

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Менеджмент в организации переводческого процесса

Код модуля
1154585(1)

Модуль
Менеджмент в организации переводческого
процесса

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Пыркова Тамара Александровна	кандидат педагогических наук, без ученого звания	Доцент	иностранных языков

Согласовано:

Управление образовательных программ

Л.А. Щенникова

Авторы:

- Пыrkova Тамара Александровна, Доцент, иностранных языков

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Менеджмент в организации переводческого процесса**

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1
		Деловая (ролевая) игра	1
		Кейс-анализ	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ **Менеджмент в организации переводческого процесса**

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
УК-11 -Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	Д-2 - Демонстрирует самостоятельность в поиске экономической информации, экономических решений; критическое мышление при оценке экономической ситуации, творческий подход к решению экономических задач Д-3 - Демонстрирует ответственное отношение к принятию экономических решений З-3 - Характеризовать структуру личного бюджета и принципы его ведения с	Деловая (ролевая) игра Домашняя работа Зачет Кейс-анализ Лекции Практические/семинарские занятия

	<p>использованием финансовых инструментов</p> <p>З-4 - Обосновывать целесообразность финансового планирования</p> <p>П-2 - Разрабатывать предложения по оптимизации структуры личного бюджета в различных экономических и финансовых ситуациях на основе анализа расходов и доходов, финансовых рисков и с учетом возможностей использования финансовых инструментов</p> <p>У-3 - Анализировать структуру личного бюджета и определять направления его оптимизации с учетом экономической ситуации</p> <p>У-4 - Минимизировать индивидуальные финансовые риски, используя информацию о правах и обязанностях потребителя финансовых услуг и возможности финансовых инструментов</p>	
<p>ОПК-4 -Способен представлять результаты собственной профессиональной деятельности и представлять результаты исследований в виде аналитических отчетов, научных статей, а также при публичных выступлениях с применением современных средств и ориентируясь на потребности аудитории</p>	<p>Д-1 - Демонстрирует навыки эффективной коммуникации при презентации результатов своей профессиональной деятельности</p> <p>З-1 - Сделать обзор принципов и форм представления результатов профессиональной деятельности</p> <p>З-3 - Характеризовать нормы и правила проведения публичных выступлений с учетом потребностей аудитории</p> <p>П-1 - Имеет опыт написания и оформления аналитических отчетов, подготовки презентаций по результатам собственной профессиональной деятельности в соответствии с принятыми правилами</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Кейс-анализ</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.2		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Контрольная работа</i>	9,8	30
<i>Домашняя работа</i>	9,5	70
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 1		
Промежуточная аттестация по лекциям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.8		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Участие в работе на практических/семинарских занятиях</i>	9,6	30
<i>Выполнение кейс-анализа</i>	9,8	20
<i>деловая игра</i>	9,7	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.6		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.4		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах

Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям - не предусмотрено
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – нет Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ**5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля****5.1.1. Лекции**

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Понятие "Менеджмент"
2. Основы социального взаимодействия
3. Основы делового общения
4. Понятие и функции менеджмента. Объективные закономерности и тенденции развития управления.
5. Управленческое решение: понятие, классификация. Основные этапы процесса принятия решения. Модели принятия решения.
6. Этика и социальная ответственность. Корпоративные социальные программы

7. Управление человеческими ресурсами. Стимулирующая система заработной платы. Мотивация деятельности. Теории содержания мотивации.

8. Основы лидерства. Подходы к изучению лидерства. Традиционные концепции лидерства.

9. Модели коммуникативного процесса. Основные этапы процесса коммуникации. Основные элементы процесса коммуникации.

10. Управление в глобальном окружении. Международное окружение, международная деятельность фирмы.

LMS-платформа

1. не предусмотрено

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Management: Science, Theory, Practice

2. Foundations of motivation. Contemporary perspective on motivation

3. Модели коммуникативного процесса

Примерные задания

Соотнесите определения (a – j) с понятиями (1 – 10)

1. Management ___ 2. The universality of management ___ 3. External environment ___

4. Technical skill ___ 5. Human skill ___ 6. Conceptual skill ___ 7. Design skill ___

8. Surplus ___ 9. Effectiveness ___ 10. Efficiency ___

a. knowledge of and proficiency in activities involving methods, processes, and procedures, thus it involves working with tools and specific techniques.

b. the achievement of the ends with the least amount of resources.

c. managers perform the same functions regardless of their place in the organizational structure or the type of enterprise in which they are managing.

d. the ability to see the “big picture” to recognize significant elements in a situation, and to understand the relationships among the elements.

e. the achievement of objectives.

f. the ability to work out a practical solution to a problem in ways that will benefit the enterprise.

g. the process of designing and maintaining an environment in which individuals, working together in groups, accomplish efficiently selected aims.

h. the accomplishment of budgetary and organizational goals with the minimum resources.

i. economic, technological, social, political, and ethical factors.

j. the ability to work with people; it is cooperative effort; it is a teamwork; it is the creation of an environment in which people feel secure and free to express their opinions.

