

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Практический курс первого иностранного языка

Код модуля
1162850(1)

Модуль
Теория и методика преподавания иностранного
языка, перевода и межкультурной коммуникации

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Корнеева Лариса Ивановна	доктор педагогических наук, профессор	Заведующий кафедрой	иностраннных языков и перевода
2	Язовских Евгения Владимировна	кандидат экономических наук, без ученого звания	Доцент	иностраннных языков и перевода

Согласовано:

Управление образовательных программ

В.В. Топорищева

Авторы:

- Корнеева Лариса Ивановна, Заведующий кафедрой, иностранных языков и перевода
- Язовских Евгения Владимировна, Доцент, иностранных языков и перевода

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Практический курс первого иностранного языка**

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	9	
2.	Виды аудиторных занятий	Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Экзамен	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	4
		Домашняя работа	4

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ **Практический курс первого иностранного языка**

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-4 -Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального развития и взаимодействия	Д-1 - Проявлять доброжелательность и толерантность по отношению к коммуникативным партнерам З-1 - Определять специфику, разновидности, инструменты и возможности современных коммуникативных технологий для академического и профессионального взаимодействия З-2 - Излагать нормы и правила составления устных и письменных текстов для научного и официально-делового общения на родном и иностранном (-ых) языках	Домашняя работа № 2 Контрольная работа № 2 Практические/семинарские занятия Экзамен

	<p>П-1 - Составлять устные и письменные тексты для научного и официально-делового общения на родном и иностранном (-ых) языках в соответствии с правилами и нормами</p> <p>П-2 - Осуществлять поиск вариантов использования инструментов современных коммуникативных технологий для решения проблемных ситуаций академического и профессионального взаимодействия</p> <p>У-1 - Анализировать и оценивать письменные и устные тексты для научного и официально-делового общения на родном и иностранном (-ых) языках на соответствие правилам и нормам и корректировать их</p>	
<p>УК-5 -Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе профессиональной деятельности</p>	<p>Д-1 - Проявлять толерантность в процессе межкультурного взаимодействия</p> <p>З-1 - Формулировать этические и правовые нормы межкультурного взаимодействия и основные принципы организации деловых контактов с учетом национальных, социокультурных особенностей</p> <p>У-1 - Оценивать ситуацию в процессе межкультурного взаимодействия, выбирать эффективные формы межличностных взаимодействий с учетом национальных, социокультурных особенностей и этических и правовых норм</p>	<p>Домашняя работа № 3</p> <p>Домашняя работа № 4</p> <p>Контрольная работа № 3</p> <p>Контрольная работа № 4</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Экзамен</p>
<p>ОПК-3 -Способен использовать педагогические навыки в профессиональной деятельности в образовательных</p>	<p>Д-1 - Демонстрировать доброжелательность и толерантность по отношению к обучающимся и коллегам</p> <p>З-1 - Классифицировать методы и формы педагогической деятельности в</p>	<p>Домашняя работа № 3</p> <p>Контрольная работа № 3</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Экзамен</p>

<p>организациях различного уровня</p>	<p>образовательных организациях различного уровня З-3 - Описывать требования к разработке учебно-методической документации для организации учебного процесса П-1 - Разрабатывать учебно-методическую документацию для организации учебного процесса по преподаваемой дисциплине и корректировать ее с учетом требований, целей и условий обучения П-2 - Планировать и осуществлять учебную деятельность в образовательных организациях различного уровня с учетом целевой группы У-2 - Выбирать оптимальные методы и формы обучения с учетом целевой группы, целей обучения и уровня образовательной организации</p>	
<p>ОПК-1 -Способен применять в профессиональной деятельности фундаментальные знания в области гуманитарных наук (в соответствии с направленностью образовательной программы)</p>	<p>Д-1 - Демонстрировать эрудицию в области гуманитарных наук П-1 - Разрабатывать рекомендации для решения задач профессиональной деятельности на основе фундаментальных теоретических положений, принципов и методологии гуманитарных наук У-1 - Выбирать оптимальный методологический подход к решению профессиональных задач</p>	<p>Домашняя работа № 1 Домашняя работа № 2 Контрольная работа № 1 Контрольная работа № 2 Практические/семинарские занятия Экзамен</p>
<p>ПК-1 -Способен осуществлять педагогическую деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса, а также основных образовательных</p>	<p>З-1 - Знать особенности разработки и проектирования методических материалов, обеспечивающих реализацию программ профессионального обучения различных уровней З-2 - Знать основные подходы к применению информационных технологий при решении профессиональных задач</p>	<p>Практические/семинарские занятия Экзамен</p>

