

8. Перечень рекомендуемых учебных изданий, дополнительной литературы и (или) иных информационных источников для самостоятельной подготовки обучающихся к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся

Электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы

Учебные материалы – электронные учебные издания (издания электронных библиотечных систем)

Учебная литература (перечень основной (обязательной) и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)) включает в себя следующие **электронные учебные издания**:

Основная (обязательная) учебная литература:

1. Спивак, В. А. Деловые коммуникации. Теория и практика : учебник для академического бакалавриата / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2019

Дополнительная учебная литература:

1. Дзялошинский, И. М. Деловые коммуникации. Теория и практика : учебник для бакалавров / И. М. Дзялошинский, М. А. Пильгун. — Москва : Издательство Юрайт, 2019

2. Емельянов, С. М. Теория и практика связей с общественностью : учебное пособие для академического бакалавриата / С. М. Емельянов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019

3. Ратников, В. П. Деловые коммуникации : учебник для бакалавров / В. П. Ратников ; ответственный редактор В. П. Ратников. — Москва : Издательство Юрайт, 2019

4. Тульчинский, Г. Л. Логика и теория аргументации : учебник для академического бакалавриата / Г. Л. Тульчинский, С. С. Гусев, С. В. Герасимов ; под редакцией Г. Л. Тульчинского. — Москва : Издательство Юрайт, 2019

Периодические издания

Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. : Научный журнал. — Москва : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (Издательский Дом)

Право и цифровая экономика. — Москва : ФГБОУ ВПО "Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)"

Иные электронные образовательные ресурсы

Единое окно доступа к образовательным ресурсам (<http://window.edu.ru/>)

Федеральный образовательный портал "Экономика. Социология. Менеджмент" (<http://ecsocman.hse.ru/>)

Электронная библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ» (Электронно-библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ» (<https://biblio-online.ru/> или <https://urait.ru/>))

Электронно-библиотечная система «Рукопт» (Электронная библиотечная система «Рукопт») (Электронная библиотечная система «Национальный цифровой ресурс «Рукопт») <https://rucont.ru/> или <https://lib.rucont.ru/>

Электронная информационно-образовательная среда организации Университета БРИКС (<https://brics.study/>)

II. Информационное обеспечение (перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем)

Каждый обучающийся обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе (ЭБС), содержащей издания учебной, учебно-методической и иной литературы.

Состав необходимого комплекта лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Яндекс.Браузер; LibreOffice; Notepad++; GNU Image Manipulation Program (GIMP); Firefox (Браузер Mozilla Firefox); 7-Zip; FAR Manager.

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

(перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»):

Электронные информационные ресурсы

Состав современных профессиональных баз данных (в том числе международных реферативных баз данных научных изданий)

Федеральная служба государственной статистики (<https://www.gks.ru/>)

Открытые данные России (<https://data.gov.ru/>)

Статистический Отдел Организации Объединенных Наций (United Nations Statistics Division) (<http://data.un.org/>)

Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific) (<https://www.unescap.org/our-work/statistics>)

Европейская экономическая комиссия Организации Объединенных Наций (United Nations Economic Commission for Europe) (http://www.unece.org/stats/stats_h.html)

Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединённых Наций (Food and Agriculture Organization of the United Nations) (<http://www.fao.org/statistics/en/>)
Международный валютный фонд (МВФ) (International Monetary Fund (IMF)) (<https://www.imf.org/en/Data>)
Институт статистики ЮНЕСКО (UNESCO Institute of Statistics) (<http://uis.unesco.org/>)
Организация Объединённых Наций По Промышленному Развитию (United Nations Industrial Development Organization) (<https://www.unido.org/researchers/statistical-databases>)
Группа Всемирного Банка (The World Bank Group) (<https://data.worldbank.org/>)
Всемирная организация здравоохранения (World Health Organization) (<https://www.who.int/data/>)
Всемирная торговая организация (World Trade Organization) (https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/statis_e.htm)
Евростат (Eurostat (European Statistical Office)) (<https://ec.europa.eu/eurostat/>)
Межгосударственный статистический комитет Содружества Независимых Государств (<http://www.cisstat.com/Obase/index.htm>)
Организация экономического сотрудничества и развития (Organisation for Economic Co-operation and Development) (<https://data.oecd.org/>)
Международное энергетическое агентство (International Energy Agency) (<https://www.iea.org/data-and-statistics/>)

Состав международных реферативных баз данных научных изданий

Science Alert (<https://scialert.net/>)
AENSI Publisher (American-Eurasian Network for Scientific Information Journals) (<http://www.aensiweb.com/>)
Asian Economic and Social Society (AESS) (<http://www.aessweb.com/>)
PressAcademia (<http://www.pressacademia.org/>)
OMICs International (<https://www.omicsonline.org/>)
Scientific Research Publishing (<https://www.scirp.org/>)
Hikari Ltd (<http://www.m-hikari.com/>)
OAPEN (<https://www.oapen.org/>)
Scientific & Academic Publishing (SAP) (<http://www.sapub.org/journal/index.aspx>)
Global Advanced Research Journals (<http://garj.org/>)
Kamla-Raj Enterprises (<http://www.krepublishers.com/>)
ISER PUBLICATIONS (<http://www.iserjournals.com/>)
Medwell Journals (Scientific Research Publishing Company) (<https://medwelljournals.com/home.php>)

Состав информационных справочных систем

База знаний Открытого правительства (<http://wiki.ac-forum.ru/>)
Высшая аттестационная комиссия при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (<https://vak.minobrnauki.gov.ru/main>)
Российский фонд фундаментальных исследований (<https://www.rfbr.ru/>)
Федеральный портал «Российское образование» (<http://www.edu.ru/>)
Espacenet (Поиск патентной информации) (<https://ru.espacenet.com/>)
Справочно-информационный портал ГРАМОТА.РУ (<http://gramota.ru/>)
Евразийский Монитор (<http://eurasiamonitor.org/>)
Экономические факультеты, институты и исследовательские центры в мире (<https://edirc.repec.org/>)
Информационная система Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека «Документы» (<https://www.rospotrebnadzor.ru/documents/documents.php>)

Состав информационных справочных правовых систем

Официальный интернет-портал правовой информации (Государственная система правовой информации) (<http://pravo.gov.ru/>)
Система обеспечения законодательной деятельности (<https://sozd.duma.gov.ru/>)
Собрание законодательства Российской Федерации (<https://www.szrf.ru/>)
Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» (ГАС «Правосудие») (<https://sudrf.ru/>)
Нормативные правовые акты в Российской Федерации. Министерство юстиции Российской Федерации (<http://pravo.minjust.ru/>)

Иные информационные ресурсы - информационные ресурсы органов государственной власти

Президент России (<http://kremlin.ru/>)
Правительство России (<http://government.ru/>)
Министерство науки и высшего образования РФ (<https://www.minobrnauki.gov.ru/>)
Министерство просвещения РФ (<https://edu.gov.ru/>)
Министерство экономического развития Российской Федерации (<https://www.economy.gov.ru/>)
Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации (<https://digital.gov.ru/>)
Банк России (<https://www.cbr.ru/>)
Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (<http://obrnadzor.gov.ru/ru/>)

Иные информационные ресурсы - новостные информационные ресурсы (ресурсы средств массовой информации)

ТАСС (<https://tass.ru/>)

РИА НОВОСТИ (<https://ria.ru/>)

Коммерсантъ (<https://www.kommersant.ru/>)

Forbes (<https://www.forbes.ru/>)

ЭКСПЕРТ (<https://expert.ru/>)

Известия (<https://iz.ru/>)

РБК (<https://www.rbc.ru/>)

RT (<https://rt.com/>)

Информационные поисковые системы

Яндекс (ссылка: <https://yandex.ru/>)

Google (ссылка: <https://www.google.com/>)

Mail (ссылка: <https://mail.ru/>)

Bing (ссылка: <https://www.bing.com/>)

Спутник (ссылка: <https://www.sputnik.ru/>)



Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Университет БРИКС (ЮниБРИКС)»

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета БРИКС
«15» февраля 2021г.
(Решение № УС 15-02-21/1 от 15.02.2021)

Мотивированное мнение Студенческого совета Университета
БРИКС учтено

«15» февраля 2021г.
(Протокол от 15.02.2021 № СС 15-02-21/1)

Мотивированное мнение Научного студенческого совета

Университета БРИКС учтено
«15» февраля 2021г.
(Протокол от 15.02.2021 № НС 15-02-21/1)



УТВЕРЖДАЮ

Ректор Университета БРИКС
Клевцов Виталий Владимирович
«15» февраля 2021 г.
(Приказ № 15-02-21/1)

Оценочные материалы по дисциплине Командная работа и лидерство

Направление подготовки
45.03.02 Лингвистика

Образовательная программа
ЛИНГВИСТИКА

Направленность (профиль) программы
Лингвистика

Квалификация выпускника – **бакалавр**

Форма обучения – **заочная**

СОГЛАСОВАНО

НАЦИОНАЛЬНАЯ АССОЦИАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
Исполнительный директор
Новиков Денис Викторович
«15» февраля 2021г.
(Лист согласования № 45.03.02/1 от «15» февраля 2021 г.)

СОГЛАСОВАНО

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ЕВРАЗИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ"
Руководитель учебно-методического управления
Шишкина Елена Юрьевна
«15» февраля 2021г.
(Лист согласования № 45.03.02/1 от «15» февраля 2021 г.)

Москва
2021

Программу разработал(и):
кандидат педагогических наук Захарченко Ирина Алексеевна, доцент

1. Область применения оценочных материалов

Оценочные материалы представляют собой совокупность оценочных средств, предназначенных для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) или практике; для оценки сформированности у обучающихся индикаторов достижения компетенций, установленных ОПОП.

Настоящие оценочные материалы предназначены для оценки результатов обучения по дисциплине Командная работа и лидерство, для оценки сформированности у обучающихся соответствующих индикаторов достижения компетенций.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы	Индикаторы достижения компетенций
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	РУК-3 формирование компетенции УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Демонстрирует способность осуществлять социальное взаимодействие, реализовывать свою роль в команде, подбирать инструменты лидера
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	РУК-3 формирование компетенции УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

3. Перечень индикаторов достижения компетенций, соотнесенных с оценочными средствами

Текущий контроль успеваемости или промежуточная аттестация обучающихся	Оценочные средства	Индикатор(ы) достижения компетенций
Текущий контроль успеваемости: Устные опросы (два в календарный модуль)	Вопросы для устных опросов	УК-3.1 Демонстрирует способность осуществлять социальное взаимодействие, реализовывать свою роль в команде, подбирать инструменты лидера УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды
Текущий контроль успеваемости: Контрольная работа	Вопросы для письменного опроса (в рамках контрольной работы); ситуационные задания	УК-3.1 Демонстрирует способность осуществлять социальное взаимодействие, реализовывать свою роль в команде, подбирать инструменты лидера УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды
Промежуточная аттестация обучающихся: Экзамен	Вопросы для письменного опроса (для промежуточной аттестации обучающихся); ситуационные задания	УК-3.1 Демонстрирует способность осуществлять социальное взаимодействие, реализовывать свою роль в команде, подбирать инструменты лидера УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

4. Характеристика оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Для текущего контроля успеваемости обучающихся и используются устные опросы и контрольная работа.

Устный опрос

Устный опрос позволяет оценить формирование индикаторов достижения компетенций, обладает большими возможностями воспитательного воздействия педагогического работника.

Устный опрос проводится во время занятий семинарского типа. Устный опрос проводится по перечню тем дисциплины. Вопросы устного опроса не выходят за рамки установленного перечня. Устные опросы

организованы так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала.

Перечень вопросов для устного опроса доводится до сведения студентов.

Контрольная работа

Контрольная работа дает возможность:

- сформировать для всех обучающихся одинаковые условия,
- объективно оценить ответы при отсутствии помощи преподавателя,
- проверить обоснованность оценки.

Цель контрольной работы – закрепление основных положений изучаемой дисциплины и умение использовать их на практике при решении профессиональных задач.

Достижение цели предполагает решение следующих задач:

- дать ответы на теоретические вопросы по курсу;
- выполнить ситуационные задания.

Контрольная работа включает в себя:

- два ситуационных задания;
- письменный опрос (из пяти теоретических вопросов).

Ситуационное задание

Ситуационное задание позволяет оценить формирование индикаторов достижений компетенций.

Выполнение ситуационного задания состоит в определении способа деятельности в той или иной ситуации и(или) выполнения этой деятельности.

Для обеспечения равноценности заданий рекомендуется малое количество вариантов ситуационных заданий для промежуточной аттестации обучающихся, поскольку само по себе задание предполагает изложение авторских взглядов, обоснований и т.д. и, по сути, является индивидуальным. Для проведения текущего контроля успеваемости рекомендуется один вариант ситуационных заданий, поскольку само по себе задание предполагает изложение авторских взглядов, обоснований и т.д. и, по сути, является индивидуальным.

Ситуационное задание представляет собой описание конкретной ситуации, типичной для профессионального вида деятельности и(или) области знаний, соответствующих образовательной программе и осваиваемой дисциплине. Содержание ситуационного задания может включать описание условий деятельности и желаемого результата или конкретного задания (задачи). Ситуационное задание может содержать избыточную информацию или характеризоваться недостатком информации, что необходимо для того, чтобы подготовить обучающегося для успешной жизни в информационном обществе.

Письменный опрос

Письменный опрос позволяет оценить формирование индикаторов достижений компетенций, освоение содержания дисциплины, умение логически построить ответ, владение письменной речью.

Письменный опрос проводится по перечню тем дисциплины. Вопросы письменного опроса не выходят за рамки установленной перечня. Перечень вопросов для письменного опроса доводится до сведения студентов.

Письменный опрос применяется как часть контрольной работы для текущего контроля успеваемости обучающихся.

5. Характеристика оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Экзамен

Экзамен – это форма промежуточной аттестации обучающихся, которая проходит в устной или письменной форме (определяется преподавателем). Задания для проведения экзамена выполняются обучающимся самостоятельно. Экзамен проводится по билетам, включающим задания для проведения экзамена.

Задание для проведения экзамена включает в себя:

- два ситуационных задания;
- письменный опрос (из пяти теоретических вопросов).

Теоретические вопросы для экзамена избираются на основе вопросов для письменного опроса (для промежуточной аттестации обучающихся), определенных в настоящей ОПОП.

