

Доклад по теме 6 Конфликты. Управление конфликтами.

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2, УК-4.3, УК-6.2

1. Конфликты в профессиональной сфере.
2. Межличностные конфликты.
3. Внутрличностные конфликты.
4. Профилактика конфликтов в организации.

Критерии оценки (в баллах):

3 балла выставляется студенту – если он оформил доклад в соответствии с требованиями, в реферате использовано не менее 5 литературных источников, при этом один из источников – иностранная литература, реферат написан в полном объеме и отражает заданные вопросы.

2 балла выставляется студенту – если доклад оформлен в соответствии с требованиями, в реферате использовано не менее 5 литературных источников, реферат написан в полном объеме и отражает заданные вопросы.

1 балл выставляется студенту – если доклад оформлен в соответствии с требованиями, в реферате использовано не менее 3 литературных источников, реферат написан в полном объеме и отражает заданные вопросы.

0,5 балла выставляется студенту – если доклад оформлен в соответствии с требованиями, в реферате использовано не менее 3 литературных источников.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Структура зачетного задания

<i>Наименование оценочного средства</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
<i>Вопрос 1</i>	<i>15</i>
<i>Вопрос 2</i>	<i>15</i>
<i>Тест</i>	<i>10</i>

Задания, включаемые в зачетное задание

Типовой перечень вопросов к зачету:

1. Актуальность межкультурной коммуникации в процессе глобализации.
2. Глобализация и основные проблемы мультикультурализма.
3. Культура и коммуникация. Соотношение понятий.
4. Личность и общество в мультикультурной среде в современных условиях взаимодействия. Проблемы и перспективы.
5. Влияние личности на успешный процесс межкультурной коммуникации.
6. Особенности межличностного интеркультурного общения.
7. Особенности межгруппового интеркультурного общения.
8. Проблема культурных различий между народами: менталитет, самосознание, традиции, религия, язык, история.
9. Понятие «свой» и «чужой» во взаимодействии культур.
10. Проблема интерпретации явлений чужой культуры.
11. Этнокультурная идентичность и проблемы межкультурной коммуникации.
12. Культурная, этническая и личная идентичность и их роль в межкультурной коммуникации.
13. Этнокультурные особенности невербального поведения.
14. Атрибуция в межкультурной коммуникации. Ошибки атрибуции.
15. Предвззудки и стереотипы в межкультурном взаимодействии.
16. Проблема «чужеродности» культуры и этноцентризм.
17. Кризисы в обществе и их влияние на культурную идентичность.
18. Межличностная аттракция в межкультурном взаимодействии. Особенности восприятия других культур.
19. Нетерпимость и толерантность в межкультурном взаимодействии.
20. Межкультурная компетентность и её аспекты: культурный, языковой, коммуникативный.
21. Понятие и виды аккультурации.
22. Культурный шок: механизм развития и детерминирующие факторы.
23. Понятие «культурного шока». Причины, этапы развития, способы преодоления.
24. Модель освоения чужой культуры М. Беннета.
25. Культурная экспансия, культурный конфликт, культурная диффузия.
26. Межкультурные конфликты и способы их разрешения.
27. Эффективная межкультурная коммуникация и факторы, способствующие её достижению.
28. Формирование межкультурной компетентности
29. Теории Г. Хофштеде, Э. Холла, Р. Льюис как формы моделирования межкультурных различий в коммуникативном поведении личности.

30. Влияние языка, традиций, национальных и религиозных особенностей на формирование культуры деловой личности в современном обществе.
31. Деловое межкультурное общение.
32. Нормы и принципы деловой этики, формы и жанры в рамках бизнес-коммуникаций и международного сотрудничества.
33. Барьеры и конфликты в деловом межкультурном общении.
34. Способы их предупреждения и разрешения.
35. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях.
36. Национальное коммуникативное поведение.