<p>программ в области обучения иностранным языкам и культурам в учебных заведениях дошкольного, общего, начального и среднего профессионального, а также высшего и дополнительного лингвистического образования</p>	<p>специалиста в области обучения иностранным языкам и культурам в учебных заведениях различных уровней П-1 - Осуществлять комплексную педагогическую деятельность в рамках учебных курсов, дисциплин (модулей) или отдельных видов учебных занятий по программам обучения различных уровней У-1 - Организовывать деятельность (в том числе досуговую) в рамках освоения и реализации образовательных программ различных уровней обучения У-2 - Использовать современные информационные технологии для реализации образовательного процесса</p>	
<p>ПК-2 -Обеспечение межъязыкового и межкультурного взаимодействия в устной и письменной формах в официальной, неофициальной и профессиональной сферах общения</p>	<p>З-4 - Знать общую, специальную, частную теорию перевода и практические переводческие приемы П-1 - Определять тип исходного текста и его жанровой принадлежности, осуществлять поиск аналоговых текстов по заданной тематике и (или) шаблонов и межъязыковой письменный перевод текста с использованием имеющихся шаблонов П-2 - Осуществлять поиск необходимой информации по заданной тематике перевода, составлять локальный тематический словарь У-1 - Выполнять поиск аналоговых текстов в справочной, специальной литературе, постпереводческий анализ текста, а также использовать текстовые редакторы и специализированное программное обеспечение для грамотного оформления текста перевода</p>	<p>Домашняя работа № 4 Контрольная работа № 4 Практические/семинарские занятия Экзамен</p>

	У-3 - Профессионально переводить с одного языка на другой, разрабатывать практические рекомендации по улучшению качества перевода, критически анализировать и логично структурировать полученные результаты производственных мероприятий по улучшению качества перевода	
ПК-5 -Способен осуществлять межкультурное взаимодействие в соответствии с правилами вербального и невербального общения в иноязычном социуме, правилами и традициями межкультурной профессиональной коммуникации с носителями изучаемого языка	З-2 - Иметь знания в области интерлингвокультурологии, владеть экстралингвистической информацией в соответствующей области знаний З-5 - Знать ведущие отраслевые практики и прикладные инновации, профессиональную и академическую этику П-2 - Осуществлять межкультурную и межъязыковую коммуникацию У-2 - Определять стратегию перевода в соответствии с особенностями коммуникации и целью перевода, объяснять специфику национального поведения в различных ситуациях межкультурного взаимодействия	Домашняя работа № 1 Контрольная работа № 1 Практические/семинарские занятия Экзамен

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 – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – не предусмотрено		

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 – 1		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа № 1</i>	3,4	20
<i>домашняя работа № 2</i>	3,12	20
<i>контрольная работа № 1</i>	3,8	30
<i>контрольная работа № 2</i>	3,16	30
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 0.5		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–экзамен Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– 0.5		
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		

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

2. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – не предусмотрено		
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 – 1		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа № 3</i>	4,4	20
<i>домашняя работа № 4</i>	4,12	20
<i>контрольная работа № 3</i>	4,8	30
<i>контрольная работа № 4</i>	4,16	30
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.5		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – экзамен Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.5		
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).

Таблица 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. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Бренды
2. Менеджмент
3. Деловая встреча
4. Охотники за головами
5. Женщины в управлении
6. Корпоративная стратегия

Примерные задания

Дайте определение понятию "бренд".

Расскажите о своих любимых брендах.

Обсудите вопросы упражнения 1 до чтения текста.

Прочитайте текст о самом известном бренде. Проверьте в словаре значения всех незнакомых слов.

Расскажите, какую новую информацию Вы узнали, прочитав текст.