За выполнение заданий экзамена выставляется оценка по пятибалльной системе оценивания: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

6. Критерии оценивания (оценки)

Критерии оценивания устного и письменного опросов

Оценка		Критерии оценивания (оценки)
Устный	Письменный опрос	

опрос		
Зачтено	Отлично (числовое обозначение оценки - «5»)	Оценка выставляется, если обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и полно и аргументированно отвечает по содержанию вопросов; обнаруживается понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно.
	Хорошо (числовое обозначение оценки - «4»)	Оценка выставляется, если обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
	Удовлетворительно (числовое обозначение оценки - «3»)	Оценка выставляется, если обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и обнаруживается знание и понимание основных положений вопросов, но: излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки
Не зачтено	Неудовлетворительно (числовое обозначение оценки - «2»)	Оценка ставится, если обучающийся не продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и обнаруживается незнание ответов на вопросы, обучающийся допускает ошибки в формулировке определений и(или) правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Критерии оценивания (оценки) ситуационного задания

Оценка	Числовое обозначение оценки	Критерии оценивания (оценки)
Отлично	5	Обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) правильный(ые). Объяснение хода его выполнения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, с правильным и свободным владением профессиональной терминологией; ответ(ы) на вопрос(ы) задания верный(ые), четкий(ие), непротиворечивые.
Хорошо	4	Обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) правильный(ые). Допускаются незначительные неточности. Объяснение хода его выполнения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании. Допускаются единичные ошибки в использовании профессиональных терминов; ответы на вопросы задания верные, непротиворечивые, но недостаточно четкие.
Удовлетворительно	3	Обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) преимущественно правильный(ые). Объяснение хода его выполнения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками в использовании профессиональных терминов; ответы на вопросы задания недостаточно четкие, с ошибками в деталях, противоречивые.
Неудовлетворительно	2	Обучающийся не продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) преимущественно неправильные. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования (в т.ч. лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Критерии оценивания (оценки) контрольной работы

За выполнение контрольной работы выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся получил не менее двух оценок «удовлетворительно» из трех заданий при оценивании письменного опроса и каждого ситуационного задания отдельно по пятибалльной системе оценивания (с оценками «Отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

Критерии оценивания (оценки) экзамена

За выполнение заданий экзамена выставляется оценка по пятибалльной системе оценивания (с оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»). За выполнение заданий экзамена выставляется средняя оценка (среднее арифметическое с округлением в пользу студента) за выполнение трех заданий при оценивании письменного опроса и каждого ситуационного задания отдельно по пятибалльной системе оценивания (с оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

7. Содержание оценочных средств

Задания для текущего контроля успеваемости

Вопросы для устных опросов

Понятия «лидер» и «лидерство».
Группа как пространство лидерской активности.
Природа лидерства.
Функции и роли лидера в группе.
Традиционные и современные подходы к исследованию лидерства.
Принципы разработки типологий лидерства и лидеров.
Объединенная типология лидерства.
Потребности как источники активности лидера.
Ценностно-смысловые ориентиры и критерии лидерской активности.
Групповые нормы и поведение лидера.
Сущность и виды власти.
Влияние как глубинное основание власти лидера.
Психологические воздействия как средства реализации влияния лидера.
Харизма, авторитет и доверие как факторы эффективности влияния лидера.
Личностные факторы эффективности лидерства.
Стили лидерства как деятельностный фактор его эффективности.
Особенности общения в системе «лидер – группа».
Средства и формы общения лидера.
Мотивирование членов группы.
Командообразование.
Формирование групповой культуры.
Факторы и ориентиры развития лидера.
Акмеологические технологии развития лидерских качеств и умений.
Женщины и лидерство.
Самореализация и «крушение» лидеров.
Этические проблемы лидерства.
Создание команды.
Основные роли в команде.
Отличия команды от рабочих групп.
Жизненный цикл команды.
Конфликты в команде и управление ими.

Вопросы для письменного опроса (в рамках контрольной работы)

Как взаимосвязаны особенности группы, личностные особенности ее лидера, групповые задачи и условия их реализации?

В чем заключается различие между лидером и руководителем?

Приведите основные характеристики лидера.

Перечислите функции лидера.

Определите содержание понятий "лидер" и "лидерство"

Какие основные модели лидерства вы знаете?

Опишите персоналистический подход при исследовании лидерства.

Охарактеризуйте ситуационный подход при исследовании лидерства.

В чем заключается особенность матрицы стилей руководства по У. Реддину?

От каких факторов зависит степень привлечения членов группы к участию в принятии решений?

Опишите поведенческий подход при исследовании лидерства.

Охарактеризуйте мотивационный подход при исследовании лидерства.

Охарактеризуйте функционально-ролевой подход при исследовании лидерства.

Определите общую характеристику потребностей.

Что собой представляет иерархия потребностей по А. Маслоу?

Назовите причины желания властвовать.

Что представляет собой потребность в контроле?

Что такое потребность в аффилиации?

Определите содержание понятия "власть лидера".

Охарактеризуйте влияние как глубинное основание лидерской власти.

Приведите структуру психологических механизмов реализации власти лидера.

Перечислите источники власти.

Перечислите виды психологических воздействий.

Какие факторы психологических воздействий вы знаете?

Каково значение харизмы в реализации влияния лидера?

Каково значение авторитета в реализации влияния лидера?

Каково значение доверия в реализации влияния лидера?

Перечислите психологические критерии доверительных отношений.

Какие качества наиболее часто встречаются у успешных лидеров?

На чем должен строиться авторитет современного организационного лидера?

Определите основные характеристики общения лидера.

Охарактеризуйте составляющие коммуникативной компетентности.

Охарактеризуйте составляющие позиции лидера в групповом взаимодействии.

Перечислите факторы успешности общения лидера.

Какие существуют средства общения лидера?

Какие существуют формы общения лидера?

Перечислите основные принципы эффективного мотивирования?

Какова основная характеристика процесса командообразования и роль лидера в этом процессе?

Какова взаимосвязь между особенностями культуры и поведением лидера?

Определите типологию команд.

Перечислите уровни культуры.

В каком направлении, по вашему мнению, необходимо развивать групповую культуру и индивидуальную культуру лидера, чтобы, с одной стороны, каждый член группы мог наиболее эффективно реализовать себя, а с другой стороны, группа эффективно решала общие задачи и гармонично развивалась?

Какова сущность понятия "развитие"?

Какова сущность понятия "саморазвитие"?

Определите трактовку понятия "целостность личности".

Какова роль непрерывного саморазвития в достижении и сохранении лидерского успеха?

Перечислите основные принципы разработки и использования акмеологических технологий развития лидерских качеств и умений.

Каковы гендерные особенности лидерского поведения?

Какие существуют гендерные стереотипы, связанные с лидерством?

Перечислите факторы самореализации лидеров.

Перечислите факторы "крушения" лидеров.

В чем суть этических проблем лидерства?

Какие вы знаете базовые мотивации?

Перечислите психофизиологические особенности.

Существуют ли отличия команды от рабочих групп. Если да, то какие?

Определите состав базовых признаков реальной команды.

Охарактеризуйте внутриличностные конфликты.

Охарактеризуйте мнимые и полные конфликты. Каковы пути их разрешения?

Варианты заданий для контрольной работы

Варианты заданий для контрольной работы распределяются между обучающимися педагогическим работником.

Варианты заданий для контрольной работы

ВАРИАНТ 1

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

УК-3.1 Демонстрирует способность осуществлять социальное взаимодействие, реализовывать свою роль в команде, подбирать инструменты лидера

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

Ситуационное задание № 1

Рассмотрите конкретную ситуацию и продемонстрируйте способность осуществлять социальное взаимодействие. Реализуйте свою роль в команде и подберите инструменты лидера.

Производительность труда Вашей группы снижается на протяжении нескольких месяцев. Члены группы не слишком озабочены своевременным выполнением задач. Им постоянно необходимо напоминать об этом. В прошлом помогало перераспределение ролей и ответственности.

Б. Выберите наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

Возможные способы воздействия: позволить группе самой определить направление своей работы; учитывать рекомендации группы, но следить за выполнением задач; перераспределить роли и ответственность, и вести четкий контроль; вовлекать группу в перераспределение ролей и ответственности, но не быть чрезмерно директивным.

Ситуационное задание № 2

Рассмотрите конкретную ситуацию и примените методы разрешения конфликта. Определите стратегию и тактику формирования команды.

Андрей, руководитель отдела «А», от своего контрагента получил крупный заказ на выполнение работ, которые для его подчиненных не являются основным видом производственной деятельности, но могут быть смежным видом деятельности. Сергей, руководитель отдела «Б», для сотрудников которого рассматриваемый заказ является основным видом деятельности, обратился к руководству с требованием передать заказ в профильное подразделение. Руководитель отдела «А» отказался передать заказ и заявил, что прекратит деятельность всего подразделения в случае, если контрагент будет сотрудничать с Сергеем. Кроме того, Андрей заявил, что привлечь в организацию подобный объем работ является обязанностью руководителя отдела «Б». Сергей настаивал на том, что его сотрудники лучше выполняют заказ, в противном случае его подчиненным нет смысла работать в организации. Как действовать в данной ситуации?

Письменный опрос

Вопрос 1	Охарактеризуйте внутриличностные конфликты.
Вопрос 2	Что представляет собой потребность в контроле?
Вопрос 3	Определите основные характеристики общения лидера.
Вопрос 4	Какие вы знаете базовые мотивации?
Вопрос 5	Перечислите факторы самореализации лидеров.

ВАРИАНТ 2

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

УК-3.1 Демонстрирует способность осуществлять социальное взаимодействие, реализовывать свою роль в команде, подбирать инструменты лидера

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

Ситуационное задание №1

Рассмотрите конкретную ситуацию и продемонстрируйте способность осуществлять социальное взаимодействие. Реализуйте свою роль в команде и подберите инструменты лидера.

Производительность труда Вашей группы снижается на протяжении нескольких месяцев. Члены группы не слишком озабочены своевременным выполнением задач. Им постоянно необходимо напоминать об этом. В прошлом помогало перераспределение ролей и ответственности.

Б. Выберите наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

Возможные способы воздействия: позволить группе самой определить направление своей работы; учитывать рекомендации группы, но следить за выполнением задач; перераспределить роли и ответственность, и вести четкий контроль; вовлекать группу в перераспределение ролей и ответственности, но не быть чрезмерно директивным.

Ситуационное задание №2

Рассмотрите конкретную ситуацию и примените методы разрешения конфликта. Определите стратегию и тактику формирования команды.

Андрей, руководитель отдела «А», от своего контрагента получил крупный заказ на выполнение работ, которые для его подчиненных не являются основным видом производственной деятельности, но могут быть смежным видом деятельности. Сергей, руководитель отдела «Б», для сотрудников которого рассматриваемый заказ является основным видом деятельности, обратился к руководству с требованием передать заказ в профильное подразделение. Руководитель отдела «А» отказался передать заказ и заявил, что прекратит деятельность всего подразделения в случае, если контрагент будет сотрудничать с Сергеем. Кроме того, Андрей заявил, что привлечь в организацию подобный объем работ является обязанностью руководителя отдела «Б». Сергей настаивал на том, что его сотрудники лучше выполняют заказ, в противном случае его подчиненным нет смысла работать в организации. Как действовать в данной ситуации?

Письменный опрос

Вопрос 1	От каких факторов зависит степень привлечения членов группы к участию в принятии решений?
Вопрос 2	Что такое потребность в аффилиации?
Вопрос 3	Перечислите основные принципы эффективного мотивирования?
Вопрос 4	Приведите структуру психологических механизмов реализации власти лидера.
Вопрос 5	Перечислите основные принципы разработки и использования акмеологических технологий развития лидерских качеств и умений.

ВАРИАНТ 3

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

УК-3.1 Демонстрирует способность осуществлять социальное взаимодействие, реализовывать свою роль в команде, подбирать инструменты лидера

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

Ситуационное задание №1

Рассмотрите конкретную ситуацию и продемонстрируйте способность осуществлять социальное взаимодействие. Реализуйте свою роль в команде и подберите инструменты лидера.

Производительность труда Вашей группы снижается на протяжении нескольких месяцев. Члены группы не слишком озабочены своевременным выполнением задач. Им постоянно необходимо напоминать об этом. В прошлом помогало перераспределение ролей и ответственности.

Б. Выберите наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

Возможные способы воздействия: позволить группе самой определить направление своей работы; учитывать рекомендации группы, но следить за выполнением задач; перераспределить роли и ответственность, и вести четкий контроль; вовлекать группу в перераспределение ролей и ответственности, но не быть чрезмерно директивным.

Ситуационное задание №2

Рассмотрите конкретную ситуацию и примените методы разрешения конфликта. Определите стратегию и тактику формирования команды.

Андрей, руководитель отдела «А», от своего контрагента получил крупный заказ на выполнение работ, которые для его подчиненных не являются основным видом производственной деятельности, но могут быть смежным видом деятельности. Сергей, руководитель отдела «Б», для сотрудников которого рассматриваемый заказ является основным видом деятельности, обратился к руководству с требованием передать заказ в профильное подразделение. Руководитель отдела «А» отказался передать заказ и заявил, что прекратит деятельность всего подразделения в случае, если контрагент будет сотрудничать с Сергеем. Кроме того, Андрей заявил, что привлечь в организацию подобный объем работ является обязанностью руководителя отдела «Б». Сергей настаивал на том, что его сотрудники лучше выполняют заказ, в противном случае его подчиненным нет смысла работать в организации. Как действовать в данной ситуации?

Письменный опрос

Вопрос 1	На чем должен строиться авторитет современного организационного лидера?
Вопрос 2	Какова основная характеристика процесса командообразования и роль лидера в этом процессе?
Вопрос 3	Какие существуют средства общения лидера?
Вопрос 4	Охарактеризуйте ситуационный подход при исследовании лидерства.
Вопрос 5	В чем суть этических проблем лидерства?

ВАРИАНТ 4

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

УК-3.1 Демонстрирует способность осуществлять социальное взаимодействие, реализовывать свою роль в команде, подбирать инструменты лидера

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

Ситуационное задание №1

Рассмотрите конкретную ситуацию и продемонстрируйте способность осуществлять социальное взаимодействие. Реализуйте свою роль в команде и подберите инструменты лидера.

Производительность труда Вашей группы снижается на протяжении нескольких месяцев. Члены группы не слишком озабочены своевременным выполнением задач. Им постоянно необходимо напоминать об этом. В прошлом помогало перераспределение ролей и ответственности.

Б. Выберите наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

Возможные способы воздействия: позволить группе самой определить направление своей работы; учитывать рекомендации группы, но следить за выполнением задач; перераспределить роли и ответственность, и вести четкий контроль; вовлекать группу в перераспределение ролей и ответственности, но не быть чрезмерно директивным.

Ситуационное задание №2

Рассмотрите конкретную ситуацию и примените методы разрешения конфликта. Определите стратегию и тактику формирования команды.

Андрей, руководитель отдела «А», от своего контрагента получил крупный заказ на выполнение работ, которые для его подчиненных не являются основным видом производственной деятельности, но могут быть смежным видом деятельности. Сергей, руководитель отдела «Б», для сотрудников которого рассматриваемый заказ является основным видом деятельности, обратился к руководству с требованием передать заказ в профильное подразделение. Руководитель отдела «А» отказался передать заказ и заявил, что прекратит деятельность всего подразделения в случае, если контрагент будет сотрудничать с Сергеем. Кроме того, Андрей заявил, что привлечь в организацию подобный объем работ является обязанностью руководителя отдела «Б». Сергей настаивал на том, что его сотрудники лучше выполняют заказ, в противном случае его подчиненным нет смысла работать в организации. Как действовать в данной ситуации?

Письменный опрос

Вопрос 1	Какие вы знаете базовые мотивации?
Вопрос 2	Какие качества наиболее часто встречаются у успешных лидеров?
Вопрос 3	Какие факторы психологических воздействий вы знаете?
Вопрос 4	Охарактеризуйте мнимые и полные конфликты. Каковы пути их разрешения?
Вопрос 5	Перечислите уровни культуры.

ВАРИАНТ 5

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

УК-3.1 Демонстрирует способность осуществлять социальное взаимодействие, реализовывать свою роль в команде, подбирать инструменты лидера

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

Ситуационное задание №1

Рассмотрите конкретную ситуацию и продемонстрируйте способность осуществлять социальное взаимодействие. Реализуйте свою роль в команде и подберите инструменты лидера.