LMS-платформа

1. не предусмотрено

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Управленческое решение: понятие, классификация

2. Основы лидерства

Примерные задания

1. “Knowing is not enough; we must apply. Willing is not enough; we must do” (Johann Wolfgang von Goethe)

2. “Leadership is performance. You have to be conscious of your behavior, because everyone else is” (Carly Fiorina)

3. “Management is, above all, a practice where art, science, and craft meet” (Henry Mintzberg)

4. “Every manager knows how to count, but smart managers know what counts” (Anonymous)

5. “Goals are the fuel in the furnace of achievement” (Brian Tracy)

6. “All of us do not have equal talent, but all of us should have an equal opportunity to develop our talent” (John F. Kennedy)

Критерии оценки доклада и презентации

1 Структура

– количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления (для 7-минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов)

– наличие титульного слайда и слайда с выводами
до 4 баллов

2 Наглядность

– иллюстрации хорошего качества, с четким изображением, текст легко читается
– используются средства наглядности информации (таблицы, схемы, графики и т. д.)
до 4 баллов

3 Дизайн и настройка

– оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания, для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления
до 2 баллов

4 Содержание

– презентация отражает основные этапы исследования (проблема, цель, гипотеза, ход

работы, выводы, ресурсы)

– содержит полную, понятную информацию

по теме работы

– орфографическая и пунктуационная

грамотность

до 6 баллов

5 Требования

к выступлению

– выступающий свободно владеет

содержанием, ясно и грамотно излагает

материал

– выступающий свободно и корректно отвечает

на вопросы и замечания аудитории

– выступающий точно укладывается в рамки

регламента (7 минут)

до 6 баллов

Максимальный балл 22 балла

LMS-платформа

1. не предусмотрено

5.2.3. Деловая (ролевая) игра

Примерный перечень тем

1. Making a decision

2. Leadership is performance.

Примерные задания

- 2 The management of Superservice invite all the opponents of the proposed supermarket to attend a public meeting, chaired by the Managing Director of the supermarket chain.
Read the following notes before you begin the meeting.

SUPERSERVICE MANAGERS

Before the public meeting begins each manager should tell the others about the objections he/she was given at his/her individual meeting with an opponent of the supermarket. Discuss how you are going to deal with the arguments of your opponents. Work out your strategy carefully! You are determined to set up a supermarket in Oldchester. You also intend to have a take-away fast-food outlet in it, which you feel would be very profitable.

SUPERMARKET OPPONENTS

Before the public meeting begins discuss your individual objections to the building of the supermarket with the other opponents. Decide which are the strongest arguments against the proposed new store and also what action you could take if the Superservice managers refuse to cancel their plans. At the meeting listen to what the Superservice team have to say but don't be taken in by their pleasant manner and promises! You are in an angry mood and are determined to persuade them to locate the store in another town.

концепция, роли и ожидаемый результат по деловой игре:

Во время семинара-дискуссии участники учатся выражать свои мысли аргументировано, опровергать оппонента. Делать доклады, выступления.

Необходимым условием продуктивной дискуссии являются личные знания, приобретенные участником в предшествующий период обучения (на лекциях и семинарах)

В дискуссии участник (воспитатель, куратор, педагог, родитель) получает возможность для самореализации, выражающейся в построении собственных алгоритмов поведения и профессиональных действий, что обуславливает высокий уровень интеллектуальной и личной активности, активной включенности в процесс познания.

Семинар-дискуссия может получить своего рода ролевую «инструментовку», отражающую реальные позиции людей, участвующих в дискуссии. В зависимости от целей семинара - дискуссии роли могут варьироваться: ведущий, логик, оппонент, эксперт, психолог и др.

Если участник выступает в качестве ВЕДУЩЕГО - он получает полномочия помощника преподавателя по организации дискуссии: поручает кому-то из игроков сделать доклад по теме, руководит ходом обсуждения, следит за корректностью общения в процессе дискуссии

ОППОНЕНТ (РЕЦЕНЗЕНТ) - должен воспроизвести позицию докладчика, выявить ее уязвимые стороны или ошибки аргументации, и, кроме того, предложить собственный вариант решения проблемы.