Выполните упражнение 2, сгруппируйте информацию согласно указанным темам.

Личный кабинет сотрудника x 5.1, 5.2, 5.3 Описание аудитор: x Задание 1.2.pdf x +

Файл C:/Users/Евгения/Desktop/ДИСТАНТ/4%20курс%20английский/Д.3.%204%20курс/Бакалавры%204%20курс/Задание%201.%2020УГИ%2046005%20(ки... ☆ E

Code.org - Учиться... Игры Blockly Новая вкладка Авторизация Авиабилеты Яндекс Методы и приемы... Почта Mail.ru Почта — evlazovs... Все закладки

Задание 1.2.pdf 1 / 1 | 100% + | [] []



1

1 Before you read, discuss the following questions.

- 1 How many of you are familiar with the brand name Levi?
- 2 How many of you own or have owned a pair of Levi's?
- 3 What do you know about the company?

2 Read the text and summarise the main points under the following headings.

- the Levi achievement
- past marketing mistakes
- the company's development
- recovery and beyond

The Levi Story

Mistakes that failed to kill a classic product

There are not many genuinely classic brands, but Levis have earned themselves a place among the Coca-Colas, Zippos, Bics and 2CVs. Classic brands used continuously and in an unchanged format for 100 years are exceptionally rare in the clothing market, dictated as it is by the fickle demands of fashion. Levi Strauss's achievement is formidable: from a small family firm to a massive international concern.

The years in between have seen not only the evolution of a classic brand but also some

ketting errors. The 501 initiative is the nearest Levi Strauss has ever come to co-ordinated international marketing, and represents a serious attempt to re-focus the entire company after several disastrous years in the international market.

In the early 1960s, Levi Strauss was sky-rocketing. American films and music had spread to Europe and jeans had come to symbolise a new, youth culture. Kids decided that denim would become their uniform, a visible statement of a new, exciting lifestyle. Levi Strauss was still a purely American company, with no overseas operation. Now that a brand new market had presented itself, international expansion had to be looked at.

Initially, the company used local agents to sell the products which were shipped in from the States. Teenagers trekked all


for a retailer who stocked the all-American jeans. There was still no international marketing, let alone international advertising. The whole international success story happened almost by chance, and certainly without any co-ordinated effort from San Francisco.

At the same time, in America, Levi Strauss diversified at a frenetic pace into all sorts of unrelated areas, including Staprest trousers and Resistol hats. The Levi label was put on all these non-jeans products, and the company grew.

By 1974, now a public company, Levi started manufacturing locally throughout Europe. It moved its European advertising account from Young and Rubicam to McCann-Erickson, which took over all the non-American advertising. But Levi Strauss was coming unstuck:

name stood for any more. All the advertising for the different products was saying totally different things about the company and the unrelated products had begun to damage Levi's volume base – its jeans. What kid, seeing his dad buy Levi polyester trousers, was going to rush out and buy Levi jeans? Levi were old-fashioned, said the consumers.

Something had to be done – and fast. The diversification programme was put into reverse gear, and the Levi name was taken off unrelated products. The company retained the other brands, but distanced them from the jeans products, or 'made them' more jeans-related. Levi Strauss realised that it had to stop trying to drag value out of its most valuable property – its name – and go back to its roots, becoming once again the premier jeans



Дайте определение понятиям "менеджмент" и "менеджер".

Какими качествами, на Ваш взгляд, должен обладать хороший менеджер?

Приведите примеры хороших менеджеров.

Каких качеств хорошего менеджера Вам не хватает?

Прочитайте текст о хорошем менеджере и осудите его со своей группой.

Задайте 5 вопросов к тексту.

Выполните упражнение после текста.

Личный кабинет сотрудника x 5.1, 5.2, 5.3 Описание аудитор: x Хороший менеджер.pdf x +

Файл C:/Users/Евгения/Desktop/ДИСТАНТ/4%20курс%20английский/Д.3.%204%20курс/Бакалавры%204%20курс/Задание%202.%20ТУИ464005%20(китайс... ☆ E

Code.org - Учиться... Игры Blockly Новая вкладка Авторизация Яндексы Методы и приемы... Почта Mail.ru Почта — evjazovs... Все закладки

Хороший менеджер.pdf 1 / 1 | — 100% +

How to be a great manager

1 AT THE MOST general level, successful managers tend to have four characteristics:

- 2 they take enormous pleasure and pride in the growth of their people;
- 3 they are basically cheerful optimists – someone has to keep up morale when setbacks occur;
- 4 they don't promise more than they can deliver;
- 5 when they move on from a job, they always leave the situation a little better than it was when they arrived.