Производительность труда Вашей группы снижается на протяжении нескольких месяцев. Члены группы не слишком озабочены своевременным выполнением задач. Им постоянно необходимо напоминать об этом. В прошлом помогало перераспределение ролей и ответственности.

Б. Выберите наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

Возможные способы воздействия: позволить группе самой определить направление своей работы; учитывать рекомендации группы, но следить за выполнением задач; перераспределить роли и ответственность, и вести четкий контроль; вовлекать группу в перераспределение ролей и ответственности, но не быть чрезмерно директивным.

Ситуационное задание №2

Рассмотрите конкретную ситуацию и примените методы разрешения конфликта. Определите стратегию и тактику формирования команды.

Андрей, руководитель отдела «А», от своего контрагента получил крупный заказ на выполнение работ, которые для его подчиненных не являются основным видом производственной деятельности, но могут быть смежным видом деятельности. Сергей, руководитель отдела «Б», для сотрудников которого рассматриваемый заказ является основным видом деятельности, обратился к руководству с требованием передать заказ в профильное подразделение. Руководитель отдела «А» отказался передать заказ и заявил, что прекратит деятельность всего подразделения в случае, если контрагент будет сотрудничать с Сергеем. Кроме того, Андрей заявил, что привлечь в организацию подобный объем работ является обязанностью руководителя отдела «Б». Сергей настаивал на том, что его сотрудники лучше выполняют заказ, в противном случае его подчиненным нет смысла работать в организации. Как действовать в данной ситуации?

Письменный опрос

Вопрос 1	Назовите причины желания властвовать.
Вопрос 2	Охарактеризуйте составляющие коммуникативной компетентности.
Вопрос 3	Какие существуют формы общения лидера?
Вопрос 4	Перечислите источники власти.
Вопрос 5	Что собой представляет иерархия потребностей по А. Маслоу?

Вопросы для письменного опроса (для промежуточной аттестации обучающихся)

Как взаимосвязаны особенности группы, личностные особенности ее лидера, групповые задачи и условия их реализации?
В чем заключается различие между лидером и руководителем?
Приведите основные характеристики лидера.
Перечислите функции лидера.
Определите содержание понятий "лидер" и "лидерство"
Какие основные модели лидерства вы знаете?
Опишите персоналистический подход при исследовании лидерства.
Охарактеризуйте ситуационный подход при исследовании лидерства.
В чем заключается особенность матрицы стилей руководства по У. Реддину?
От каких факторов зависит степень привлечения членов группы к участию в принятии решений?
Опишите поведенческий подход при исследовании лидерства.
Охарактеризуйте мотивационный подход при исследовании лидерства.
Охарактеризуйте функционально-ролевой подход при исследовании лидерства.
Определите общую характеристику потребностей.
Что собой представляет иерархия потребностей по А. Маслоу?
Назовите причины желания властвовать.
Что представляет собой потребность в контроле?
Что такое потребность в аффилиации?
Определите содержание понятия "власть лидера".
Охарактеризуйте влияние как глубинное основание лидерской власти.
Приведите структуру психологических механизмов реализации власти лидера.
Перечислите источники власти.
Перечислите виды психологических воздействий.
Какие факторы психологических воздействий вы знаете?
Каково значение харизмы в реализации влияния лидера?
Каково значение авторитета в реализации влияния лидера?
Каково значение доверия в реализации влияния лидера?
Перечислите психологические критерии доверительных отношений.
Какие качества наиболее часто встречаются у успешных лидеров?
На чем должен строиться авторитет современного организационного лидера?
Определите основные характеристики общения лидера.
Охарактеризуйте составляющие коммуникативной компетентности.
Охарактеризуйте составляющие позиции лидера в групповом взаимодействии.
Перечислите факторы успешности общения лидера.
Какие существуют средства общения лидера?
Какие существуют формы общения лидера?
Перечислите основные принципы эффективного мотивирования?
Какова основная характеристика процесса командообразования и роль лидера в этом процессе?
Какова взаимосвязь между особенностями культуры и поведением лидера?
Определите типологию команд.
Перечислите уровни культуры.
В каком направлении, по вашему мнению, необходимо развивать групповую культуру и индивидуальную культуру лидера, чтобы, с одной стороны, каждый член группы мог наиболее эффективно реализовать себя, а с другой стороны, группа эффективно решала общие задачи и гармонично развивалась?

Какова сущность понятия "развитие"?
Какова сущность понятия "саморазвитие"?
Определите трактовку понятия "целостность личности".
Какова роль непрерывного саморазвития в достижении и сохранении лидерского успеха?
Перечислите основные принципы разработки и использования акмеологических технологий развития лидерских качеств и умений.
Каковы гендерные особенности лидерского поведения?
Какие существуют гендерные стереотипы, связанные с лидерством?
Перечислите факторы самореализации лидеров.
Перечислите факторы "крушения" лидеров.
В чем суть этических проблем лидерства?
Какие вы знаете базовые мотивации?
Перечислите психофизиологические особенности.
Существуют ли отличия команды от рабочих групп. Если да, то какие?
Определите состав базовых признаков реальной команды.
Охарактеризуйте внутриличностные конфликты.
Охарактеризуйте мнимые и полные конфликты. Каковы пути их разрешения?

Билеты для промежуточной аттестации обучающихся (Экзамен)

БИЛЕТ 1

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

УК-3.1 Демонстрирует способность осуществлять социальное взаимодействие, реализовывать свою роль в команде, подбирать инструменты лидера

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

Ситуационное задание № 1

Рассмотрите конкретную ситуацию и продемонстрируйте способность осуществлять социальное взаимодействие, реализуя свою роль в команде. Подберите инструменты лидера для решения практической задачи.

А. Вас назначили на новую должность. Предыдущий руководитель не вмешивался в дела группы. Группа адекватно следовала своему направлению работы и выполняла поставленные задачи. Внутренние отношения в группе находятся на хорошем уровне.

Б. Выберите наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

Возможные способы воздействия: предпринимать шаги, направляя подчиненных к работе, определенной должным образом; вовлекать подчиненных в процесс принятия решений, оказывая поддержку дельным предложениям; обсуждать производительность труда группы в прошлом, а затем рассмотреть необходимость новой практики; предоставить группу самой себе.

Ситуационное задание № 2

Рассмотрите конкретную ситуацию и примените методы разрешения конфликта. Определите стратегию и тактику формирования команды.

В компании две команды плотно взаимодействуют друг с другом. Вы – руководитель одной из этих команд, и компания наняла руководителя во вторую команду. Ваш новый коллега при знакомстве показался вам вполне разумным человеком, и вы спокойно ушли в отпуск на пару недель. После отпуска вы замечаете, что исходящее от второй команды реплики имеют повелительное наклонение и приказной тон. Доброжелательность и взаимоуважение в общении испарились, и ответная реакция вашей команды была соответствующая – ваши люди начали отвечать коллегам таким же образом. Эффективность и качество работы обеих команд упали, начинают срываться дедлайны. Ваши действия?

Письменный опрос

Вопрос 1	В чем заключается различие между лидером и руководителем?
Вопрос 2	Перечислите виды психологических воздействий.
Вопрос 3	Определите содержание понятий "лидер" и "лидерство"
Вопрос 4	Охарактеризуйте внутриличностные конфликты.
Вопрос 5	Какие существуют гендерные стереотипы, связанные с лидерством?

БИЛЕТ 2

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

УК-3.1 Демонстрирует способность осуществлять социальное взаимодействие, реализовывать свою роль в команде, подбирать инструменты лидера

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

Ситуационное задание №1

Рассмотрите конкретную ситуацию и продемонстрируйте способность осуществлять социальное взаимодействие. Реализуйте свою роль в команде и подберите инструменты лидера.

А. Полученная Вами информация указывает на некоторые трудности во взаимоотношениях подчиненных одной из групп. Группа имеет хорошую производственную репутацию. Члены группы эффективно выполняли сложные задачи и успешно справлялись с работой в течение всего прошлого года. Все они обладают достаточной квалификацией.

Б. Выберите наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

Возможные способы воздействия: рассмотреть необходимость внедрения новой практики и обсудить Ваше решение с подчиненными; предоставить членам группы возможность самим решить возникшие проблемы; участвовать в обсуждении проблемы, оказывая подчиненным поддержку, не нарушая отношений соподчинения.

Ситуационное задание №2

Рассмотрите конкретную ситуацию и примените методы разрешения конфликта. Определите стратегию и тактику формирования команды.

Герман, новоиспеченный руководитель, в компании работает давно. Решения принимает быстро, интуитивно. Лидерские качества и эмоциональный интеллект сильно развиты. Харизматичен. Рисками его повышения было: отсутствие какого-либо опыта руководства. На первый месяц руководства группа перевыполнила месячный план продаж, но решения и действия Германа были интуитивными. Анатолий, старожил компании. Решения принимает взвешенно, долго, много внимания уделяет деталям. Аналитический склад ума. Поступки своего новоиспеченного руководителя, Германа, считает импульсивными, а некоторые его действия – логически не обоснованными. Открыто не саботирует, но неосознанно, своими реакциями, вносит смуту в устоявшийся коллектив. После повышения Германа – провалил месячный план продаж.

После назначения Германа, у Анатолия осталось много вопросов к руководству компании. «Почему не я? Чем он лучше меня? Неужели именно таким качествами должен обладать руководитель?» Как действовать в данной ситуации?

Письменный опрос

Вопрос 1	Перечислите факторы успешности общения лидера.
Вопрос 2	Какие основные модели лидерства вы знаете?
Вопрос 3	Что представляет собой потребность в контроле?
Вопрос 4	В каком направлении, по вашему мнению, необходимо развивать групповую культуру и индивидуальную культуру лидера, чтобы, с одной стороны, каждый член группы мог наиболее эффективно реализовать себя, а с другой стороны, группа эффективно решала общие задачи и гармонично развивалась?
Вопрос 5	Каково значение авторитета в реализации влияния лидера?

БИЛЕТ 3

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

УК-3.1 Демонстрирует способность осуществлять социальное взаимодействие, реализовывать свою роль в команде, подбирать инструменты лидера

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

Ситуационное задание №1

Рассмотрите конкретную ситуацию и продемонстрируйте способность осуществлять социальное взаимодействие, реализуя свою роль в команде. Подберите инструменты лидера для решения практической задачи.

А. Вас назначили на новую должность. Предыдущий руководитель не вмешивался в дела группы. Группа адекватно следовала своему направлению работы и выполняла поставленные задачи. Внутренние отношения в группе находятся на хорошем уровне.

Б. Выберите наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

Возможные способы воздействия: предпринимать шаги, направляя подчиненных к работе, определенной должным образом; вовлекать подчиненных в процесс принятия решений, оказывая поддержку дельным предложениям; обсуждать производительность труда группы в прошлом, а затем рассмотреть необходимость новой практики; предоставить группу самой себе.

Ситуационное задание №2

Рассмотрите конкретную ситуацию и примените методы разрешения конфликта. Определите стратегию и тактику формирования команды.

В компании две команды плотно взаимодействуют друг с другом. Вы – руководитель одной из этих команд, и компания наняла руководителя во вторую команду. Ваш новый коллега при знакомстве показался вам вполне разумным человеком, и вы спокойно ушли в отпуск на пару недель. После отпуска вы замечаете, что исходящее от второй команды реплики имеют повелительное наклонение и приказной тон. Доброжелательность и взаимоуважение в общении испарились, и ответная реакция вашей команды была соответствующая – ваши люди начали отвечать коллегам таким же образом. Эффективность и качество работы обеих команд упали, начинают срываться дедлайны. Ваши действия?

Письменный опрос

Вопрос 1	Каково значение доверия в реализации влияния лидера?
Вопрос 2	Определите содержание понятия "власть лидера".
Вопрос 3	Какова сущность понятия "саморазвитие"?
Вопрос 4	Определите состав базовых признаков реальной команды.
Вопрос 5	Определите основные характеристики общения лидера.

БИЛЕТ 4

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

УК-3.1 Демонстрирует способность осуществлять социальное взаимодействие, реализовывать свою роль в команде, подбирать инструменты лидера

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

Ситуационное задание №1

Рассмотрите конкретную ситуацию и продемонстрируйте способность осуществлять социальное взаимодействие. Реализуйте свою роль в команде и подберите инструменты лидера.

А. Полученная Вами информация указывает на некоторые трудности во взаимоотношениях подчиненных одной из групп. Группа имеет хорошую производственную репутацию. Члены группы эффективно выполняли сложные задачи и успешно справлялись с работой в течение всего прошлого года. Все они обладают достаточной квалификацией.

Б. Выберите наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

Возможные способы воздействия: рассмотреть необходимость внедрения новой практики и обсудить Ваше решение с подчиненными; предоставить членам группы возможность самим решить возникшие проблемы; участвовать в обсуждении проблемы, оказывая подчиненным поддержку, не нарушая отношений соподчинения.

Ситуационное задание №2

Рассмотрите конкретную ситуацию и примените методы разрешения конфликта. Определите стратегию и тактику формирования команды.

Герман, новоиспеченный руководитель, в компании работает давно. Решения принимает быстро, интуитивно. Лидерские качества и эмоциональный интеллект сильно развиты. Харизматичен. Рисками его повышения было: отсутствие какого-либо опыта руководства. На первый месяц руководства группа перевыполнила месячный план продаж, но решения и действия Германа были интуитивными. Анатолий, старожил компании. Решения принимает взвешенно, долго, много внимания уделяет деталям. Аналитический склад ума. Поступки своего новоиспеченного руководителя, Германа, считает импульсивными, а некоторые его действия – логически не обоснованными. Открыто не саботирует, но неосознанно, своими реакциями, вносит смуту в устоявшийся коллектив. После повышения Германа – провалил месячный план продаж.

После назначения Германа, у Анатолия осталось много вопросов к руководству компании. «Почему не я? Чем он лучше меня? Неужели именно таким качествами должен обладать руководитель?» Как действовать в данной ситуации?

Письменный опрос

Вопрос 1	В чем заключается особенность матрицы стилей руководства по У. Реддину?
Вопрос 2	Перечислите психологические критерии доверительных отношений.
Вопрос 3	Охарактеризуйте составляющие позиции лидера в групповом взаимодействии.
Вопрос 4	Опишите поведенческий подход при исследовании лидерства.
Вопрос 5	Определите типологию команд.

БИЛЕТ 5

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

УК-3.1 Демонстрирует способность осуществлять социальное взаимодействие, реализовывать свою роль в команде, подбирать инструменты лидера

УК-3.2 Применяет методы разрешения конфликта, определяет стратегию и тактику формирования команды

Ситуационное задание №1

Рассмотрите конкретную ситуацию и продемонстрируйте способность осуществлять социальное взаимодействие, реализуя свою роль в команде. Подберите инструменты лидера для решения практической задачи.

А. Вас назначили на новую должность. Предыдущий руководитель не вмешивался в дела группы. Группа адекватно следовала своему направлению работы и выполняла поставленные задачи. Внутренние отношения в группе находятся на хорошем уровне.

Б. Выберите наилучший способ воздействия на группу со стороны руководителя и обоснуйте свои ответы.

Возможные способы воздействия: предпринимать шаги, направляя подчиненных к работе, определенной должным образом; вовлекать подчиненных в процесс принятия решений, оказывая поддержку дельным предложениям; обсуждать производительность труда группы в прошлом, а затем рассмотреть необходимость новой практики; предоставить группу самой себе.