ЛОГИК - выявляет ошибки в рассуждениях докладчика и оппонентов, следит за верным применением в речи терминов по проблеме, уточняет ход доказательств и опровержений.

ПСИХОЛОГ - отвечает за продуктивное общение, анализирует поведение участников дискуссии, дает общую оценку стилям и манере общения в дискуссии, вырабатывает рекомендации по эффективности дискуссии.

ЭКСПЕРТ - оценивает продуктивность всей дискуссии, дает оценку вкладу каждого участника (группы), определяет эффективность дискуссии, делает выводы и обобщения.

Можно ввести в дискуссию новые роли, можно использовать несколько участников с одинаковыми ролями (несколько экспертов, логиков, психологов), с тем, чтобы большее число участников получили соответствующий опыт.

Правильно организованная дискуссия проходит три стадии развития: ориентация, оценка, консолидация.

На первой стадии участники адаптируются к проблеме и друг к другу, т.е. в это время вырабатывается определенная установка на решение проблемы. При этом перед организатором дискуссии стоят следующие задачи:

- сформулировать проблему и цель дискуссии. Для этого надо объяснить, что обсуждается, что может дать обсуждение;
- провести знакомство участников;
- создать необходимую мотивацию, изложить проблему и показать ее значимость, выявить в ней нерешенные и противоречивые вопросы, определить ожидаемый результат;
- установить регламент дискуссии, регламент выступлений;
- сформулировать правила ведения дискуссии. Выступить должен каждый. Нужно проявлять корректность к выступающим, аргументы оппонентов должны быть обоснованы;
- добиться единообразия толкования терминологического аппарата обсуждаемой проблемы;
- создать доброжелательную атмосферу.

Вторая стадия - стадия оценки. Обычно предполагает ситуацию сопоставления, конфронтации и даже конфликта идей, которое не должно перерасти в конфликт личностей.

На этой стадии перед преподавателем (организатором «круглого стола») стоят следующие задачи:

- Начать обмен мнениями, что предполагает выступления участников. Преподавателю не рекомендуется брать слово первым.
- Собрать максимум идей, планов, предложений. Для этого необходимо активизировать каждого участника. Участник может высказать свои предложения сразу, выступая со своим сообщением, или позже, после сообщения.
- Не уходить от темы.
- Поддерживать высокий уровень активности всех участников, не допускать чрезмерной активности одних за счет других.
- Оперативно проводить анализ высказываний, идей, мнений, прежде, чем переходить к следующему витку дискуссии. Такой анализ представляет резюме или выводы, которые даются с интервалом во времени 10-15 минут. Часть выводов могут делать сами участники.

Третья стадия - стадия консолидации. Предполагает выработку единых или компромиссных решений, выводов, рекомендаций. Задачи преподавателя:

- Проанализировать и оценить проведенную дискуссию, подвести итоги, результаты. Сопоставить первоначальные цели и результаты, выявить положительное и отрицательное.
- Помочь участникам прийти к согласию. Выслушав все толкования итоговых решений.
- Принять групповое решение совместно с участниками. При этом подчеркнуть достоинства каждой позиции.
- В заключительном слове подвести группу к общим конструктивным выводам, имеющим познавательное и прикладное значение.
- Добиться чувства удовлетворенности от участия в дискуссии. Поблагодарить участников за дискуссию.

Основная роль принадлежит, конечно, преподавателю. Он должен организовать такую подготовительную работу, которая обеспечит активное участие большинства в дискуссии. Он определяет проблему и подбирает литературу к теме обсуждения, распределяет формы участия в коллективной работе, готовит выступающих к выполнению ролей. Во время семинара-дискуссии преподаватель задает вопросы. Делает уточнения по ходу ведения дискуссии. Он руководит всей работой семинара и подводит итоги дискуссии.

На таких занятиях важен доверительный тон общения со всеми участниками, уважение к их мнению. Не следует подавлять выступающих своим авторитетом, необходимо создавать атмосферу интеллектуальной раскованности, использовать приемы преодоления барьеров общения, реализовать, в конечном счете, педагогику сотрудничества.

Целесообразно конкретизировать основные качества и умения, необходимые организатору дискуссии:

- Высокий профессионализм - знание материала в рамках обсуждаемой проблемы.
- Речевую культуру - свободное и грамотное владение профессиональной терминологией.
- Коммуникабельность - умение найти подход к каждому слушателю, проявить требовательность, при этом, соблюдая педагогический такт.
- Быстрота реакции.
- Способность лидировать.

- Умение вести диалог.