6 The following is a list of some essential tasks at which a manager must excel to be truly effective.

7 **Great managers accept blame:** When the big wheel from head office visits and expresses displeasure, the great manager immediately accepts full responsibility. In everyday working life, the best managers are constantly aware that they selected and should have developed their people. Errors made by team members are in a very real sense their responsibility.

8 **Great managers give praise:** Praise is probably the most under-used management tool. Great managers are forever trying to catch their people doing something right, and congratulating them on it. And when praise comes from outside, they are swift not merely to publicise the fact, but to make clear who has earned it. Managers who regularly give praise are in a much stronger position to criticise or reprimand poor performance. If you simply comment when you are dissatisfied with performance, it is all too common for your words to be taken as a straightforward expression of personal dislike.

9 **Great managers make blue sky:** Very few people are comfortable with the idea that they will be doing exactly what they are doing today in 10 years' time. Great managers anticipate people's dissatisfaction.

10 **Great managers put themselves about:** Most managers now accept the need to find out not merely what their team is thinking, but what the rest of the world, including their customers, is saying. So MBWA (management by walking about) is an excellent thing, though it has to be distinguished from MBWAWP (management by walking about – without purpose), where senior management wander aimlessly, annoying customers, worrying staff and generally making a nuisance of themselves.

11 **Great managers judge on merit:** A great deal more difficult than it sounds. It's virtually impossible to divorce your feelings about someone – whether you like or dislike them – from how you view their actions. But suspicions of discrimination or favouritism are fatal to the smooth running of any team, so the great manager accepts this as an aspect of the game that really needs to be worked on.

12 **Great managers exploit strengths, not weaknesses, in themselves and in their people:** Weak managers feel threatened by other people's strengths. They also revel in the discovery of weakness and regard it as something to be exploited rather than remedied. Great managers have no truck with this destructive thinking. They see strengths, in themselves as well as in other people, as things to be built on, and weakness as something to be accommodated, worked around and, if possible, eliminated.

13 **Great managers make things happen:** The old-fashioned approach to management was rather like the old-fashioned approach to child-rearing: 'Go and see what the children are doing and tell them to stop it!' Great managers have confidence that their people will be working in their interests and do everything they can to create an environment in which people feel free to express themselves.

14 **Great managers make themselves redundant:** Not as drastic as it sounds! What great managers do is learn new skills and acquire useful information from the outside world, and then immediately pass them on, to ensure that if they were to be run down by a bus, the team would still have the benefit of the new information. No one in an organisation should be doing work that could be accomplished equally effectively by someone less well paid than themselves. So great managers are perpetually on the look-out for higher-level activities to occupy their own time, while constantly passing on tasks that they have already mastered.

© The Independent

VOCABULARY

1 Finish the list of adverbs. Then, using each adverb once only, complete the sentences that follow.

adjective	adverb
basic	basically
common
constant
full
true
virtual

1 There are no women in top positions at our company.

2 a good manager is someone who knows how to handle staff well.

3 It is believed that leaders are born not made.

4 In business, you need to be aware of what your competitors are doing.

5 We have quite a reputation for our innovative approach to product design – we are on the lookout for new ideas.

6 the team.

Какую встречу можно назвать деловой?

Что особенно нужно помнить при организации деловой встречи?

Принимали ли Вы когда-нибудь участие в деловых встречах?

Прочитайте текст. Подумайте, почему он так называется.

Заполните таблицу после текста.

Обсудите текст со своими одногруппниками.

Личный кабинет сотрудника x 5.1, 5.2, 5.3 Описание аудитор: x Хороший менеджер.pdf x Задание 3.1.pdf

Файл C:/Users/Евгения/Desktop/ДИСТАНТ/4%20курс%20английский/Д.3.%204%20курс/Бакалавры%204%20курс/Задание%20202.%20ТУИ464005%20(китайс...