Ситуационное задание №2

Рассмотрите конкретную ситуацию и примените методы разрешения конфликта. Определите стратегию и тактику формирования команды.

В компании две команды плотно взаимодействуют друг с другом. Вы – руководитель одной из этих команд, и компания наняла руководителя во вторую команду. Ваш новый коллега при знакомстве показался вам вполне разумным человеком, и вы спокойно ушли в отпуск на пару недель. После отпуска вы замечаете, что исходящее от второй команды реплики имеют повелительное наклонение и приказной тон. Доброжелательность и взаимоуважение в общении испарились, и ответная реакция вашей команды была соответствующая – ваши люди начали отвечать коллегам таким же образом. Эффективность и качество работы обеих команд упали, начинают срываться дедлайны. Ваши действия?

Письменный опрос

Вопрос 1	Существуют ли отличия команды от рабочих групп. Если да, то какие?
Вопрос 2	Каково значение харизмы в реализации влияния лидера?
Вопрос 3	Приведите основные характеристики лидера.
Вопрос 4	Перечислите факторы "крушения" лидеров.
Вопрос 5	Охарактеризуйте влияние как глубинное основание лидерской власти.

8. Перечень рекомендуемых учебных изданий, дополнительной литературы и (или) иных информационных источников для самостоятельной подготовки обучающихся к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся

Электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы

Учебные материалы – электронные учебные издания (издания электронных библиотечных систем)

Учебная литература (перечень основной (обязательной) и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)) включает в себя следующие **электронные учебные издания**:

Основная (обязательная) учебная литература:

1. Селезнева, Е. В. *Лидерство : учебник и практикум для вузов* / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2020

Дополнительная учебная литература:

1. Ильин, В. А. *Психология лидерства : учебник для вузов* / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2020

2. *Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов* / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2020

3. Савинова, С. Ю. *Лидерство в бизнесе : учебник и практикум для вузов* / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020

4. Спивак, В. А. *Лидерство. Практикум : учебное пособие для вузов* / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2020

5. Спивак, В. А. *Лидерство : учебник для вузов* / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2020

Периодические издания

Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. : Научный журнал. — Москва : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (Издательский Дом)

Право и цифровая экономика. — Москва : ФГБОУ ВПО "Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)"

Иные электронные образовательные ресурсы

Единое окно доступа к образовательным ресурсам (<http://window.edu.ru/>)

Федеральный образовательный портал "Экономика. Социология. Менеджмент" (<http://ecsocman.hse.ru/>)

Электронная библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ» (Электронно-библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ» (<https://biblio-online.ru/> или <https://urait.ru/>))

Электронно-библиотечная система «Рукопт» (Электронная библиотечная система «Рукопт») (Электронная библиотечная система «Национальный цифровой ресурс «Рукопт») <https://rucont.ru/> или <https://lib.rucont.ru/>

Электронная информационно-образовательная среда организации Университета БРИКС (<https://brics.study/>)

II. Информационное обеспечение (перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем)

Каждый обучающийся обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе (ЭБС), содержащей издания учебной, учебно-методической и иной литературы.

Состав необходимого комплекта лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Яндекс.Браузер; LibreOffice; Notepad++; GNU Image Manipulation Program (GIMP); Firefox (Браузер Mozilla Firefox); 7-Zip; FAR Manager.

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

(перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»):

Электронные информационные ресурсы

Состав современных профессиональных баз данных (в том числе международных реферативных баз данных научных изданий)

Федеральная служба государственной статистики (<https://www.gks.ru/>)

Открытые данные России (<https://data.gov.ru/>)

Статистический Отдел Организации Объединенных Наций (United Nations Statistics Division) (<http://data.un.org/>)

Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific) (<https://www.unescap.org/our-work/statistics>)

Европейская экономическая комиссия Организации Объединенных Наций (United Nations Economic Commission for Europe) (http://www.unece.org/stats/stats_h.html)

Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединённых Наций (Food and Agriculture Organization of the United Nations) (<http://www.fao.org/statistics/en/>)
Международный валютный фонд (МВФ) (International Monetary Fund (IMF)) (<https://www.imf.org/en/Data>)
Институт статистики ЮНЕСКО (UNESCO Institute of Statistics) (<http://uis.unesco.org/>)
Организация Объединённых Наций По Промышленному Развитию (United Nations Industrial Development Organization) (<https://www.unido.org/researchers/statistical-databases>)
Группа Всемирного Банка (The World Bank Group) (<https://data.worldbank.org/>)
Всемирная организация здравоохранения (World Health Organization) (<https://www.who.int/data/>)
Всемирная торговая организация (World Trade Organization) (https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/statis_e.htm)
Евростат (Eurostat (European Statistical Office)) (<https://ec.europa.eu/eurostat/>)
Межгосударственный статистический комитет Содружества Независимых Государств (<http://www.cisstat.com/Obase/index.htm>)
Организация экономического сотрудничества и развития (Organisation for Economic Co-operation and Development) (<https://data.oecd.org/>)
Международное энергетическое агентство (International Energy Agency) (<https://www.iea.org/data-and-statistics/>)

Состав международных реферативных баз данных научных изданий

Science Alert (<https://scialert.net/>)
AENSI Publisher (American-Eurasian Network for Scientific Information Journals) (<http://www.aensiweb.com/>)
Asian Economic and Social Society (AESS) (<http://www.aessweb.com/>)
PressAcademia (<http://www.pressacademia.org/>)
OMICs International (<https://www.omicsonline.org/>)
Scientific Research Publishing (<https://www.scirp.org/>)
Hikari Ltd (<http://www.m-hikari.com/>)
OAPEN (<https://www.oapen.org/>)
Scientific & Academic Publishing (SAP) (<http://www.sapub.org/journal/index.aspx>)
Global Advanced Research Journals (<http://garj.org/>)
Kamla-Raj Enterprises (<http://www.krepublishers.com/>)
ISER PUBLICATIONS (<http://www.iserjournals.com/>)
Medwell Journals (Scientific Research Publishing Company) (<https://medwelljournals.com/home.php>)

Состав информационных справочных систем

База знаний Открытого правительства (<http://wiki.ac-forum.ru/>)
Высшая аттестационная комиссия при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (<https://vak.minobrnauki.gov.ru/main>)
Российский фонд фундаментальных исследований (<https://www.rfbr.ru/>)
Федеральный портал «Российское образование» (<http://www.edu.ru/>)
Espacenet (Поиск патентной информации) (<https://ru.espacenet.com/>)
Справочно-информационный портал ГРАМОТА.РУ (<http://gramota.ru/>)
Евразийский Монитор (<http://eurasiamonitor.org/>)
Экономические факультеты, институты и исследовательские центры в мире (<https://edirc.repec.org/>)
Информационная система Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека «Документы» (<https://www.rospotrebnadzor.ru/documents/documents.php>)

Состав информационных справочных правовых систем

Официальный интернет-портал правовой информации (Государственная система правовой информации) (<http://pravo.gov.ru/>)
Система обеспечения законодательной деятельности (<https://sozd.duma.gov.ru/>)
Собрание законодательства Российской Федерации (<https://www.szrf.ru/>)
Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» (ГАС «Правосудие») (<https://sudrf.ru/>)
Нормативные правовые акты в Российской Федерации. Министерство юстиции Российской Федерации (<http://pravo.minjust.ru/>)

Иные информационные ресурсы - информационные ресурсы органов государственной власти

Президент России (<http://kremlin.ru/>)
Правительство России (<http://government.ru/>)
Министерство науки и высшего образования РФ (<https://www.minobrnauki.gov.ru/>)
Министерство просвещения РФ (<https://edu.gov.ru/>)
Министерство экономического развития Российской Федерации (<https://www.economy.gov.ru/>)
Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации (<https://digital.gov.ru/>)
Банк России (<https://www.cbr.ru/>)
Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (<http://obrnadzor.gov.ru/ru/>)

Иные информационные ресурсы - новостные информационные ресурсы (ресурсы средств массовой информации)

ТАСС (<https://tass.ru/>)

РИА НОВОСТИ (<https://ria.ru/>)

Коммерсантъ (<https://www.kommersant.ru/>)

Forbes (<https://www.forbes.ru/>)

ЭКСПЕРТ (<https://expert.ru/>)

Известия (<https://iz.ru/>)

РБК (<https://www.rbc.ru/>)

RT (<https://rt.com/>)

Информационные поисковые системы

Яндекс (ссылка: <https://yandex.ru/>)

Google (ссылка: <https://www.google.com/>)

Mail (ссылка: <https://mail.ru/>)

Bing (ссылка: <https://www.bing.com/>)

Спутник (ссылка: <https://www.sputnik.ru/>)



Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Университет БРИКС (ЮниБРИКС)»

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета БРИКС
«15» февраля 2021г.
(Решение № УС 15-02-21/1 от 15.02.2021)

Мотивированное мнение Студенческого совета Университета
БРИКС учтено

«15» февраля 2021г.
(Протокол от 15.02.2021 № СС 15-02-21/1)

Мотивированное мнение Научного студенческого совета

Университета БРИКС учтено
«15» февраля 2021г.
(Протокол от 15.02.2021 № НС 15-02-21/1)



УТВЕРЖДАЮ

Ректор Университета БРИКС
Клевцов Виталий Владимирович
«15» февраля 2021 г.
(Приказ № 15-02-21/1)

Оценочные материалы по дисциплине Русский язык как иностранный

Направление подготовки
45.03.02 Лингвистика

Образовательная программа
ЛИНГВИСТИКА

Направленность (профиль) программы
Лингвистика

Квалификация выпускника – **бакалавр**

Форма обучения – **заочная**

СОГЛАСОВАНО

НАЦИОНАЛЬНАЯ АССОЦИАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
Исполнительный директор
Новиков Денис Викторович
«15» февраля 2021г.
(Лист согласования № 45.03.02/1 от «15» февраля 2021 г.)

СОГЛАСОВАНО

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ЕВРАЗИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ"
Руководитель учебно-методического управления
Шишкина Елена Юрьевна
«15» февраля 2021г.
(Лист согласования № 45.03.02/1 от «15» февраля 2021 г.)

Москва
2021

Программу разработал(и):
кандидат филологических наук Минова Мария Владимировна, доцент

1. Область применения оценочных материалов

Оценочные материалы представляют собой совокупность оценочных средств, предназначенных для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) или практике; для оценки сформированности у обучающихся индикаторов достижения компетенций, установленных ОПОП.

Настоящие оценочные материалы предназначены для оценки результатов обучения по дисциплине Русский язык как иностранный, для оценки сформированности у обучающихся соответствующих индикаторов достижения компетенций.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы	Индикаторы достижения компетенций
ОПК-2 Способен применять в практической деятельности знание психолого-педагогических основ и методики обучения иностранным языкам и культурам	РОПК-2 формирование компетенции ОПК-2 Способен применять в практической деятельности знание психолого-педагогических основ и методики обучения иностранным языкам и культурам	ОПК-2.1 Учитывает коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия
ОПК-2 Способен применять в практической деятельности знание психолого-педагогических основ и методики обучения иностранным языкам и культурам	РОПК-2 формирование компетенции ОПК-2 Способен применять в практической деятельности знание психолого-педагогических основ и методики обучения иностранным языкам и культурам	ОПК-2.2 Выбирает релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам

3. Перечень индикаторов достижения компетенций, соотнесенных с оценочными средствами

Текущий контроль успеваемости или промежуточная аттестация обучающихся	Оценочные средства	Индикатор(ы) достижения компетенций
Текущий контроль успеваемости: Устные опросы (два в календарный модуль)	Вопросы для устных опросов	ОПК-2.1 Учитывает коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия ОПК-2.2 Выбирает релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам
Текущий контроль успеваемости: Контрольная работа	Вопросы для письменного опроса (в рамках контрольной работы); ситуационные задания	ОПК-2.1 Учитывает коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия ОПК-2.2 Выбирает релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам
Промежуточная аттестация обучающихся: Зачет	Вопросы для письменного опроса (для промежуточной аттестации обучающихся); ситуационные задания	ОПК-2.1 Учитывает коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия ОПК-2.2 Выбирает релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам

4. Характеристика оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Для текущего контроля успеваемости обучающихся используются устные опросы и контрольная работа.

Устный опрос

Устный опрос позволяет оценить формирование индикаторов достижения компетенций, обладает большими возможностями воспитательного воздействия педагогического работника.

Устный опрос проводится во время занятий семинарского типа. Устный опрос проводится по перечню тем дисциплины. Вопросы устного опроса не выходят за рамки установленного перечня. Устные опросы организованы так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала.

Перечень вопросов для устного опроса доводится до сведения студентов.

Контрольная работа

Контрольная работа дает возможность:

- сформировать для всех обучающихся одинаковые условия,
- объективно оценить ответы при отсутствии помощи преподавателя,
- проверить обоснованность оценки.

Цель контрольной работы – закрепление основных положений изучаемой дисциплины и умение использовать их на практике при решении профессиональных задач.

Достижение цели предполагает решение следующих задач:

- дать ответы на теоретические вопросы по курсу;
- выполнить ситуационные задания.

Контрольная работа включает в себя:

- два ситуационных задания;
- письменный опрос (из пяти теоретических вопросов).

Ситуационное задание

Ситуационное задание позволяет оценить формирование индикаторов достижений компетенций.

Выполнение ситуационного задания состоит в определении способа деятельности в той или иной ситуации и(или) выполнения этой деятельности.

Для обеспечения равноценности заданий рекомендуется малое количество вариантов ситуационных заданий для промежуточной аттестации обучающихся, поскольку само по себе задание предполагает изложение авторских взглядов, обоснований и т.д. и, по сути, является индивидуальным. Для проведения текущего контроля успеваемости рекомендуется один вариант ситуационных заданий, поскольку само по себе задание предполагает изложение авторских взглядов, обоснований и т.д. и, по сути, является индивидуальным.

Ситуационное задание представляет собой описание конкретной ситуации, типичной для профессионального вида деятельности и(или) области знаний, соответствующих образовательной программе и осваиваемой дисциплине. Содержание ситуационного задания может включать описание условий деятельности и желаемого результата или конкретного задания (задачи). Ситуационное задание может содержать избыточную информацию или характеризоваться недостатком информации, что необходимо для того, чтобы подготовить обучающегося для успешной жизни в информационном обществе.

Письменный опрос

Письменный опрос позволяет оценить формирование индикаторов достижений компетенций, освоение содержания дисциплины, умение логически построить ответ, владение письменной речью.

Письменный опрос проводится по перечню тем дисциплины. Вопросы письменного опроса не выходят за рамки установленного перечня. Перечень вопросов для письменного опроса доводится до сведения студентов.

Письменный опрос применяется как часть контрольной работы для текущего контроля успеваемости обучающихся.

5. Характеристика оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Зачет

Зачет – это форма промежуточной аттестации обучающихся, которая проходит в устной или письменной форме (определяется преподавателем). Задания для проведения зачета выполняются обучающимся самостоятельно. Зачет проводится по билетам, включающим задания для проведения зачета.

Задание для проведения зачета включает в себя:

- два ситуационных задания;
- письменный опрос (из пяти теоретических вопросов).

