

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 08.11.2024 13:37:38
Уникальный программный ключ:
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5a1f10c8e5199

Приложение 6
к основной профессиональной образовательной
программе по направлению подготовки
19.03.04 Технология продукции и организация
общественного питания
направленность (профиль) программы
Технология и организация ресторанного бизнеса

**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

**по учебной дисциплине
Б1.О.ДЭ.01.02 Деловая культура и бизнес - коммуникации
в индустрии питания**

**Направление подготовки 19.03.04 Технология продукции и
организация общественного питания**

**Направленность (профиль) программы
Технология и организация ресторанного бизнеса**

Уровень высшего образования *Бакалавриат*

Год начала подготовки - 2024

Краснодар – 2023 г.

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

Сигида Д.А.

Оценочные материалы одобрены на заседании кафедры корпоративного и государственного
управления
протокол №7/1 от 10.03.2023 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по учебной дисциплине **Деловая культура и бизнес - коммуникации в индустрии питания**

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
<p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</p>	<p>УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций. УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия.</p>	<p>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</p>	<p>Тема 1. Понятие межкультурной деловой коммуникации. Тема 2. Вербальные и невербальные аспекты делового дискурса в условиях поликультуризма. Тема 3. Личность в деловых межкультурных коммуникациях Тема 4. Корпоративная культура: генезис и функции. Межкультурная дифференциация. Тема 5. Коммуникация и адаптация инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных условиях. Тема 6. Конфликты. Управление конфликтами в межкультурных деловых отношениях</p>

		<p>анализа группового взаимодействия.</p> <p>УК-3.2. 3-3. Знает методы анализа командных ролей.</p> <p>УК-3.2. У-1. Умеет проектировать и организовывать командную работу.</p> <p>УК-3.2. У-2. Умеет определять и корректировать командные роли.</p> <p>УК-3.2. У-3. Умеет определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.</p>	
<p>УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах).</p>	<p>УК-4.3. Использует диалог для сотрудничества в социальной и профессиональной сферах.</p>	<p>УК-4.3. 3-1. Знает нормы и модели речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия.</p> <p>УК-4.3. У-1. Умеет выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи.</p>	<p>Тема 1. Понятие межкультурной деловой коммуникации.</p> <p>Тема 2. Вербальные и невербальные аспекты делового дискурса в условиях поликультуризма.</p> <p>Тема 3. Личность в деловых межкультурных коммуникациях</p> <p>Тема 4. Корпоративная культура: генезис и функции.</p> <p>Межкультурная дифференциация.</p> <p>Тема 5. Коммуникация и адаптация инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных условиях.</p> <p>Тема 6. Конфликты. Управление конфликтами в межкультурных деловых отношениях</p>
<p>УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез</p>	<p>УК-1.3 Выбирает оптимальный вариант решения задачи, аргументируя свой</p>	<p>УК-4.3. 3-1. Знает нормы и модели речевого поведения применительно к конкретной ситуации</p>	<p>Тема 1. Понятие межкультурной деловой коммуникации.</p>

<p>информации, применять системный подход для решения поставленных задач</p>	<p>выбор</p>	<p>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.</p>	<p>Тема 2. Вербальные и невербальные аспекты делового дискурса в условиях поликультуризма. Тема 3. Личность в деловых межкультурных коммуникациях Тема 4. Корпоративная культура: генезис и функции. Межкультурная дифференциация. Тема 5. Коммуникация и адаптация инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных условиях. Тема 6. Конфликты. Управление конфликтами в межкультурных деловых отношениях</p>
<p>УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>УК-9.1. Осознает значимость и проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями. УК-9.2 Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p>	<p>УК-9.1. 3-1. Знает специфику потребностей лиц с ограниченными возможностями в профессиональной и социальной среде. УК-9.1. У-1. Умеет аргументированно объяснять ценность многообразия и опровергать стереотипы в отношении лиц с ограниченными возможностями УК-9.2 Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями УК-9.2 3-1. Знает основные методы профессиональной и</p>	<p>Тема 1. Понятие межкультурной деловой коммуникации. Тема 2. Вербальные и невербальные аспекты делового дискурса в условиях поликультуризма. Тема 3. Личность в деловых межкультурных коммуникациях Тема 4. Корпоративная культура: генезис и функции. Межкультурная дифференциация. Тема 5. Коммуникация и адаптация инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных</p>