Типовые тесты к зачету:

1. Неотъемлемой составляющей коммуникативной компетенции в родном и иностранном языках является ...
=культурная компетенция.
культурные ориентации
межкультурные ориентации
2. К случаям, когда коммуникативная компетентность столь различна, что может отразиться на исходе коммуникативного события относится термин ...
=межкультурная коммуникация.
культурная компетенция
межкультурные ориентации
3. Под межкультурной коммуникацией понимается общение языковых личностей, принадлежащих к различным:
=лингвокультурным сообществам
- социальным сообществам
- профессиональным сообществам
4. К изучению некоторого конкретного феномена в двух или более культурах и имеющему дополнительное значение сравнения относится термин ...
=кросс-культурный
межкультурная коммуникация.
культурная компетенция
межкультурные ориентации
5. Схема общения определяется последовательностью действий
кодирование – декодирование – передача
= кодирование – передача – декодирование
декодирование – передача - кодирование
6. ... коммуникация осуществляется посредством использования языка.
=Вербальная
Невербальная
Простая
Сложная
7. ... коммуникация сопровождается несловесным поведением.
=Невербальная.
Вербальная
Простая

Сложная

8. Коммуникация, осуществляется посредством использования языка.

= вербальная
невербальная
простая
сложная

9. Коммуникация, сопровождаемая несловесным поведением.

вербальная
= невербальная
простая
сложная

10. Тип коммуникации, основанный на устойчивых формулах приветствия, прощания, клише.

= Ритуальная
Монологическая
Диалогическая

11. Тип коммуникации, при котором говорящий лишь заявляет о своей позиции, не воздействуя на сознание собеседника

Ритуальная
= Монологическая
Диалогическая

12. Тип коммуникации при котором происходит взаимодействие, проверка понимания

Ритуальная
Монологическая
= Диалогическая

13. Принципиальную переводимость сообщений с одного языка на другой объясняет

Различие в индивидуальном опыте коммуникантов
= Общность базовых знаний коммуникантов

14. Научное направления «Межкультурная коммуникация» возникло в результате

Интеграции
= Глобализации
Смещения понятий

15. Традиционное преподавание иностранных языков в прошлом

сводилось исключительно к реализации функции
= сообщения
общения
обобщения

16. В современном мире изучение иностранных языков преследует конечную цель

сообщения
+ общения
обобщение

17. Коммуникативные возможности при изучении иностранных языков

в прошлом сводилось к

=пассивному пониманию
активными общению
невербальному

18. В настоящее время функция иностранного языка в процессе изучения
пассивное понимание
= активное общение
невербальное общение

19. Во Франции государственные органы официально ввели в университетах изучение
дисциплины лингвострановедение в
- 1926
= 1920
- 1921

20. Знакомство с культурой страны изучаемого языка было одной из главных
задач школы еще со времен
средневековья
=античности
эпохи Просвещения

21. Во Франции в 1920 году государственные органы официально ввели в университетах
изучение дисциплины лингвострановедение, дословно переводившаяся
государственная цивилизация
культурная цивилизация
= национальная цивилизация

22. В России первыми исследователями лингвострановедения как аспекта обучения
иностранному языку можно считать
= Е.М. Верещагин и В.Г. Костомаров
Г.Д. Томахин
М.Ломоносов

23. Функция языка обеспечивающая отражение, фиксацию, сохранение в языковых единицах
информации о постигнутой действительности
=кумулятивная
регулирующая
прогнозирующая

24. Тип ассоциаций являющихся целью изучения лингвострановедения
сугубо личные
= национально-кодифицированные
массовые

25. Направление межкультурной коммуникации, выявляющее ценностные установки и
стереотипы, проявляющиеся в поведении людей
=Социология
Психология
Лингвистика

26. Направление межкультурной коммуникации связанное с исследованием проблем социальной адаптации мигрантов, сохранения или потери традиционных культур и национальных меньшинств

=Социология

Психология

Лингвистика

27. Направление межкультурной коммуникации, интересующееся влиянием культурных различий на процессы интерпретации и категоризации, а также онтологией соответствующих поведенческих стереотипов.