Теоретические вопросы для зачета избираются на основе вопросов для письменного опроса (для промежуточной аттестации обучающихся), определенных в настоящей ОПОП.

За выполнение заданий зачета выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

6. Критерии оценивания (оценки)

Критерии оценивания устного и письменного опросов

Оценка		Критерии оценивания (оценки)
Устный опрос	Письменный опрос	
Зачтено	Отлично (числовое обозначение оценки - «5»)	Оценка выставляется, если обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и полно и аргументированно отвечает по содержанию вопросов; обнаруживается понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно.
	Хорошо (числовое обозначение оценки - «4»)	Оценка выставляется, если обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
	Удовлетворительно (числовое обозначение оценки - «3»)	Оценка выставляется, если обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и обнаруживается знание и понимание основных положений вопросов, но: излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки
Не зачтено	Неудовлетворительно (числовое обозначение оценки - «2»)	Оценка ставится, если обучающийся не продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций и обнаруживается незнание ответов на вопросы, обучающийся допускает ошибки в формулировке определений и (или) правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Критерии оценивания (оценки) ситуационного задания

Оценка	Числовое обозначение оценки	Критерии оценивания (оценки)
Отлично	5	Обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) правильный(ые). Объяснение хода его выполнения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, с правильным и свободным владением профессиональной терминологией; ответ(ы) на вопрос(ы) задания верный(ые), четкий(ие), непротиворечивые.
Хорошо	4	Обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) правильный(ые). Допускаются незначительные неточности. Объяснение хода его выполнения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании. Допускаются единичные ошибки в использовании профессиональных терминов; ответы на вопросы задания верные, непротиворечивые, но недостаточно четкие.
Удовлетворительно	3	Обучающийся продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) преимущественно правильный(ые). Объяснение хода его выполнения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками в использовании профессиональных терминов; ответы на вопросы задания недостаточно четкие, с ошибками в деталях, противоречивые.
Неудовлетворительно	2	Обучающийся не продемонстрировал формирование соответствующих индикаторов достижений компетенций. Ответ(ы) на вопрос(ы) ситуационного задания дан(ы) преимущественно неправильные. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с

		грубыми ошибками, без теоретического обоснования (в т.ч. лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
--	--	---

Критерии оценивания (оценки) контрольной работы

За выполнение контрольной работы выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся получил не менее двух оценок «удовлетворительно» из трех заданий при оценивании письменного опроса и каждого ситуационного задания отдельно по пятибалльной системе оценивания (с оценками «Отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

Критерии оценивания (оценки) зачета

За выполнение заданий зачета выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено». Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся получил не менее двух оценок «удовлетворительно» (то есть «отлично», «хорошо» или «удовлетворительно») из трех заданий при оценивании письменного опроса и каждого ситуационного задания отдельно по пятибалльной системе оценивания (с оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»).

7. Содержание оценочных средств

Задания для текущего контроля успеваемости

Вопросы для устных опросов

Как я знакомлюсь? «Ты» и «Вы».
Предложение.
Прописная буква в именах собственных.
Личные данные. Анкета. Визитная карточка.
Части речи. Изменяемость и неизменяемость слов.
Состав слова. Основные орфографические правила.
Правописание безударных гласных в корне слова.
Правописание звонких и глухих согласных в корне слова.
Правописание приставок.
Разделительный Ъ после приставок.
Сложные слова. Правописание сложных существительных.
Рабочий день менеджера, сотрудника офиса.
Имя существительное.
Изменение имен существительных по падежам.
Три склонения существительных.
Именительный падеж.
Родительный падеж.
Дательный падеж.
Винительный падеж.
Творительный падеж.
Предложный падеж.
Взаимодействие падежей в предложении.
Правописание падежных окончаний имен существительных.
Мягкий знак на конце имен существительных мужского и женского рода.
Правописание мягкого знака после шипящих.
Правописание НЕ с существительными.
Описание человека. Человек и его профессия.
Имя прилагательное.
Изменение имен прилагательных по родам.
Изменение имен прилагательных по числам.
Склонение имен прилагательных.
Полные и краткие прилагательные.
Степени сравнения имен прилагательных.
Рабочее место менеджера.
Местоимение.
Местоимение как часть речи. Разряды местоимений.
Личные местоимения.

Притяжательные местоимения.
Определительные местоимения.
Указательные местоимения.
Вопросительные и относительные местоимения.
Неопределенные местоимения.
Отрицательные местоимения.
Употребление НЕ и НИ в неопределенных и отрицательных местоимениях.
Слитное и раздельное написание НЕ и НИ с местоимениями.
Дефисное написание постфиксов -то, -либо, -нибудь и приставки кое- в местоимениях.
Профессиональная деятельность менеджера.
Глагол.
Глагол как часть речи.
Изменение глагола по лицам и числам.
Виды глагола.
Возвратные глаголы.
Переходные глаголы.
Наклонение глагола.
Время глагола.
Правописание личных окончаний глагола.
Правописание буквы Ъ в глагольных формах.
Правописание НЕ с глаголами.
Профессиональные навыки менеджера.
Глагол. Смысловые формы глаголов.
Глаголы-помощники.
Глаголы речи.
Глаголы мысли, интеллектуальной деятельности.
Глаголы разрешения и запрещения.
Глаголы восприятия.
Глаголы движения.
Глаголы изменения положения в пространстве.
Глаголы трудовой деятельности.
Глаголы изменения признака.
Глаголы эмоционального воздействия.
Глаголы чувства и состояния.
Глаголы поведения.
Глаголы бытия и существования.
Причастие.
Правописание окончаний причастий.
Правописание суффиксов действительных и страдательных причастий настоящего времени.
Гласные в причастиях прошедшего времени перед суффиксами -нн-, -вш-.
Буквы е и ё после шипящих в суффиксах страдательных причастий прошедшего времени.
Характеристика профессиональной деятельности менеджера.
Деепричастие.
Наречие.
Раздельное написание НЕ с деепричастиями.
Мягкий знак на конце наречий.
Буквы О и А на конце наречий.
Дефис в наречиях.
Буквы Е и И в приставках НЕ- и НИ- отрицательных наречий.
Выражение чувств, эмоций, состояний человека.
Слова категории состояния.
Модальные слова.
Частицы.
Раздельное и дефисное написание частиц.
Различение на письме частиц НЕ и НИ.
Частица НЕ со словами различных частей речи.
Деньги. Операции с деньгами.
Имя числительное.
Мягкий знак на конце и в середине числительных.
Правописание не с числительными.
Жизнь в коллективе.
Однородные члены предложения.
Сложное предложение.
Обращение.
Прямая речь. Диалог.
Правописание имен собственных.

Вопросы для письменного опроса (в рамках контрольной работы)

- Что такое предложение?
Какие типы предложений существуют в русском языке?
Из каких частей речи возможно составить предложения?
Как образуются утвердительные, вопросительные и отрицательные предложения?
Что такое существительное? Какие типы существительных есть в русском языке? Назовите род и число существительных.
Какое личное местоимение необходимо указать при первом знакомстве с человеком?
Как правильно заполнить личные данные в анкете?
Что такое визитная карточка и для чего она нужна?
Какие части речи есть в русском языке?
Как правильно прописывать безударные гласные в корне слова?
Как правильно прописывать звонкие и глухие согласные в корне слова?
В какой части слова ставятся приставки?
В каких случаях используется разделительный Ъ после приставок?
Как выглядит рабочий день менеджера/сотрудника офиса?
Как изменяется имя существительное по падежам?
Какие три склонения существительных есть в русском языке?
Сколько падежей в русском языке?
На какие вопросы отвечают Именительный и Родительный падежи?
На какие вопросы отвечают Дательный и Винительный падежи?
На какие вопросы отвечают Творительный и Предложный падежи?
Как происходит взаимодействие падежей в предложении?
В каких случаях НЕ с существительными пишется слитно и раздельно?
Какие факторы должны учитываться при описании человека и его профессии?
Что такое имя прилагательное?
Как меняется имя прилагательное по родам?
Как меняется имя прилагательное по числам?
Как склоняются прилагательные в русском языке?
Как образуются степени сравнения имен прилагательных?
В каких случаях используются степени сравнения имен прилагательных?
Как должно выглядеть рабочее место менеджера?
Что такое местоимение?
Какие разряды местоимений есть в русском языке?
Как употребляются личные местоимения?
Как употребляются притяжательные местоимения?
Как употребляются определительные местоимения?
Как употребляются указательные местоимения?
Как употребляются вопросительные и относительные местоимения?
Как употребляются неопределенные местоимения?
Как употребляются отрицательные местоимения?
В каких случаях НЕ с местоимениями пишется слитно и раздельно?
В каких случаях наблюдается дефисное написание постфиксов -то, -либо, -нибудь и приставки кое- в местоимениях?
Какова профессиональная деятельность менеджера?
Что такое глагол?
Как глагол меняется по лицам и числам?
Какие виды глагола есть в русском языке?
Какое наклонение глагола в русском языке?
Сколько времен в русском языке?
Как буквы Ъ прописываются в глагольных формах?
В каких случаях НЕ с глаголами пишется слитно и раздельно?
Какими профессиональными навыками должен обладать менеджер?
Какие смысловые формы глаголов есть в русском языке?
Какие глаголы относятся к глаголам речи, мысли и интеллектуальной деятельности?
Какие глаголы относятся к глаголам разрешения, запрещения и поведения?
Какие глаголы относятся к глаголам восприятия, чувства и состояния?
Какие глаголы относятся к глаголам движения, изменения положения в пространстве и трудовой деятельности?
Какие глаголы относятся к глаголам изменениям признака и эмоционального воздействия?
Какую роль играет глагол в предложении?
Что такое деепричастие?
Что такое наречие?
В каких случаях написание НЕ с деепричастиями раздельное?
Когда появляется мягкий знак на конце наречий?

В каких случаях на конце наречий появляются буквы О и А?
Когда ставится дефис в наречиях?
Когда ставятся буквы Е и И в приставках НЕ- и НИ- отрицательных наречий?
Как человек выражает чувства, эмоций и свое состояние?
Что такое модальные слова и когда они употребляются?
Что такое частицы в предложениях?
Когда написание частиц раздельное и дефисное?
Как на письме различать частицы НЕ и НИ?
Какую роль деньги играют в современном мире?
Какие операции можно произвести с деньгами?
Что такое имя числительное?
Какие виды числительных есть в русском языке?
Когда появляется мягкий знак на конце и в середине числительных?
Как пишется НЕ с числительными?
Как должна быть обустроена жизнь в коллективе?
Важен ли коллектив в жизни офисного сотрудника?
Какие виды однородных членов предложений вы знаете?
Как образуется сложное предложение?
Как правильно обращаться к людям?
Что такое прямая речь и как ее оформлять?
Что такое диалог и как его правильно обособить знаками препинания?
Как пишутся имена собственные в русском языке?

Варианты заданий для контрольной работы

Варианты заданий для контрольной работы распределяются между обучающимися педагогическим работником.

Варианты заданий для контрольной работы

ВАРИАНТ 1

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-2 Способен применять в практической деятельности знание психолого-педагогических основ и методики обучения иностранным языкам и культурам

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-2.2 Выбирает релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам

ОПК-2.1 Учитывает коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия

Ситуационное задание № 1

Прочитайте текст, определите значения выделенных слов и выявите основную информацию текста, выбирая релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам. Сделайте выводы по прочитанному. Возможно ли в описанной ситуации осуществить выбор релевантных психолого-педагогических технологий при обучении иностранным языкам и культурам? Если в представленном варианте ситуации это не представляется возможным, смоделируйте дополнительные релевантные условия или откажитесь от части условий, мотивируя свое решение. Решите задание таким образом, чтобы продемонстрировать способность выбора релевантных психолого-педагогических технологий при обучении иностранным языкам и культурам.

Белое не надевать, обтягивающее не носить... Мужчинам – костюм и галстук. Цвет костюма – синий, коричневый и все оттенки серого. Чёрный цвет исключён. Рубашка на несколько тонов светлее пиджака. Не допускаются крупные и вызывающие рисунки. Галстук – однотонный или с мелким узором. Ремень брюк должен быть подобран в тон обуви. Обувь – только кожаные туфли. Из украшений – только обручальное кольцо.

Женщинам – деловой костюм (пиджак или жакет и брюки или юбка). Цвет костюма – синий, коричневый и все оттенки серого. Чёрный цвет исключен. Блуза без рисунка на несколько тонов светлее пиджака или жакета. Глубоко декольтированные наряды не допускаются. Обувь – только кожаные туфли с закрытой пяткой. Обязательны плотные колготки или чулки. Сеточка не допускается. Макияж лёгкий, ногти должны быть ухоженными. Полное отсутствие макияжа и маникюра не приветствуется. Одновременно допустимо носить не более трёх некрупных украшений.

Таковы стандартные корпоративные правила одежды. Слишком много условий? Сторонники свободного стиля придерживаются мнения, что дресс-код подавляет индивидуальность, и сравнивают его с униформой. В самом деле, если работники общепита вынуждены носить корпоративную форму в зелёных, красных или жёлтых тонах, то работники финансовых учреждений, точно так же поголовно одетые в синее или коричневое, производят сходное впечатление инкубатора.

Однако, по мнению большинства руководителей, дресс-код – это всего лишь установленные правила внешнего вида в компании, не исключающие проявление индивидуальных черт личности, а лишь ограничивающие проявления «наружного» креатива.

Выделенные слова: надевать, исключен, наружного, дресс-код, придерживаются

Ситуационное задание № 2

Прочитайте мини-тексты, раскройте слова в скобках в правильной форме. Выделите основную информацию текста, учитывая коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия. Обоснуйте свои аргументы, установив логическую связь между событиями, явлениями и фактами.

Вариант 1

Вчера я с (подруга) была в (ресторан). Мы обедали и разговаривали о (школа, наши ученики, мода и последние фильмы). Вдруг я увидела (мой старый школьный друг Макс). Рядом с (он) был приятный человек. (Я) показалось, что он иностранец. Этот человек смотрел на (я). Макс познакомил (мы) с (этот человек). (Он) зовут Эрик. Эрик предложил (я и моя подруга Света) вместе выпить (кофе). К сожалению, мы не могли, потому что через (15, минуты) (мы) надо было встретиться с (один ученик) в (школа). Мы объяснили (Эрик) это, (я) кажется, что он (мы) не поверил.

Вариант 2

Я не очень люблю есть. Дома у (я) никогда нет (хлеб и молоко), потому я (они) совсем не люблю. Бабушка говорит, что (я) обязательно нужно есть (хлеб) и пить (молоко), потому что это полезно. Она постоянно напоминает (это) (я и мой брат). Сегодня я дома, потому что у (я) болит голова. (Бабушка и брат) нет дома. Бабушка пошла (магазин) купить (я) молоко и мед, а брат пошел по делам. (Я) грустно, потому что я хочу лечь (постель), но не могу. Утром бабушка дала (я) лекарство и сейчас (я) немного лучше. Я позвонила (брат), но (он) не было (место). Я хотела предупредить (Макс), что вечером (я) не будет дома, потому что (я) надо срочно встретиться (подруга). Она позвонила (я) утром, но не сказала, что случилось.

Письменный опрос

Вопрос 1	В каких случаях написание НЕ с деепричастиями раздельное?
Вопрос 2	Какие факторы должны учитываться при описании человека и его профессии?
Вопрос 3	В каких случаях написание НЕ с деепричастиями раздельное?
Вопрос 4	Что такое имя числительное?
Вопрос 5	В каких случаях наблюдается дефисное написание постфиксов -то, -либо, -нибудь и приставки кое- в местоимениях?