		<p>социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> <p>УК-9.2. У-1. Умеет идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность.</p> <p>УК-9.2. У-2. Умеет создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей.</p> <p>УК-9.2. У-3. Умеет выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями</p>	<p>условиях.</p> <p>Тема 6. Конфликты. Управление конфликтами в межкультурных деловых отношениях</p>
--	--	--	--

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Перечень учебных заданий на аудиторных занятиях
Индикаторы достижения: УК-1.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-4.3.

Опрос по теме 1. Понятие межкультурной деловой коммуникации

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?

Опрос по теме 2. Вербальные и невербальные аспекты делового дискурса в условиях поликультуризма.

- 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?

Опрос по теме 3. Личность в деловых межкультурных коммуникациях

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

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

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

Опрос по теме 5. Коммуникация и адаптация инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных условиях.

Индикаторы достижения: УК-9.1, УК-9.2

5. Адаптационные механизмы людей с ОВЗ?
6. Особенности коммуникативных процессов людей с инвалидностью и ОВЗ.
7. Потребности инвалидов в профессиональной сфере.
8. Механизмы социально-психологической адаптации личности: практический. (поведенческий) механизм, эмоциональный механизм, когнитивный механизм.

Опрос по теме 6. Конфликты. Управление конфликтами в межкультурных деловых отношениях.

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 межкультурной деловой коммуникации

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

1. Под межкультурной коммуникацией понимается общение языковых личностей, принадлежащих к различным..
 - a) лингвокультурным сообществам
 - b) социальным сообществам
 - c) профессиональным сообществам
2. Схема общения определяется последовательностью действий
 - a) кодирование – декодирование – передача
 - b) кодирование – передача – декодирование
 - c) декодирование – передача – кодирование
3. ... коммуникация осуществляется посредством использования языка.
 - a) вербальная
 - b) невербальная
 - c) сложная
4. ... коммуникация сопровождается несловесным поведением.
 - a) невербальная
 - b) вербальная
 - c) сложная
5. Тип коммуникации, основанный на устойчивых формулах приветствия, прощания, клише.
 - a) ритуальная
 - b) монологическая
 - c) диалогическая
6. Принципиальную переводимость сообщений с одного языка на другой объясняет
 - a) различие в индивидуальном опыте коммуникантов
 - b) общность базовых знаний коммуникантов
7. Научное направления «Межкультурная коммуникация» возникло в результате
 - a) интеграции
 - b) глобализации
 - c) смещения понятий
8. Традиционное преподавание иностранных языков в прошлом сводилось исключительно к реализации функции
 - a) сообщения
 - b) общения
 - c) обобщения
9. В современном мире изучение иностранных языков преследует конечную цель
 - a) сообщения
 - b) общения
 - c) обобщение
10. Коммуникативные возможности при изучении иностранных языков в прошлом сводилось к
 - a) пассивному пониманию

- b) активными общению
- c) невербальному

Критерии оценки:

5 баллов: выставляется обучающемуся, 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 в условиях поликультуризма.

Индикаторы достижения: УК-1.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-4.3, УК-9.1, У-9.2.

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 "перемыкают 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. Личность в деловых межкультурных коммуникациях

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

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 разезда 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?

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

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

Проведите трансактный анализ на предмет конфликтности межличностного взаимодействия в следующей ситуации. Руководитель обращается к своему заместителю со словами упрека: «Вы не смогли обеспечить своевременность выполнения поставленной задачи». Заместитель: «Меня отвлекли семейные обстоятельства».

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. Коммуникация и адаптация инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных условиях.

Индикаторы достижения: УК-9.1, УК-9.2 УК-3.1, УК-3.2, УК-4.3

Вариант 1.

Задание 1. Кратко ответить на вопросы.

1. Методы аргументации в споре.
2. Адаптационные механизмы людей с ОВЗ?
3. Дистантное общение.