Code.org - Учиться... Игры Blockly Новая вкладка Авторизация Яндексы Методы и приемы... Почта Mail.ru Почта — evjazovs...

Хороший менеджер.pdf 1 / 1 | 100% +

How to be a great manager

AT THE MOST general level, successful managers tend to have four characteristics:

- they take enormous pleasure and pride in the growth of their people;
- they are basically cheerful optimists – someone has to keep up morale when setbacks occur;
- they don't promise more than they can deliver;
- when they move on from a job, they always leave the situation a little better than it was when they arrived.

The following is a list of some essential tasks at which a manager must excel to be truly effective.

Great managers accept blame: When the big wheel from head office visits and expresses displeasure, the great manager immediately accepts full responsibility. In everyday working life, the best managers are constantly aware that they selected and should have developed their people. Errors made by team members are in a very real sense their responsibility.

Great managers give praise: Praise is probably the most under-used management tool. Great managers are forever trying to catch their people doing something right, and congratulating them on it. And when praise comes from outside, they are swift not merely to publicise the fact, but to make clear who has earned it. Managers who regularly give praise are in a much stronger position to criticise or reprimand poor performance. If you simply comment when you are dissatisfied with performance, it is all too common for your words to be taken as a straightforward expression of personal dislike.

Great managers make blue sky: Very few people are comfortable with the idea that they will be doing exactly what they are doing today in 10 years' time. Great managers anticipate people's dissatisfaction.

Great managers put themselves about: Most managers now accept the need to find out not merely what their team is thinking, but what the rest of the world, including their customers, is saying. So MBWA (management by walking about) is an excellent thing, though it has to be distinguished from MBWAWP (management by walking about – without purpose), where senior management wander aimlessly, annoying customers, worrying staff and generally making a nuisance of themselves.

Great managers judge on merit: A great deal more difficult than it sounds. It's virtually impossible to divorce your feelings about someone – whether you like or dislike them – from how you view their actions. But suspicions of discrimination or favouritism are fatal to the smooth running of any team, so the great manager accepts this as an aspect of the game that really needs to be worked on.

Great managers exploit strengths, not weaknesses, in themselves and in their people: Weak managers feel threatened by other people's strengths. They also revel in the discovery of weakness and regard it as something to be exploited rather than remedied. Great managers have no truck with this destructive thinking. They see strengths, in themselves as well as in other people, as things to be built on, and weakness as something to be accommodated, worked around and, if possible, eliminated.

Great managers make things happen: The old-fashioned approach to management was rather like the old-fashioned approach to child-rearing: 'Go and see what the children are doing and tell them to stop it!' Great managers have confidence that their people will be working in their interests and do everything they can to create an environment in which people feel free to express themselves.

Great managers make themselves redundant: Not as drastic as it sounds! What great managers do is learn new skills and acquire useful information from the outside world, and then immediately pass them on, to ensure that if they were to be run down by a bus, the team would still have the benefit of the new information. No one in an organisation should be doing work that could be accomplished equally effectively by someone less well paid than themselves. So great managers are perpetually on the look-out for higher-level activities to occupy their own time, while constantly passing on tasks that they have already mastered.

© The Independent

VOCABULARY

1 Finish the list of adverbs. Then, using each adverb once only, complete the sentences that follow.

adjective	adverb
basic	basically
common
constant
full
true
virtual

1 There are no women in top positions at our company.

2 a good manager is someone who knows how to handle staff well.