ВАРИАНТ 2

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-2 Способен применять в практической деятельности знание психолого-педагогических основ и методики обучения иностранным языкам и культурам

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-2.2 Выбирает релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам

ОПК-2.1 Учитывает коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия

Ситуационное задание № 1

Прочитайте текст, определите значения выделенных слов и выявите основную информацию текста, выбирая релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам. Сделайте выводы по прочитанному. Возможно ли в описанной ситуации осуществить выбор релевантных психолого-педагогических технологий при обучении иностранным языкам и культурам? Если в представленном варианте ситуации это не представляется возможным, смоделируйте дополнительные релевантные условия или откажитесь от части условий, мотивируя свое решение. Решите задание таким образом, чтобы продемонстрировать способность выбора релевантных психолого-педагогических технологий при обучении иностранным языкам и культурам.

Белое не надевать, обтягивающее не носить... Мужчинам – костюм и галстук. Цвет костюма – синий, коричневый и все оттенки серого. Чёрный цвет исключён. Рубашка на несколько тонов светлее пиджака. Не допускаются крупные и вызывающие рисунки. Галстук – однотонный или с мелким узором. Ремень брюк должен быть подобран в тон обуви. Обувь – только кожаные туфли. Из украшений – только обручальное кольцо.

Женщинам – деловой костюм (пиджак или жакет и брюки или юбка). Цвет костюма – синий, коричневый и все оттенки серого. Чёрный цвет исключен. Блуза без рисунка на несколько тонов светлее пиджака или жакета. Глубоко декольтированные наряды не допускаются. Обувь – только кожаные туфли с закрытой пяткой. Обязательны плотные колготки или чулки. Сеточка не допускается. Макияж лёгкий, ногти должны быть ухоженными. Полное отсутствие макияжа и маникюра не приветствуется. Одновременно допустимо носить не более трёх некрупных украшений.

Таковы стандартные корпоративные правила одежды. Слишком много условий? Сторонники свободного стиля придерживаются мнения, что дресс-код подавляет индивидуальность, и сравнивают его с униформой. В самом деле, если работники общепита вынуждены носить корпоративную форму в зелёных, красных или жёлтых тонах, то работники финансовых учреждений, точно так же поголовно одетые в синее или коричневое, производят сходное впечатление инкубатора.

Однако, по мнению большинства руководителей, дресс-код – это всего лишь установленные правила внешнего вида в компании, не исключающие проявление индивидуальных черт личности, а лишь ограничивающие проявления «наружного» креатива.

Выделенные слова: надевать, исключен, наружного, дресс-код, придерживаются

Ситуационное задание № 2

Прочитайте мини-тексты, раскройте слова в скобках в правильной форме. Выделите основную информацию текста, учитывая коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия. Обоснуйте свои аргументы, установив логическую связь между событиями, явлениями и фактами.

Вариант 1

Вчера я с (подруга) была в (ресторан). Мы обедали и разговаривали о (школа, наши ученики, мода и последние фильмы). Вдруг я увидела (мой старый школьный друг Макс). Рядом с (он) был приятный человек. (Я) показалось, что он иностранец. Этот человек смотрел на (я). Макс познакомил (мы) с (этот человек). (Он) зовут Эрик. Эрик предложил (я и моя подруга Света) вместе выпить (кофе). К сожалению, мы не могли, потому что через (15, минуты) (мы) надо было встретиться с (один ученик) в (школа). Мы объяснили (Эрик) это, (я) кажется, что он (мы) не поверил.

Вариант 2

Я не очень люблю есть. Дома у (я) никогда нет (хлеб и молоко), потому я (они) совсем не люблю. Бабушка говорит, что (я) обязательно нужно есть (хлеб) и пить (молоко), потому что это полезно. Она постоянно напоминает (это) (я и мой брат). Сегодня я дома, потому что у (я) болит голова. (Бабушка и брат) нет дома. Бабушка пошла (магазин) купить (я) молоко и мед, а брат пошел по делам. (Я) грустно, потому что я хочу лечь (постель), но не могу. Утром бабушка дала (я) лекарство и сейчас (я) немного лучше. Я позвонила (брат), но (он)

не было (место). Я хотела предупредить (Макс), что вечером (я) не будет дома, потому что (я) надо срочно встретиться (подруга). Она позвонила (я) утром, но не сказала, что случилось.

Письменный опрос

Вопрос 1	Когда появляется мягкий знак на конце наречий?
Вопрос 2	Что такое визитная карточка и для чего она нужна?
Вопрос 3	Как употребляются отрицательные местоимения?
Вопрос 4	Что такое имя прилагательное?
Вопрос 5	Какие виды однородных членов предложений вы знаете?

ВАРИАНТ 3

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-2 Способен применять в практической деятельности знание психолого-педагогических основ и методики обучения иностранным языкам и культурам

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-2.2 Выбирает релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам

ОПК-2.1 Учитывает коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия

Ситуационное задание № 1

Прочитайте текст, определите значения выделенных слов и выявите основную информацию текста, выбирая релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам. Сделайте выводы по прочитанному. Возможно ли в описанной ситуации осуществить выбор релевантных психолого-педагогических технологий при обучении иностранным языкам и культурам? Если в представленном варианте ситуации это не представляется возможным, смоделируйте дополнительные релевантные условия или откажитесь от части условий, мотивируя свое решение. Решите задание таким образом, чтобы продемонстрировать способность выбора релевантных психолого-педагогических технологий при обучении иностранным языкам и культурам.

Белое не надевать, обтягивающее не носить... Мужчинам – костюм и галстук. Цвет костюма – синий, коричневый и все оттенки серого. Чёрный цвет исключён. Рубашка на несколько тонов светлее пиджака. Не допускаются крупные и вызывающие рисунки. Галстук – однотонный или с мелким узором. Ремень брюк должен быть подобран в тон обуви. Обувь – только кожаные туфли. Из украшений – только обручальное кольцо.

Женщинам – деловой костюм (пиджак или жакет и брюки или юбка). Цвет костюма – синий, коричневый и все оттенки серого. Чёрный цвет исключен. Блуза без рисунка на несколько тонов светлее пиджака или жакета. Глубоко декольтированные наряды не допускаются. Обувь – только кожаные туфли с закрытой пяткой. Обязательны плотные колготки или чулки. Сеточка не допускается. Макияж лёгкий, ногти должны быть ухоженными. Полное отсутствие макияжа и маникюра не приветствуется. Одновременно допустимо носить не более трёх некрупных украшений.

Таковы стандартные корпоративные правила одежды. Слишком много условий? Сторонники свободного стиля придерживаются мнения, что дресс-код подавляет индивидуальность, и сравнивают его с униформой. В самом деле, если работники общепита вынуждены носить корпоративную форму в зелёных, красных или жёлтых тонах, то работники финансовых учреждений, точно так же поголовно одетые в синее или коричневое, производят сходное впечатление инкубатора.

Однако, по мнению большинства руководителей, дресс-код – это всего лишь установленные правила внешнего вида в компании, не исключающие проявление индивидуальных черт личности, а лишь ограничивающие проявления «наружного» креатива.

Выделенные слова: надевать, исключен, наружного, дресс-код, придерживаются

Ситуационное задание № 2

Прочитайте мини-тексты, раскройте слова в скобках в правильной форме. Выделите основную информацию текста, учитывая коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия. Обоснуйте свои аргументы, установив логическую связь между событиями, явлениями и фактами.

Вариант 1

Вчера я с (подруга) была в (ресторан). Мы обедали и разговаривали о (школа, наши ученики, мода и последние фильмы). Вдруг я увидела (мой старый школьный друг Макс). Рядом с (он) был приятный человек. (Я) показалось, что он иностранец. Этот человек смотрел на (я). Макс познакомил (мы) с (этот человек). (Он) зовут Эрик. Эрик предложил (я и моя подруга Света) вместе выпить (кофе). К сожалению, мы не могли, потому что через (15, минуты) (мы) надо было встретиться с (один ученик) в (школа). Мы объяснили (Эрик) это, (я) кажется, что он (мы) не поверил.

Вариант 2

Я не очень люблю есть. Дома у (я) никогда нет (хлеб и молоко), потому я (они) совсем не люблю. Бабушка говорит, что (я) обязательно нужно есть (хлеб) и пить (молоко), потому что это полезно. Она постоянно напоминает (это) (я и мой брат). Сегодня я дома, потому что у (я) болит голова. (Бабушка и брат) нет дома. Бабушка пошла (магазин) купить (я) молоко и мед, а брат пошел по делам. (Я) грустно, потому что я хочу лечь (постель), но не могу. Утром бабушка дала (я) лекарство и сейчас (я) немного лучше. Я позвонила (брат), но (он)

не было (место). Я хотела предупредить (Макс), что вечером (я) не будет дома, потому что (я) надо срочно встретиться (подруга). Она позвонила (я) утром, но не сказала, что случилось.

Письменный опрос

Вопрос 1	Как образуются утвердительные, вопросительные и отрицательные предложения?
Вопрос 2	В каких случаях используется разделительный Ъ после приставок?
Вопрос 3	Как правильно заполнить личные данные в анкете?
Вопрос 4	Как происходит взаимодействие падежей в предложении?
Вопрос 5	Из каких частей речи возможно составить предложения?

ВАРИАНТ 4

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-2 Способен применять в практической деятельности знание психолого-педагогических основ и методики обучения иностранным языкам и культурам

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-2.2 Выбирает релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам

ОПК-2.1 Учитывает коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия

Ситуационное задание № 1

Прочитайте текст, определите значения выделенных слов и выявите основную информацию текста, выбирая релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам. Сделайте выводы по прочитанному. Возможно ли в описанной ситуации осуществить выбор релевантных психолого-педагогических технологий при обучении иностранным языкам и культурам? Если в представленном варианте ситуации это не представляется возможным, смоделируйте дополнительные релевантные условия или откажитесь от части условий, мотивируя свое решение. Решите задание таким образом, чтобы продемонстрировать способность выбора релевантных психолого-педагогических технологий при обучении иностранным языкам и культурам.

Белое не надевать, обтягивающее не носить... Мужчинам – костюм и галстук. Цвет костюма – синий, коричневый и все оттенки серого. Чёрный цвет исключён. Рубашка на несколько тонов светлее пиджака. Не допускаются крупные и вызывающие рисунки. Галстук – однотонный или с мелким узором. Ремень брюк должен быть подобран в тон обуви. Обувь – только кожаные туфли. Из украшений – только обручальное кольцо.

Женщинам – деловой костюм (пиджак или жакет и брюки или юбка). Цвет костюма – синий, коричневый и все оттенки серого. Чёрный цвет исключен. Блуза без рисунка на несколько тонов светлее пиджака или жакета. Глубоко декольтированные наряды не допускаются. Обувь – только кожаные туфли с закрытой пяткой. Обязательны плотные колготки или чулки. Сеточка не допускается. Макияж лёгкий, ногти должны быть ухоженными. Полное отсутствие макияжа и маникюра не приветствуется. Одновременно допустимо носить не более трёх некрупных украшений.

Таковы стандартные корпоративные правила одежды. Слишком много условий? Сторонники свободного стиля придерживаются мнения, что дресс-код подавляет индивидуальность, и сравнивают его с униформой. В самом деле, если работники общепита вынуждены носить корпоративную форму в зелёных, красных или жёлтых тонах, то работники финансовых учреждений, точно так же поголовно одетые в синее или коричневое, производят сходное впечатление инкубатора.

Однако, по мнению большинства руководителей, дресс-код – это всего лишь установленные правила внешнего вида в компании, не исключающие проявление индивидуальных черт личности, а лишь ограничивающие проявления «наружного» креатива.

Выделенные слова: надевать, исключен, наружного, дресс-код, придерживаются

Ситуационное задание № 2

Прочитайте мини-тексты, раскройте слова в скобках в правильной форме. Выделите основную информацию текста, учитывая коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия. Обоснуйте свои аргументы, установив логическую связь между событиями, явлениями и фактами.

Вариант 1

Вчера я с (подруга) была в (ресторан). Мы обедали и разговаривали о (школа, наши ученики, мода и последние фильмы). Вдруг я увидела (мой старый школьный друг Макс). Рядом с (он) был приятный человек. (Я) показалось, что он иностранец. Этот человек смотрел на (я). Макс познакомил (мы) с (этот человек). (Он) зовут Эрик. Эрик предложил (я и моя подруга Света) вместе выпить (кофе). К сожалению, мы не могли, потому что через (15, минуты) (мы) надо было встретиться с (один ученик) в (школа). Мы объяснили (Эрик) это, (я) кажется, что он (мы) не поверил.

Вариант 2

Я не очень люблю есть. Дома у (я) никогда нет (хлеб и молоко), потому я (они) совсем не люблю. Бабушка говорит, что (я) обязательно нужно есть (хлеб) и пить (молоко), потому что это полезно. Она постоянно напоминает (это) (я и мой брат). Сегодня я дома, потому что у (я) болит голова. (Бабушка и брат) нет дома. Бабушка пошла (магазин) купить (я) молоко и мед, а брат пошел по делам. (Я) грустно, потому что я хочу лечь (постель), но не могу. Утром бабушка дала (я) лекарство и сейчас (я) немного лучше. Я позвонила (брат), но (он)

не было (место). Я хотела предупредить (Макс), что вечером (я) не будет дома, потому что (я) надо срочно встретиться (подруга). Она позвонила (я) утром, но не сказала, что случилось.

Письменный опрос

Вопрос 1	Что такое модальные слова и когда они употребляются?
Вопрос 2	Какие типы предложений существуют в русском языке?
Вопрос 3	Что такое деепричастие?
Вопрос 4	Какие глаголы относятся к глаголам разрешения, запрещения и поведения?
Вопрос 5	На какие вопросы отвечают Творительный и Предложный падежи?

ВАРИАНТ 5

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-2 Способен применять в практической деятельности знание психолого-педагогических основ и методики обучения иностранным языкам и культурам

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-2.2 Выбирает релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам

ОПК-2.1 Учитывает коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия

Ситуационное задание № 1

Прочитайте текст, определите значения выделенных слов и выявите основную информацию текста, выбирая релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам. Сделайте выводы по прочитанному. Возможно ли в описанной ситуации осуществить выбор релевантных психолого-педагогических технологий при обучении иностранным языкам и культурам? Если в представленном варианте ситуации это не представляется возможным, смоделируйте дополнительные релевантные условия или откажитесь от части условий, мотивируя свое решение. Решите задание таким образом, чтобы продемонстрировать способность выбора релевантных психолого-педагогических технологий при обучении иностранным языкам и культурам.

Белое не надевать, обтягивающее не носить... Мужчинам – костюм и галстук. Цвет костюма – синий, коричневый и все оттенки серого. Чёрный цвет исключён. Рубашка на несколько тонов светлее пиджака. Не допускаются крупные и вызывающие рисунки. Галстук – однотонный или с мелким узором. Ремень брюк должен быть подобран в тон обуви. Обувь – только кожаные туфли. Из украшений – только обручальное кольцо.