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. Попытайтесь определить тип ведущего темперамента. На какую должность он может претендовать?

Вариант 2

Задание 1. Кратко ответить на вопросы.

1. Особенности коммуникативных процессов людей с инвалидностью и ОВЗ.
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 обучающемуся – если он ответил на все вопросы, при этом показал глубокие знания, выполнил задачу без ошибок.

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

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

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

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

Кейс по теме 6 Конфликты. Управление конфликтами в межкультурных деловых отношениях.

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

Учитывая происходящие в нашем обществе перемены в культуре и технологии, какой стиль руководства, по вашему мнению, будет наиболее эффективным в современной России?

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 межкультурной деловой коммуникации

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

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.

Доклад по теме 2. Вербальные и невербальные аспекты делового дискурса в условиях поликультуризма.

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. Личность в деловых межкультурных коммуникациях

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

Функции корпоративной культуры.

1. Межкультурные различия в профессиональной сфере.
2. Межкультурная дифференциация.

Доклад по теме 5. Коммуникация и адаптация инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных условиях

Индикаторы достижения: УК-9.1, УК-9.2

1. «Доступная среда» - жизнедеятельность инвалидов в городе Краснодар
2. Социальная реклама как способ обратить внимание на проблемы городской среды
3. Волонтерское движение в Краснодарском крае.
4. Эмпирическое исследование профессиональной идентификация и кризисов процесса социально-психологической адаптации в профессиональной сфере.
Создание модели социально-психологического сопровождения адаптации студентов с ОВЗ.
5. Конструирование индивидуального адаптационного маршрута обучающихся с ОВЗ.
6. Социальные и психологические коммуникации личности в индивидуальной и совместной деятельности: анализ категорий и признаков совместной деятельности; выявления на практике проблем общения и коммуникаций в совместной деятельности студентов; характеристика вербальных и невербальных коммуникаций студентов.
7. Гармоничное развитие личности в общении и совместной деятельности: анализ психологического содержания конкуренции; эмпирическое исследование психологического содержания сотрудничества.

Доклад по теме 6 Конфликты. Управление конфликтами в межкультурных деловых отношениях.

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

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

Критерии оценки (в баллах):

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

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

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

0,5 балла выставляется обучающемуся – если доклад оформлен в соответствии с требованиями, в докладе 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. Предрассудки 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. Культура и концепция «Я».
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.
37. Реальная картина мира в контексте деловых межкультурных коммуникаций
38. Культурная (понятийная) картина мира в контексте деловых межкультурных коммуникаций
39. Компоненты, этапы становления и стратегии поддержания этнической идентичности.
40. Философские основания межкультурной коммуникации.
41. Приведите примеры конфликтов между культурными представлениями разных народов.
42. Продемонстрируйте конфликт культур при заполнении простой анкеты.
43. Эквивалентность слов, понятий, реалий в контексте деловых межкультурных коммуникаций.
44. Конфликт как социальное явление: сущность и место в деловом общении.
45. Приведите примеры роли языковой идиоматики в проблемах межкультурной коммуникации.
46. Вопросы понимания художественной литературы в контексте деловых межкультурных коммуникаций
47. Социокультурный комментарий как способ преодоления конфликтов культур.
48. Предупреждение и разрешение конфликтов. Поведение в конфликтной ситуации.
49. Продемонстрируйте образец социокультурного комментария в контексте деловых межкультурных коммуникаций
50. Современная Россия через язык и культуру в контексте деловых межкультурных коммуникаций
51. Современная жизнь в России в контексте деловых межкультурных коммуникаций
52. Проанализируйте черты характера русских в контексте деловых межкультурных коммуникаций
53. Язык и национальный характер в контексте деловых межкультурных коммуникаций
54. Роль лексики и грамматики в формировании личности и национального характера.
55. Формирование личности посредством информативно-регуляторских текстов.
56. Понятие идеологии в контексте деловых межкультурных коммуникаций
57. Идеология и менталитет в контексте деловых межкультурных коммуникаций
58. Сопоставьте идеологии России и Запада в контексте деловых межкультурных коммуникаций
59. Укажите различия между политической корректностью и языковым тактом.
60. Межкультурная коммуникация и этические основы вежливости.
61. Продемонстрируйте роль культурных различий в переговорах с зарубежными партнерами.
62. Проблема доступности окружающей среды как социальная проблема.
63. Механизмы адаптации лиц с ОВЗ и инвалидностью в профессиональную среду.
64. Особенности коммуникативных процессов людей с инвалидностью и ОВЗ