● Прогностические способности, позволяющие предусмотреть все трудности в выделенном материале, спрогнозировать ход и результаты педагогического воздействия.

- Умение анализировать и корректировать ход дискуссии.

- Умение владеть собой.

- Умение быть объективным.

Составной частью дискуссии является процедура составления вопросов и ответов:

Умело поставленные вопросы позволяют делать дискуссию продуктивной.

Вопросы, используемые в процессе дискуссии могут быть: закрытыми и открытыми, уточняющими (Верно ли? Правильно ли я понял?); вспомогательными (Что? Когда? Где?), простые и сложные, провоцирующие и улавливающие, корректные и некорректные.

С педагогической точки зрения вопросы бывают также контролирующие, активизирующие внимание, активизирующие память, мышление.

Ответы могут быть: точными, неточными, прямыми и косвенными, позитивными и негативными, многозначными, и односложными, краткими и развернутыми.

Для более эффективных результатов дискуссии, она должна быть правильно организована:

- организатор должен заранее подготовить вопросы, которые нужно ставить по ходу дискуссии, чтобы она не угасала;
- не допускать ухода от контекста обсуждаемой проблемы;
- не допускать превращение дискуссии в диалог или монолог;
- обеспечить вовлечение в дискуссию как можно большего числа участников;
- не оставлять без внимания неверные суждения;
- не торопиться самому отвечать на вопросы, стоящие в дискуссии;
- следить, чтобы объектом обсуждения становилась мысль, а не личность, ее высказывающая;
- сравнивать разные точки зрения.

Чтобы не погасить активность участников организатору важно:

- Не превращать дискуссию в контрольный опрос;
- Не давать оценки суждениям раньше коллективного обсуждения;
- Не подавлять аудиторию лекторским монологом;
- Помнить, что в дискуссии главное действующее лицо не преподаватель - организатор дискуссии, а участники.

Во время дискуссии царит деловой шум, но именно он является условием эффективности данной формы. Преподаватель должен уметь в этом многоголосье услышать главные направления, идеи, предложения.

LMS-платформа

1. не предусмотрено

5.2.4. Кейс-анализ

Примерный перечень тем

1. Company' morale

Примерные задания

Brief. Elizabeth works for a computer company. At first, she liked the job and believed that she could do it well. But now she has a problem: her team leader, Valma, is a bully. Valma seems to dislike Elizabeth. She always finds problems with her work. If Elizabeth makes a small mistake, she shouts at her in front of her colleagues: "What's wrong with you? Are you stupid?" she doesn't talk to the other team members in this way. She gives Elizabeth all the most boring and difficult tasks to do. Elizabeth wants to go on a training courses. She wants to specialize and be able to do more interesting work. But Valma always finds a reason to stop her. She tells her she has no ability. Elizabeth feels tired and stressed. She is starting to believe that she really is stupid. What should Elizabeth do? She has four options:

1) talk to her colleagues about it; 2) talk to Valma herself; 3) report the bullying to a senior manager in the company; 4) leave the job

Task 1. To find a good solution, it is helpful to understand why someone is bully. There are three main types of bully. Read about one of these types. Work in three groups.

Group A. Some bullies love power. They want to be in control of everything and everybody. These bullies make life difficult for all their subordinates. They usually have psychological problems and it isn't easy to change their management style.

Group B. Some bullies hate mistakes. They want their own work to be perfect and they want everyone to be perfect too. These bullies don't consider other people's feelings when they find problems with their work. They often don't know they are bullying sometimes it can help to talk to these bullies about their management style.

Group C. Some bullies become bullies because they are very unsure of themselves. They are afraid of competition from other people who may be better than them. They hate the idea of someone else doing well in their job. they think that the only way to improve their own success is to keep their competitors back.

Task 2. Form groups of three: one person from each group A, B and C. take turns to describe one type of bully to your partner. Which description do you think best matches Valma? Using the information about this type of bully, decide on the best option for Elizabeth. Of course, she can try more than one option. But which one is not such a good solution? Why?

Task 3. Write a friendly email to Elizabeth. Explain why you think Valma is bullying Elizabeth. Tell her what she should do.

(Irene Barall. Intelligent Business)

LMS-платформа

1. не предусмотрено

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. What programme is used for people with higher need to grow?
2. How do meetings help communication?
3. What qualities should have a real leader?
4. What difficulties does the HR manager face in the work?

LMS-платформа

1. не предусмотрено

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Воспитание навыков жизнедеятельности в условиях глобальных вызовов и неопределенностей	студенческое международное сотрудничество	Технология образования в сотрудничестве	УК-11	У-3 Д-2	Практические/семинарские занятия