Женщинам – деловой костюм (пиджак или жакет и брюки или юбка). Цвет костюма – синий, коричневый и все оттенки серого. Чёрный цвет исключен. Блуза без рисунка на несколько тонов светлее пиджака или жакета. Глубоко декольтированные наряды не допускаются. Обувь – только кожаные туфли с закрытой пяткой. Обязательны плотные колготки или чулки. Сеточка не допускается. Макияж лёгкий, ногти должны быть ухоженными. Полное отсутствие макияжа и маникюра не приветствуется. Одновременно допустимо носить не более трёх некрупных украшений.

Таковы стандартные корпоративные правила одежды. Слишком много условий? Сторонники свободного стиля придерживаются мнения, что дресс-код подавляет индивидуальность, и сравнивают его с униформой. В самом деле, если работники общепита вынуждены носить корпоративную форму в зелёных, красных или жёлтых тонах, то работники финансовых учреждений, точно так же поголовно одетые в синее или коричневое, производят сходное впечатление инкубатора.

Однако, по мнению большинства руководителей, дресс-код – это всего лишь установленные правила внешнего вида в компании, не исключающие проявление индивидуальных черт личности, а лишь ограничивающие проявления «наружного» креатива.

Выделенные слова: надевать, исключен, наружного, дресс-код, придерживаются

Ситуационное задание № 2

Прочитайте мини-тексты, раскройте слова в скобках в правильной форме. Выделите основную информацию текста, учитывая коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия. Обоснуйте свои аргументы, установив логическую связь между событиями, явлениями и фактами.

Вариант 1

Вчера я с (подруга) была в (ресторан). Мы обедали и разговаривали о (школа, наши ученики, мода и последние фильмы). Вдруг я увидела (мой старый школьный друг Макс). Рядом с (он) был приятный человек. (Я) показалось, что он иностранец. Этот человек смотрел на (я). Макс познакомил (мы) с (этот человек). (Он) зовут Эрик. Эрик предложил (я и моя подруга Света) вместе выпить (кофе). К сожалению, мы не могли, потому что через (15, минуты) (мы) надо было встретиться с (один ученик) в (школа). Мы объяснили (Эрик) это, (я) кажется, что он (мы) не поверил.

Вариант 2

Я не очень люблю есть. Дома у (я) никогда нет (хлеб и молоко), потому я (они) совсем не люблю. Бабушка говорит, что (я) обязательно нужно есть (хлеб) и пить (молоко), потому что это полезно. Она постоянно напоминает (это) (я и мой брат). Сегодня я дома, потому что у (я) болит голова. (Бабушка и брат) нет дома. Бабушка пошла (магазин) купить (я) молоко и мед, а брат пошел по делам. (Я) грустно, потому что я хочу лечь (постель), но не могу. Утром бабушка дала (я) лекарство и сейчас (я) немного лучше. Я позвонила (брат), но (он)

не было (место). Я хотела предупредить (Макс), что вечером (я) не будет дома, потому что (я) надо срочно встретиться (подруга). Она позвонила (я) утром, но не сказала, что случилось.

Письменный опрос

Вопрос 1	Как глагол меняется по лицам и числам?
Вопрос 2	Какими профессиональными навыками должен обладать менеджер?
Вопрос 3	Что такое наречие?
Вопрос 4	Как употребляются личные местоимения?
Вопрос 5	В каких случаях НЕ с существительными пишется слитно и раздельно?

Вопросы для письменного опроса (для промежуточной аттестации обучающихся)

Что такое предложение?
Какие типы предложений существуют в русском языке?
Из каких частей речи возможно составить предложения?
Как образуются утвердительные, вопросительные и отрицательные предложения?
Что такое существительное? Какие типы существительных есть в русском языке? Назовите род и число существительных.
Какое личное местоимение необходимо указать при первом знакомстве с человеком?
Как правильно заполнить личные данные в анкете?
Что такое визитная карточка и для чего она нужна?
Какие части речи есть в русском языке?
Как правильно прописывать безударные гласные в корне слова?
Как правильно прописывать звонкие и глухие согласные в корне слова?
В какой части слова ставятся приставки?
В каких случаях используется разделительный Ъ после приставок?
Как выглядит рабочий день менеджера/сотрудника офиса?
Как изменяется имя существительное по падежам?
Какие три склонения существительных есть в русском языке?
Сколько падежей в русском языке?
На какие вопросы отвечают Именительный и Родительный падежи?
На какие вопросы отвечают Дательный и Винительный падежи?
На какие вопросы отвечают Творительный и Предложный падежи?
Как происходит взаимодействие падежей в предложении?
В каких случаях НЕ с существительными пишется слитно и раздельно?
Какие факторы должны учитываться при описании человека и его профессии?
Что такое имя прилагательное?
Как меняется имя прилагательное по родам?
Как меняется имя прилагательное по числам?
Как склоняются прилагательные в русском языке?
Как образуются степени сравнения имен прилагательных?
В каких случаях используются степени сравнения имен прилагательных?
Как должно выглядеть рабочее место менеджера?
Что такое местоимение?
Какие разряды местоимений есть в русском языке?
Как употребляются личные местоимения?
Как употребляются притяжательные местоимения?
Как употребляются определительные местоимения?
Как употребляются указательные местоимения?
Как употребляются вопросительные и относительные местоимения?
Как употребляются неопределенные местоимения?
Как употребляются отрицательные местоимения?
В каких случаях НЕ с местоимениями пишется слитно и раздельно?
В каких случаях наблюдается дефисное написание постфиксов -то, -либо, -нибудь и приставки кое- в местоимениях?
Какова профессиональная деятельность менеджера?
Что такое глагол?

Как глагол меняется по лицам и числам?
Какие виды глагола есть в русском языке?
Какое наклонение глагола в русском языке?
Сколько времен в русском языке?
Как буквы Ъ прописывается в глагольных формах?
В каких случаях НЕ с глаголами пишется слитно и раздельно?
Какими профессиональными навыками должен обладать менеджер?
Какие смысловые формы глаголов есть в русском языке?
Какие глаголы относятся к глаголам речи, мысли и интеллектуальной деятельности?
Какие глаголы относятся к глаголам разрешения, запрещения и поведения?
Какие глаголы относятся к глаголам восприятия, чувства и состояния?
Какие глаголы относятся к глаголам движения, изменения положения в пространстве и трудовой деятельности?
Какие глаголы относятся к глаголам изменениям признака и эмоционального воздействия?
Какую роль играет глагол в предложении?
Что такое деепричастие?
Что такое наречие?
В каких случаях написание НЕ с деепричастиями раздельное?
Когда появляется мягкий знак на конце наречий?
В каких случаях на конце наречий появляются буквы О и А?
Когда ставится дефис в наречиях?
Когда ставятся буквы Е и И в приставках НЕ- и НИ- отрицательных наречий?
Как человек выражает чувства, эмоций и свое состояние?
Что такое модальные слова и когда они употребляются?
Что такое частицы в предложениях?
Когда написание частиц раздельное и дефисное?
Как на письме различать частицы НЕ и НИ?
Какую роль деньги играют в современном мире?
Какие операции можно произвести с деньгами?
Что такое имя числительное?
Какие виды числительных есть в русском языке?
Когда появляется мягкий знак на конце и в середине числительных?
Как пишется НЕ с числительными?
Как должна быть обустроена жизнь в коллективе?
Важен ли коллектив в жизни офисного сотрудника?
Какие виды однородных членов предложений вы знаете?
Как образуется сложное предложение?
Как правильно обращаться к людям?
Что такое прямая речь и как ее оформлять?
Что такое диалог и как его правильно обособить знаками препинания?
Как пишутся имен собственные в русском языке?

Билеты для промежуточной аттестации обучающихся (Зачет)

БИЛЕТ 1

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-2 Способен применять в практической деятельности знание психолого-педагогических основ и методики обучения иностранным языкам и культурам

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-2.2 Выбирает релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам

ОПК-2.1 Учитывает коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия

Ситуационное задание № 1

Прочитайте текст, определите значения выделенных слов и выявите основную информацию текста, выбирая релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам. Сделайте выводы по прочитанному. Возможно ли в описанной ситуации осуществить выбор релевантных психолого-педагогических технологий при обучении иностранным языкам и культурам? Если в представленном варианте ситуации это не представляется возможным, смоделируйте дополнительные релевантные условия или откажитесь от части условий, мотивируя свое решение. Решите задание таким образом, чтобы продемонстрировать способность выбора релевантных психолого-педагогических технологий при обучении иностранным языкам и культурам.

Как «украсть» сотрудника у конкурента?

Переманивание персонала – практика, не чуждая большинству российских компаний. 23% руководителей компаний отметили, что хэдхантинг для них является привычным делом, а для 41% это были единичные случаи. Примерно треть руководителей (36%) никогда не прибегали к «краже» персонала у конкурентов.

Примечательно, что большинство тех, кто никогда не пытался переманить сотрудников у конкурентов, потенциально такую возможность допускают (86%). Те, кто выступают против (7%), выдвигают аргумент, что это неэтично, к тому же всегда есть вероятность «нарваться на шпиона».

Большинство работодателей выходили на сотрудников компании-конкурента посредством связей профессионального сообщества. 46% специально «пробивали» нужных людей на сайтах по поиску работы, а 39% получили контакты персонала у друзей и знакомых.

Более высокие зарплаты (68%) и новые интересные должности (65%) – вот что в первую очередь позволяет перекупить сотрудников у конкурентов.

Основную цель, которую компании ставят перед собой, принимая решение о хэдхантинге, – заполучить грамотного профессионала и высококвалифицированного специалиста (95%). 3% признались, что хотели лишить конкурирующую организацию ключевого сотрудника, а 1% намеревались разведать коммерческую тайну.

Каждая пятая компания, переманивающая сотрудников у конкурентов, сталкивалась с проблемами при работе с ними. Работодатели признаются, что чаще всего эти работники не оправдывают тех средств, которые на них потрачены, показывают себя неэффективными и к тому же очень сложно адаптируются. Привыкнув к схеме работы на прежнем месте, они с трудом перестраиваются на новый тип взаимодействия, тяжело включаются в корпоративную культуру. В некоторых случаях переманивание специалиста заканчивалось для компании утечкой конфиденциальной информации, поскольку он оказывался не тем, за кого себя выдавал.

Выделенные слова: украсть, кража, нарваться, пробивали, лишить, утечка, заполучить.

Ситуационное задание № 2

Прочитайте мини-тексты, раскройте слова в скобках в правильной форме. Выделите основную информацию текста, учитывая коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия. Обоснуйте свои аргументы, установив логическую связь между событиями, явлениями и фактами.

Вариант 1

На (прошлая неделя) я ездил (в Петербург). Для (работа) это была очень удачная поездка. К сожалению, в (этот красивый старый город) я не видел ничего, кроме (разные офисы, гостиницы и рестораны). Я не видел никого, кроме (наши питерские партнеры). Но это ничего. Важно, что (я) удалось встретиться с (наши питерские партнеры) и обсудить с (они) несколько (важные

вопросы). (Я) удалось найти (опытные специалисты). Они хорошо разбираются в (экономические и юридические вопросы). Я узнал от (они) много (интересная информация). Они

предложили (руководители нашей компании) несколько (интересные инициативы). Я люблю (инициативные люди). Они не боятся (трудные ситуации) и всегда готовы искать (оптимальные решения). Я пригласил (они) приехать в (Москва), чтобы обсудить (детали будущей работы). Я думаю, что они могут остановиться не в (гостиница), а у (я) дома или дома у (наши американские сотрудники). Хорошо, что у (мы) большие квартиры и у (мы) много (свободное место).

Вариант 2

Мы решили провести (каникулы) на (русский север). Наши родственники живут недалеко от (Мурманск) в (небольшой северный город). Вчера я позвонил (мой тетя). (Мы) надо было узнать, сможем ли мы остановиться у (мои родственники) на (несколько дней). Я сомневался, что это возможно, потому что у (они) маленькая квартира, а (мы) десять (люди). Но я совсем забил, что у (моя кузина Ирина) тоже есть квартира. Тетя предложила (мальчики) остановиться у (они), а (девочки) остановиться у (Ирина). Мы уезжаем из (Москва) (3.07) и приедем к (они) (8.07). Тетя предложила (мы) провести несколько (дни) в (их маленький лесной домик) вместе с (дядя Толя). Отличная идея!

Письменный опрос

Вопрос 1	Какие факторы должны учитываться при описании человека и его профессии?
Вопрос 2	Что такое имя числительное?
Вопрос 3	На какие вопросы отвечают Именительный и Родительный падежи?
Вопрос 4	Какова профессиональная деятельность менеджера?
Вопрос 5	Что такое глагол?

БИЛЕТ 2

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-2 Способен применять в практической деятельности знание психолого-педагогических основ и методики обучения иностранным языкам и культурам

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-2.2 Выбирает релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам

ОПК-2.1 Учитывает коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия

Ситуационное задание № 1

Прочитайте текст, определите значения выделенных слов и выявите основную информацию текста, выбирая релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам. Сделайте выводы по прочитанному. Возможно ли в описанной ситуации осуществить выбор релевантных психолого-педагогических технологий при обучении иностранным языкам и культурам? Если в представленном варианте ситуации это не представляется возможным, смоделируйте дополнительные релевантные условия или откажитесь от части условий, мотивируя свое решение. Решите задание таким образом, чтобы продемонстрировать способность выбора релевантных психолого-педагогических технологий при обучении иностранным языкам и культурам.

Этикет менеджера Менеджер, входя в служебное помещение, должен приветствовать всех, кого он встретит, будь то охранник, уборщица и прочие сотрудники. Общение должно быть спокойным, ровным, обязательно на «Вы».

Если менеджер находится в своём кабинете, а в кабинет входит посетитель, хозяин кабинета встаёт, застегивает пиджак (если он был расстегнут) и выходит из-за стола, приветствуя посетителя.

Руку для рукопожатия при этом всегда подаёт первым хозяин кабинета (пол и возраст роли не играют).

Не стоит протягивать руку для рукопожатия через стол — это невежливо. Это правило действует для всех видов служебных ситуаций: совещаний, деловых приёмов, конференций, заседаний.

Менеджер — хозяин кабинета — обычно предлагает посетителю сесть. Более почётным считается место лицом или боком к окну. Сам хозяин кабинета обычно старается сесть лицом к двери, чтобы можно было видеть входящего секретаря.

Женщине, вошедшей в кабинет в качестве посетительницы, не следует указывать на конкретное место, на которое она должна сесть. Женщина может сама выбрать себе место. Хозяин кабинета в этом случае может сказать: «Пожалуйста, садитесь, где Вам удобнее».

Личный контакт менеджера, по существу, сводится к беседе. Ведение беседы требует умения точно, кратко, в этичной форме выражать свои мысли и уметь слушать собеседника.

Руководителю не следует перебивать подчинённого. Подчинённый же должен вести беседу только по существу дела, не тратить зря время руководителя.

В целом можно сказать, что умения знакомиться, общаться, вести деловую беседу обязательны для каждого менеджера. Это является его прямой служебной обязанностью.

Выделенные слова: приветствовать, пиджак, рукопожатия, посетительницы, сводится, умения, обязанностью.

Ситуационное задание № 2

Прочитайте мини-тексты, раскройте слова в скобках в правильной форме. Выделите основную информацию текста, учитывая коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия. Обоснуйте свои аргументы, установив логическую связь между событиями, явлениями и фактами.