Практические задания:

1. Неотъемлемой составляющей коммуникативной компетенции в родном и иностранном языках является ...
 - a) культурная компетенция;
 - b) культурные ориентации;
 - c) межкультурные ориентации.
2. К случаям, когда коммуникативная компетентность столь различна, что может отразиться на исходе коммуникативного события, относится термин ...
 - a) межкультурная коммуникация;
 - b) культурная компетенция;
 - c) межкультурные ориентации.
3. Под межкультурной коммуникацией понимается общение языковых личностей, принадлежащих к различным:
 - a) лингвокультурным сообществам;
 - b) социальным сообществам;
 - c) профессиональным сообществам.
4. К изучению некоторого конкретного феномена в двух или более культурах и имеющему дополнительное значение сравнения относится термин ...
 - a) кросс-культурный;
 - b) межкультурная коммуникация;
 - c) культурная компетенция;
 - d) межкультурные ориентации.
5. Схема общения определяется последовательностью действий
 - a) кодирование – декодирование – передача;
 - b) кодирование – передача – декодирование;
 - c) декодирование – передача – кодирование.
6. ... коммуникация осуществляется посредством использования языка;
 - a) вербальная;
 - b) невербальная;
 - c) простая;
 - d) сложная.
7. ... коммуникация сопровождается несловесным поведением
 - a) невербальная;
 - b) вербальная;
 - c) простая;
 - d) сложная.
8. Коммуникация, осуществляется посредством использования языка
 - a) невербальная;
 - b) вербальная;
 - c) простая;
 - d) сложная.
9. Коммуникация, сопровождаемая несловесным поведением
 - a) невербальная;
 - b) вербальная;
 - c) простая;
 - d) сложная.
10. Тип коммуникации, основанный на устойчивых формулах приветствия, прощания, клише.
 - a) ритуальная;
 - b) монологическая;
 - c) диалогическая.
11. Тип коммуникации, при котором говорящий лишь заявляет о своей позиции, не воздействуя на сознание собеседника

- a) ритуальная;
 - b) монологическая;
 - c) диалогическая.
12. Тип коммуникации при котором происходит взаимодействие, проверка понимания
- a) ритуальная;
 - b) монологическая;
 - c) диалогическая.
13. Направление межкультурной коммуникации, выявляющее ценностные установки и стереотипы, проявляющиеся в поведении людей
- a) социология;
 - b) психология;
 - c) лингвистика.
14. Впишите ответ в свободном поле (слово с заглавной буквы на русском языке в именительном падеже):
- – процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды; вид взаимодействия личности с социальной средой
15. Направление межкультурной коммуникации, интересующееся влиянием культурных различий на процессы интерпретации и категоризации, а также онтологией соответствующих поведенческих стереотипов.
- a) социология;
 - b) психология;
 - c) лингвистика.
16. Направление межкультурной коммуникации, исследующее, что в языковом сообщении сигнализирует о наличии межкультурного взаимодействия
- a) социология;
 - b) психология;
 - c) лингвистика.
17. В типологии международных организаций отсутствует тип ...
- a) монолитные организации;
 - b) плюралистические организации;
 - c) межкультурные организации.
18. Член организации, который является для нового члена организации носителем корпоративной культуры и помогает ему адаптироваться - это ...
- a) агент аккультурации;
 - b) объект аккультурации;
 - c) субъект аккультурации.
19. Агентом аккультурации для нового сотрудника компании не может являться ...
- a) сотрудник организации;
 - b) руководитель организации;
 - c) сам новый сотрудник.
20. Культура, ценности которой открыто противоречат ценностям организации - ...
- a) доминирующая культура;
 - b) субкультура;
 - c) контркультура.
21. Впишите ответ в свободном поле (слово с заглавной буквы на русском языке в именительном падеже):
- К стадиям адаптации относятся:
- a) ассимиляция
 - b) конфронтация