Социология

=Психология

Лингвистика

28. Направление межкультурной коммуникации, исследующее, что в языковом сообщении сигнализирует о наличии межкультурного взаимодействия

Социология

Психология

=Лингвистика

29. в Юго-Восточной Азии текст делового письма начинается с требования или делового предложения

=заканчивается требованием или деловым предложением

нет правила

30. Для представителя европейской или североамериканской культуры текст делового письма = начинается с требования или делового предложения

заканчивается требованием или деловым предложением

нет правил

Критерии оценки (в баллах):

- 40 баллов выставляется обучающемуся, ответы которого на поставленные в задании вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений, он не затрудняется с ответом при видоизменении задания, при решении практических заданий применяет верную методику и показывает глубокие знания изученного материала, подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой;

- 30 баллов выставляется обучающемуся, твердо знающему программный материал, грамотно и по существу излагающего его, допускающему не существенные неточности при освещении основного содержания ответа и в ответе на дополнительные вопросы, которые он легко исправляет по замечанию преподавателя, правильно применяющему теоретические положения при решении практических заданий, в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой;

- 20 баллов выставляется обучающемуся, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения последовательности в изложении программного материала и испытывает трудности в выполнении практических заданий, частично раскрывает содержание дополнительных вопросов, подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне;

- 10 балла выставляется обучающемуся, который значительную часть теоретического содержание курса не освоил, необходимые практические навыки не сформировал, не подтвердил освоение компетенций, предусмотренных программой.

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«зачтено»	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах).	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций. УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия. УК-4.3. Использует диалог для сотрудничества в социальной и профессиональной сферах. УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	Знает верно и в полном объеме: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы. методы оценки эффективности командной работы. основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы; основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей. нормы и модели речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия, содержание и принципы самоорганизации и саморазвития; свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования; современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности; Умеет верно и в полном объеме: проектировать межличностные и групповые коммуникации. Определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией. Выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов	Продвинутый

				команды. Проектировать и организовывать командную работу. Определять и корректировать командные роли. Определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями. Выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи. планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз	
70 – 84 баллов	«зачтено»	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах).	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций. УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия. УК-4.3. Использует диалог для сотрудничества в социальной и профессиональной сферах. УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	Знает с незначительными замечаниями: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы. методы оценки эффективности командной работы. основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы; основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей. нормы и модели речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия, содержание и принципы самоорганизации и саморазвития; свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования; современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности; Умеет с незначительными замечаниями:	Повышенный

				проектировать межличностные и групповые коммуникации. Определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией. Выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды. Проектировать и организовывать командную работу. Определять и корректировать командные роли. Определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями. Выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи. планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз	
50 – 69 баллов	«зачтено»	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах).	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций. УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия. УК-4.3. Использует диалог для сотрудничества в социальной и профессиональной сферах. УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	Знает на базовом уровне, с ошибками: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы. методы оценки эффективности командной работы. основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы; основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей. нормы и модели речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия, содержание и принципы самоорганизации и саморазвития; свои личностные	Базовый

				особенности и возможности в контексте самообразования; современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности; Умеет на базовом уровне, с ошибками: проектировать межличностные и групповые коммуникации. Определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией. Выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды. Проектировать и организовывать командную работу. Определять и корректировать командные роли. Определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями. Выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи. планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз	
менее 50 баллов	«не зачтено»	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах).	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций. УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия. УК-4.3. Использует диалог для сотрудничества в социальной и профессиональной сферах. УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и	Не знает на базовом уровне: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы. методы оценки эффективности командной работы. основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы; основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей.	Компетенции не сформированы

			саморазвития на его основе нормы и модели речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия, содержание и принципы самоорганизации и саморазвития; свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования; современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности; Не умеет на базовом уровне: проектировать межличностные и групповые коммуникации. Определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией. Выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды. Проектировать и организовывать командную работу. Определять и корректировать командные роли. Определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями. Выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи. планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз	
--	--	--	---	--