3 It is believed that leaders are born not made.

4 In business, you need to be aware of what your competitors are doing.

5 We have quite a reputation for our innovative approach to product design – we are on the lookout for new ideas.

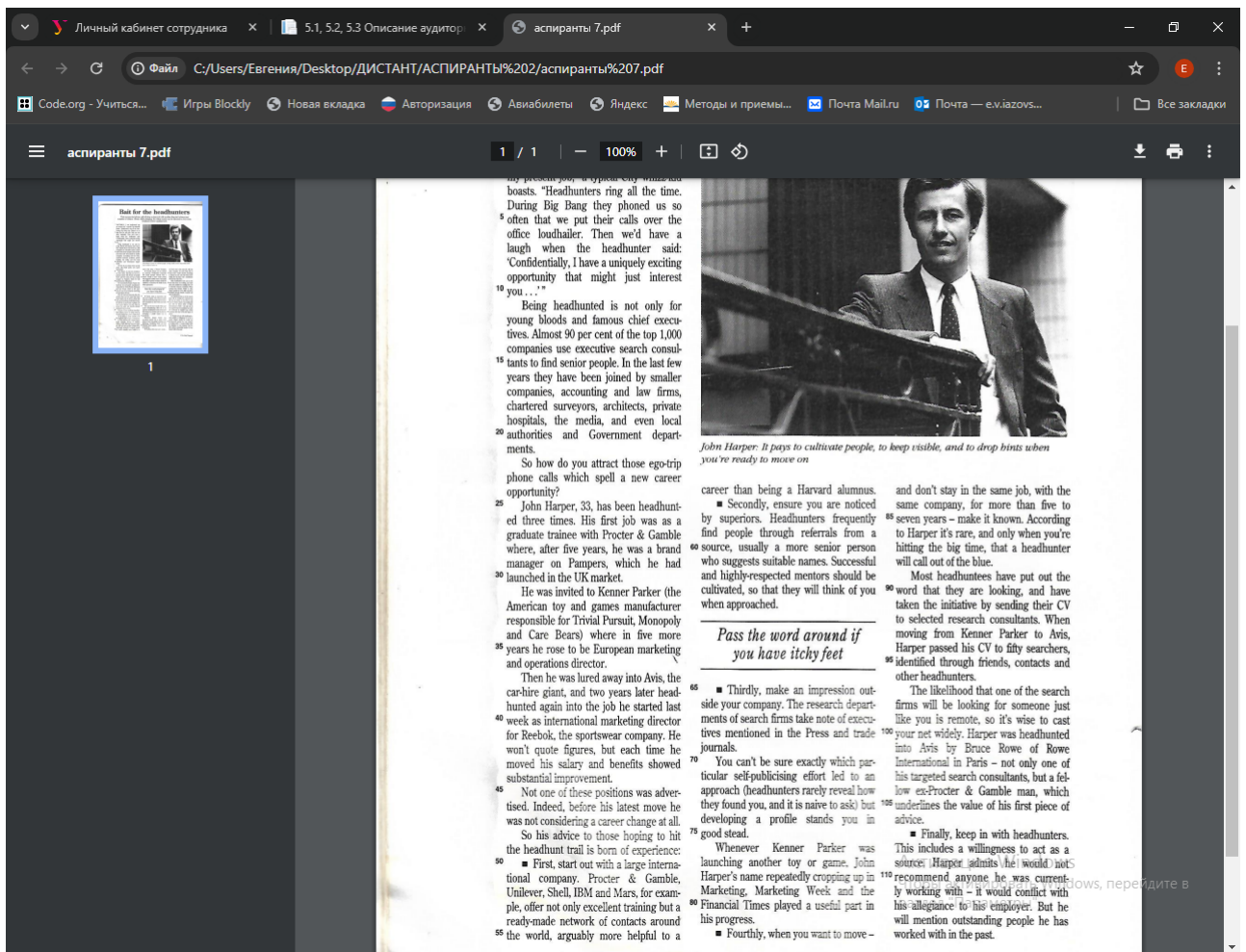
6 There are no women in top positions at our company.

Как Вы понимаете выражение "Охотники за головами"?

Какие люди, на Ваш взгляд, представляют особый интерес для хедхантеров и почему?

Прочитайте текст. Задайте к нему 5 вопросов.

Обсудите текст в студенческой аудитории.



Какую роль играют женщины в управлении компаниями?

Согласны ли Вы с выражением, что женщины являются запасным полом.

Приведите примеры успешных женщин-руководителей.

Какими качествами они обладают?

Прочитайте текст и выразите свою точку зрения по поводу женщин -руководителей.

Хотелось бы Вам руководить компанией, прокомментируйте свой ответ.