- с) приспособление
22. Национальные стереотипы обычно ...
- а) очень конкретные и точные;
 - б) размытые и неясные;
 - с) схематичные и обобщенные.
23. Классификацию культур по доминантному способу действия предложил...
- а) Гирт Хофстед;
 - б) Ричард Льюис;
 - с) Эдвард Холл.
24. Выберите правильный ответ:
- Совместное обучение и воспитание детей, имеющих ОВЗ, с их нормально развивающимися сверстниками подразумевает:
- а) инклюзия
 - б) интеграция
 - с) индивидуализация.
 - д) социализация
25. Аккультурация имеет ... основные формы.
- а) две;
 - б) три;
 - с) четыре.
26. В типологии международных организаций отсутствует тип ...
- а) монолитные организации;
 - б) плюралистические организации;
 - с) межкультурные организации.
27. Член организации, который является для нового члена организации носителем корпоративной культуры и помогает ему адаптироваться - это ...
- а) агент аккультурации;
 - б) объект аккультурации;
 - с) субъект аккультурации.
28. Агентом аккультурации для нового сотрудника компании не может являться ...
- а) сотрудник организации;
 - б) руководитель организации;
 - с) сам новый сотрудник.
29. Культура, ценности которой открыто противоречат ценностям организации - ...
- а) доминирующая культура;
 - б) субкультура;
 - с) контркультура.
30. Конфликт в обществе – это:
- а) конфликты в любых социальных группах;
 - б) конфликты в больших социальных группах;
 - с) конфликты между государствами;
 - д) конфликты в различных сферах общественной жизни (экономической, политической, социальной и духовной);
 - е) конфликты, субъектами которых выступают нации, государства, классы, партии, союзы и т. д.
31. Наиболее распространенными и острыми конфликтами духовной среды являются:
- а) религиозные конфликты; психологические конфликты; конфликты в сфере искусства;
 - б) психологические конфликты; конфликты в сфере общественного сознания; религиозные конфликты;

- с) конфликты в сфере идеологии; конфликты в сфере общественной психологии; конфликты в массовом сознании;
- д) религиозные конфликты; идеологические конфликты; конфликты в сфере искусства;
- е) психологические конфликты; конфликты в сфере идей; конфликты на основе эстетических противоречий.

32. Конфликты в духовной среде – это:

- а) противоборство субъектов социального взаимодействия в сфере культуры;
- б) противоборство субъектов социального взаимодействия в сфере искусства и религии;
- с) противоборство субъектов социального взаимодействия на основе противоположных интересов и взглядов в процессе производства, распределения и потребления духовных ценностей;
- д) конфликты, которые проявляются в идеологической борьбе;
- е) конфликты инакомыслящих.

33. Основной формой проявления социальных конфликтов является:

- а) забастовка;
- б) пикет;
- с) недовольство граждан, их протест;
- д) голодовка;
- е) гражданское неповиновение.

34. Социальные конфликты – это:

- а) конфликты между государственными структурами по поводу реализации социальных гарантий граждан;
- б) конфликты между государственными и общественными структурами по поводу социальных гарантий граждан;
- с) особая форма противоборства граждан с властями, обусловленная ущемлением интересов граждан, а также нарушением прав и гарантий в социальной сфере;
- д) особая форма противоборства граждан с властями за улучшение их социально-экономического положения;

35. Публичное выступление с возражением, с опровержением чьих-либо взглядов, мнений называется:

- а) полемика;
- б) диалог;
- с) монолог;
- д) полилог.

36. Горизонтальная передача информации, в процессе которой коммуникатор и реципиент принимают равноправное участие, называется:

- а) полемика;
- б) диалог;
- с) монолог;
- д) полилог.