Вариант 1

На (следующая неделя) Эрик будет в Питере. Жаль, что я не смогу посмотреть его (новая квартира). Он сказал, что она находится на (окраина), на (Профсоюзная улица). Я хорошо знаю (эта улица), потому что там живет мой школьный друг. Сейчас он работает в (автосервис). Он всегда любил (машины) и отлично понимал (техника). Еще он хорошо играет на (гитара). Я давно не видел (он), но он часто звонит (я). В (прошлый год) он часто приглашал (я) в гости. Но я был занят. А сейчас у (он) проблемы в (семьи). На (прошлая неделя) я неожиданно увидел (мой школьный друг) в метро. Он был не один и не видел (я).

Вариант 2

Вчера я услышал (важная новость). Мой друг Эрик, наконец, подписал контракт с (известная российская фирма). В прошлом году он познакомился с (руководитель фирмы) на (международная выставка). Эрик разговаривал с (он) почти час о (проблемы бизнеса) в (Россия). Они договорились о (встреча) через (неделя). К сожалению, они не смогли встретиться. Дело в том, что у (Эрик) были большие проблемы с (российский

партнер). Эрик в то время не очень хорошо разобрался в (российские законы), поэтому он решил пригласить (опытный юрист). Юрист сильно критиковал (российский партнер Эрика). Он посоветовал искать (другой партнер).

Письменный опрос

Вопрос 1	Какие виды числительных есть в русском языке?
Вопрос 2	Как правильно прописывать звонкие и глухие согласные в корне слова?
Вопрос 3	Какие виды глагола есть в русском языке?
Вопрос 4	Какие глаголы относятся к глаголам движения, изменения положения в пространстве и трудовой деятельности?
Вопрос 5	В какой части слова ставятся приставки?

БИЛЕТ 3

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-2 Способен применять в практической деятельности знание психолого-педагогических основ и методики обучения иностранным языкам и культурам

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-2.2 Выбирает релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам

ОПК-2.1 Учитывает коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия

Ситуационное задание № 1

Прочитайте текст, определите значения выделенных слов и выявите основную информацию текста, выбирая релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам. Сделайте выводы по прочитанному. Возможно ли в описанной ситуации осуществить выбор релевантных психолого-педагогических технологий при обучении иностранным языкам и культурам? Если в представленном варианте ситуации это не представляется возможным, смоделируйте дополнительные релевантные условия или откажитесь от части условий, мотивируя свое решение. Решите задание таким образом, чтобы продемонстрировать способность выбора релевантных психолого-педагогических технологий при обучении иностранным языкам и культурам.

Как «украсть» сотрудника у конкурента?

Переманивание персонала – практика, не чуждая большинству российских компаний. 23% руководителей компаний отметили, что хэдхантинг для них является привычным делом, а для 41% это были единичные случаи. Примерно треть руководителей (36%) никогда не прибегали к «краже» персонала у конкурентов.

Примечательно, что большинство тех, кто никогда не пытался переманить сотрудников у конкурентов, потенциально такую возможность допускают (86%). Те, кто выступают против (7%), выдвигают аргумент, что это неэтично, к тому же всегда есть вероятность «нарваться на шпиона».

Большинство работодателей выходили на сотрудников компании-конкурента посредством связей профессионального сообщества. 46% специально «пробивали» нужных людей на сайтах по поиску работы, а 39% получили контакты персонала у друзей и знакомых.

Более высокие зарплаты (68%) и новые интересные должности (65%) – вот что в первую очередь позволяет перекупить сотрудников у конкурентов.

Основную цель, которую компании ставят перед собой, принимая решение о хэдхантинге, – заполучить грамотного профессионала и высококвалифицированного специалиста (95%). 3% признались, что хотели лишить конкурирующую организацию ключевого сотрудника, а 1% намеревались разведать коммерческую тайну.

Каждая пятая компания, переманивающая сотрудников у конкурентов, сталкивалась с проблемами при работе с ними. Работодатели признаются, что чаще всего эти работники не оправдывают тех средств, которые на них потрачены, показывают себя неэффективными и к тому же очень сложно адаптируются. Привыкнув к схеме работы на прежнем месте, они с трудом перестраиваются на новый тип взаимодействия, тяжело включаются в корпоративную культуру. В некоторых случаях переманивание специалиста заканчивалось для компании утечкой конфиденциальной информации, поскольку он оказывался не тем, за кого себя выдавал.

Выделенные слова: украсть, кража, нарваться, пробивали, лишить, утечка, заполучить.

Ситуационное задание № 2

Прочитайте мини-тексты, раскройте слова в скобках в правильной форме. Выделите основную информацию текста, учитывая коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия. Обоснуйте свои аргументы, установив логическую связь между событиями, явлениями и фактами.

Вариант 1

На (прошлая неделя) я ездил в (Петербург). Для (работа) это была очень удачная поездка. К сожалению, в (этот красивый старый город) я не видел ничего, кроме (разные офисы, гостиницы и рестораны). Я не видел никого, кроме (наши питерские партнеры). Но это ничего. Важно, что (я) удалось встретиться с (наши питерские партнеры) и обсудить с (они) несколько (важные

вопросы). (Я) удалось найти (опытные специалисты). Они хорошо разбираются в (экономические и юридические вопросы). Я узнал от (они) много (интересная информация). Они

предложили (руководители нашей компании) несколько (интересные инициативы). Я люблю (инициативные люди). Они не боятся (трудные ситуации) и всегда готовы искать (оптимальные решения). Я пригласил (они) приехать в (Москва), чтобы обсудить (детали будущей работы). Я думаю, что они могут

остановиться не в (гостиница), а у (я) дома или дома у (наши американские сотрудники). Хорошо, что у (мы) большие квартиры и у (мы) много (свободное место).

Вариант 2

Мы решили провести (каникулы) на (русский север). Наши родственники живут недалеко от (Мурманск) в (небольшой северный город). Вчера я позвонил (мой тетя). (Мы) надо было узнать, сможем ли мы остановиться у (мои родственники) на (несколько дней). Я сомневался, что это возможно, потому что у (они) маленькая квартира, а (мы) десять (люди). Но я совсем забил, что у (моя кузина Ирина) тоже есть квартира. Тетя предложила (мальчики) остановиться у (они), а (девочки) остановиться у (Ирина). Мы уезжаем из (Москва) (3.07) и приедем к (они) (8.07). Тетя предложила (мы) провести несколько (дни) в (их маленький лесной домик) вместе с (дядя Толя). Отличная идея!

Письменный опрос

Вопрос 1	Какие разряды местоимений есть в русском языке?
Вопрос 2	В каких случаях наблюдается дефисное написание постфиксов -то, -либо, -нибудь и приставки кое- в местоимениях?
Вопрос 3	Когда появляется мягкий знак на конце и в середине числительных?
Вопрос 4	Когда написание частиц раздельное и дефисное?
Вопрос 5	Как буквы Ъ прописывается в глагольных формах?

БИЛЕТ 4

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-2 Способен применять в практической деятельности знание психолого-педагогических основ и методики обучения иностранным языкам и культурам

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-2.2 Выбирает релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам

ОПК-2.1 Учитывает коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия

Ситуационное задание № 1

Прочитайте текст, определите значения выделенных слов и выявите основную информацию текста, выбирая релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам. Сделайте выводы по прочитанному. Возможно ли в описанной ситуации осуществить выбор релевантных психолого-педагогических технологий при обучении иностранным языкам и культурам? Если в представленном варианте ситуации это не представляется возможным, смоделируйте дополнительные релевантные условия или откажитесь от части условий, мотивируя свое решение. Решите задание таким образом, чтобы продемонстрировать способность выбора релевантных психолого-педагогических технологий при обучении иностранным языкам и культурам.

Этикет менеджера Менеджер, входя в служебное помещение, должен приветствовать всех, кого он встретит, будь то охранник, уборщица и прочие сотрудники. Общение должно быть спокойным, ровным, обязательно на «Вы».

Если менеджер находится в своём кабинете, а в кабинет входит посетитель, хозяин кабинета встаёт, застегивает пиджак (если он был расстегнут) и выходит из-за стола, приветствуя посетителя.

Руку для рукопожатия при этом всегда подаёт первым хозяин кабинета (пол и возраст роли не играют).

Не стоит протягивать руку для рукопожатия через стол — это невежливо. Это правило действует для всех видов служебных ситуаций: совещаний, деловых приёмов, конференций, заседаний.

Менеджер — хозяин кабинета — обычно предлагает посетителю сесть. Более почётным считается место лицом или боком к окну. Сам хозяин кабинета обычно старается сесть лицом к двери, чтобы можно было видеть входящего секретаря.

Женщине, вошедшей в кабинет в качестве посетительницы, не следует указывать на конкретное место, на которое она должна сесть. Женщина может сама выбрать себе место. Хозяин кабинета в этом случае может сказать: «Пожалуйста, садитесь, где Вам удобнее».

Личный контакт менеджера, по существу, сводится к беседе. Ведение беседы требует умения точно, кратко, в этичной форме выражать свои мысли и уметь слушать собеседника.

Руководителю не следует перебивать подчинённого. Подчинённый же должен вести беседу только по существу дела, не тратить зря время руководителя.

В целом можно сказать, что умения знакомиться, общаться, вести деловую беседу обязательны для каждого менеджера. Это является его прямой служебной обязанностью.

Выделенные слова: приветствовать, пиджак, рукопожатия, посетительницы, сводится, умения, обязанностью.

Ситуационное задание № 2

Прочитайте мини-тексты, раскройте слова в скобках в правильной форме. Выделите основную информацию текста, учитывая коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия. Обоснуйте свои аргументы, установив логическую связь между событиями, явлениями и фактами.

Вариант 1

На (следующая неделя) Эрик будет в Питере. Жаль, что я не смогу посмотреть его (новая квартира). Он сказал, что она находится на (окраина), на (Профсоюзная улица). Я хорошо знаю (эта улица), потому что там живет мой школьный друг. Сейчас он работает в (автосервис). Он всегда любил (машины) и отлично понимал (техника). Еще он хорошо играет на (гитара). Я давно не видел (он), но он часто звонит (я). В (прошлый год) он часто приглашал (я) в гости. Но я был занят. А сейчас у (он) проблемы в (семьи). На (прошлая неделя) я неожиданно увидел (мой школьный друг) в метро. Он был не один и не видел (я).

Вариант 2

Вчера я услышал (важная новость). Мой друг Эрик, наконец, подписал контракт с (известная российская фирма). В прошлом году он познакомился с (руководитель фирмы) на (международная выставка). Эрик разговаривал с (он) почти час о (проблемы бизнеса) в (Россия). Они договорились о (встреча) через (неделя). К сожалению, они не смогли встретиться. Дело в том, что у (Эрик) были большие проблемы с (российский

партнер). Эрик в то время не очень хорошо разбирался в (российские законы), поэтому он решил пригласить (опытный юрист). Юрист сильно критиковал (российский партнер Эрика). Он посоветовал искать (другой партнер).

Письменный опрос

Вопрос 1	Что такое предложение?
Вопрос 2	Что такое прямая речь и как ее оформлять?
Вопрос 3	Как употребляются вопросительные и относительные местоимения?
Вопрос 4	Когда ставится дефис в наречиях?
Вопрос 5	Какую роль играет глагол в предложении?

БИЛЕТ 5

Формируемая(ые) (оцениваемая(ые)) компетенция(ии)

ОПК-2 Способен применять в практической деятельности знание психолого-педагогических основ и методики обучения иностранным языкам и культурам

Формируемые (оцениваемые) индикаторы достижения компетенций:

ОПК-2.2 Выбирает релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам

ОПК-2.1 Учитывает коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия

Ситуационное задание № 1

Прочитайте текст, определите значения выделенных слов и выявите основную информацию текста, выбирая релевантные психолого-педагогические технологии при обучении иностранным языкам и культурам. Сделайте выводы по прочитанному. Возможно ли в описанной ситуации осуществить выбор релевантных психолого-педагогических технологий при обучении иностранным языкам и культурам? Если в представленном варианте ситуации это не представляется возможным, смоделируйте дополнительные релевантные условия или откажитесь от части условий, мотивируя свое решение. Решите задание таким образом, чтобы продемонстрировать способность выбора релевантных психолого-педагогических технологий при обучении иностранным языкам и культурам.

Как «украсть» сотрудника у конкурента?

Переманивание персонала – практика, не чуждая большинству российских компаний. 23% руководителей компаний отметили, что хэдхантинг для них является привычным делом, а для 41% это были единичные случаи. Примерно треть руководителей (36%) никогда не прибегали к «краже» персонала у конкурентов.

Примечательно, что большинство тех, кто никогда не пытался переманить сотрудников у конкурентов, потенциально такую возможность допускают (86%). Те, кто выступают против (7%), выдвигают аргумент, что это неэтично, к тому же всегда есть вероятность «нарваться на шпиона».

Большинство работодателей выходили на сотрудников компании-конкурента посредством связей профессионального сообщества. 46% специально «пробивали» нужных людей на сайтах по поиску работы, а 39% получили контакты персонала у друзей и знакомых.

Более высокие зарплаты (68%) и новые интересные должности (65%) – вот что в первую очередь позволяет перекупить сотрудников у конкурентов.

Основную цель, которую компании ставят перед собой, принимая решение о хэдхантинге, – заполучить грамотного профессионала и высококвалифицированного специалиста (95%). 3% признались, что хотели лишиться конкурирующую организацию ключевого сотрудника, а 1% намеревались разведать коммерческую тайну.

Каждая пятая компания, переманивающая сотрудников у конкурентов, сталкивалась с проблемами при работе с ними. Работодатели признаются, что чаще всего эти работники не оправдывают тех средств, которые на них потрачены, показывают себя неэффективными и к тому же очень сложно адаптируются. Привыкнув к схеме работы на прежнем месте, они с трудом перестраиваются на новый тип взаимодействия, тяжело включаются в корпоративную культуру. В некоторых случаях переманивание специалиста заканчивалось для компании утечкой конфиденциальной информации, поскольку он оказывался не тем, за кого себя выдавал.

Выделенные слова: украсть, кража, нарваться, пробивали, лишить, утечка, заполучить.

Ситуационное задание № 2

Прочитайте мини-тексты, раскройте слова в скобках в правильной форме. Выделите основную информацию текста, учитывая коммуникативный, деятельностный и социокультурный подходы в обучении иностранным языкам и культурам при проектировании учебного занятия. Обоснуйте свои аргументы, установив логическую связь между событиями, явлениями и фактами.

Вариант 1

На (прошлая неделя) я ездил в (Петербург). Для (работа) это была очень удачная поездка. К сожалению, в (этот красивый старый город) я не видел ничего, кроме (разные офисы, гостиницы и рестораны). Я не видел никого, кроме (наши питерские партнеры). Но это ничего. Важно, что (я) удалось встретиться с (наши питерские партнеры) и обсудить с (они) несколько (важные

вопросы). (Я) удалось найти (опытные специалисты). Они хорошо разбираются в (экономические и юридические вопросы). Я узнал от (они) много (интересная информация). Они

предложили (руководители нашей компании) несколько (интересные инициативы). Я люблю (инициативные люди). Они не боятся (трудные ситуации) и всегда готовы искать (оптимальные решения). Я пригласил (они) приехать в (Москва), чтобы обсудить (детали будущей работы). Я думаю, что они могут