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 усвоил, 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 в	«зачтено»	<p>УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</p> <p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</p> <p>УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах).</p> <p>УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>УК-1.3 Выбирает оптимальный вариант решения задачи, аргументируя свой выбор</p> <p>УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций.</p> <p>УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия.</p> <p>УК-4.3. Использует диалог для сотрудничества в социальной и профессиональной сферах.</p> <p>УК-9.1. Осознает значимость и проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями.</p> <p>УК-9.2 Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p>	<p>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. Знает нормы и модели речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия.</p> <p>Знает нормы и модели речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия.</p> <p>Знает специфику потребностей лиц с ограниченными возможностями в</p>	Продвинутый

				<p>профессиональной и социальной среде. Знает основные методы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> <p>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 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. Умеет аргументированно объяснять ценность многообразия и опровергать стереотипы в отношении лиц с ограниченными возможностями. Умеет идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность.</p>	
70 – 84 балла	«зачтено»	<p>УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</p> <p>УК-3. Способен осуществлять</p>	<p>УК-1.3 Выбирает оптимальный вариант решения задачи, аргументируя свой выбор</p> <p>УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций.</p> <p>УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия.</p>	<p>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;</p>	Повышенный

		<p>социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</p> <p>УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах).</p> <p>УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>УК-4.3. Использует диалог для сотрудничества в социальной и профессиональной сферах.</p> <p>УК-9.1. Осознает значимость и проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями.</p> <p>УК-9.2 Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p>	<p>теоретические основы и практические аспекты организации командной работы; основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей. Знает нормы и модели речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия. Знает нормы и модели речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия. Знает специфику потребностей лиц с ограниченными возможностями в профессиональной и социальной среде. Знает основные методы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями:</p> <p>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. Умеет аргументированно объяснять ценность</p>	
--	--	--	--	---	--

				многообразия и опровергать стереотипы в отношении лиц с ограниченными возможностями. Умеет идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность.	
50 – 69 балло в	«зачтено»	<p>УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</p> <p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</p> <p>УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном (ых) языке (ах).</p> <p>УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>УК-1.3 Выбирает оптимальный вариант решения задачи, аргументируя свой выбор</p> <p>УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций.</p> <p>УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия.</p> <p>УК-4.3. Использует диалог для сотрудничества в социальной и профессиональной сферах.</p> <p>УК-9.1. Осознает значимость и проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями.</p> <p>УК-9.2 Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p>	<p>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.</p> <p>Знает нормы и модели речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия. Знает нормы и модели речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия. Знает специфику потребностей лиц с ограниченными возможностями в профессиональной и социальной среде. Знает основные методы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: проектировать межличностные и групповые коммуникации. Определять свою роль в команде, ставить цели и</p>	Базовый

				<p>формулировать задачи, связанные с ее реализацией.</p> <p>Выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды.</p> <p>Проектировать и организовывать командную работу. Определять и корректировать командные роли. Определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.</p> <p>Выстраивать монолог, вести диалог и полилог с соблюдением норм речевого этикета, аргументированно отстаивать свои позиции и идеи. Умеет аргументированно объяснять ценность многообразия и опровергать стереотипы в отношении лиц с ограниченными возможностями. Умеет идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность.</p>	
<p>менее 50 балло в</p>	<p>«не зачтено»</p>	<p>УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</p> <p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</p> <p>УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и</p>	<p>УК-1.3 Выбирает оптимальный вариант решения задачи, аргументируя свой выбор</p> <p>УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций.</p> <p>УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия.</p> <p>УК-4.3. Использует диалог для сотрудничества в социальной и профессиональной сферах.</p> <p>УК-9.1. Осознает значимость и проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями.</p>	<p>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. нормы и модели речевого поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия. Знает нормы и модели речевого</p>	<p>Компетенции не сформированы</p>

		<p>иностранном (ых) языке (ах). УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>УК-9.2 Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p>	<p>поведения применительно к конкретной ситуации академического и профессионального взаимодействия. Знает специфику потребностей лиц с ограниченными возможностями в профессиональной и социальной среде. Знает основные методы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> <p>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. Умеет аргументированно объяснять ценность многообразия и опровергать стереотипы в отношении лиц с ограниченными возможностями. Умеет идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность.</p>	
--	--	---	---	--	--