Личный кабинет сотрудника x 5.1, 5.2, 5.3 Описание аудитор x аспиранты 6.pdf x +

Файл C:/Users/Евгения/Desktop/ДИСТАНТ/АСПИРАНТЫ%202/аспиранты%206.pdf

Code.org - Учиться... Игры Blockly Новая вкладка Авторизация Авиабилеты Яндекс Методы и приемы... Почта Mail.ru Почта — evjazovs... Все закладки

аспиранты 6.pdf 1 / 1 | 100% +



The Space Sex

WOMEN IN MANAGEMENT

1 Though women make up over 40% of the western workforce, the firms they work for promote very few of them far. In America and Britain alike, women hold about 2% of big-company board seats. Where women do get to run big companies, it is not by climbing the ordinary corporate ladder. The lone female chief executive of a *Fortune* 500 company, Marion Sandler, of Golden West Financial, a Californian savings bank, shares the post with her husband. They bought the bank together. Katharine Graham, chief executive of The Washington Post Company until taking the chairmanship last year, inherited the firm from her father.

15 Talented women are not the only losers when companies fail to hire them or later refuse them promotion. Assuming that most women are potentially as good at filling executive jobs as most men (quite a big if, we come to it later), those companies are limiting their pool of available management talent by around half. Of recent graduates, 52% in America and 44% in Europe are women. The company that fails to recruit them now will find its pool of middle managers inferior to that of a wiser employer in a few years' time; likewise, which matters more, its upper management ten years later, if (as is likely) it goes on displaying the same bias further up the ladder.

30 A 1990 survey of women quitting large companies, carried out by Wick, a Delaware consultancy, found that only 7% wanted to stop working altogether. The rest planned to join other firms, to work as freelance consultants, or to start their own businesses. When BP carried out a similar exercise among graduate trainees recently, the leading reason women gave for going was not marriage or motherhood, but dissatisfaction with their career prospects. At one Johnson & Johnson unit, departing female managers complained that they had felt isolated from their male colleagues.

Fellows like us

45 Could it be that this lack of esteem is justified? Given the chance, would women really be as good at running large firms as men? Most research on the way gender differences affect women's careers lies within the murky disciplines of comparative psychology and organisational behaviour. A lot of what it says is too contradictory or anecdotal (or sometimes obviously biased from the outset) to carry much weight. Yet some findings ring true.

50 First, people who work in large organisations have an innate tendency to hire and promote those who resemble themselves. 'Our managers are all white, middle-aged men, and they

investment bank. Men are expected to be assertive. Women are not, and often do not feel happy being so.

65 Made to choose between being thought pushy and being actually self-effacing, women tend to choose the latter. Within mixed groups, even highly qualified women put their views less forcefully than men, and listen much more than they talk. Strident counter-examples - Margaret Thatcher is an obvious one - leap to mind just because they are so rare.

75 In one study, researchers taped seven university faculty meetings. With one exception, the men taking part spoke more often and at greater length than their female colleagues.

Slow change

80 Senior managers' attitudes to women's employment are changing more slowly than corporate image-makers would have you believe. Women's employment 'is much like the environment - it's seen as essentially a window-dressing question,' says one senior woman executive about her bosses. 'If [stockmarket] analysts or anyone who mattered cared about it, then they would care too.'

90 Tokenism abounds. Such female directors as there are are disproportionately likely to be found running bits of the firm without profit-and-loss responsibility - personnel or public relations, for instance - that offer little prospect of promotion to the top posts. Alternatively, they may be part-time advisers. Of the 30 female directors on the boards of Britain's biggest 100 companies, 26 are non-executives.

It can be done

100 If a firm does genuinely want to use the talents of women more effectively, how should it go about it? The watershed dividing different employers' approaches is positive discrimination. Some use quota schemes. At Pitney Bowes, an American office-equipment manufacturer, 35% of all

110 women to fulfil some quota are unlikely to take them seriously. 'If you feel people are just there because you had to have them, then you work around them, not with them. Then they feel under-utilised, because they probably are,' says Nancy Gheen, a personnel manager at Monsanto.

Organise accordingly


120 The real change in the way companies think about women managers will come when they change the way they think about jobs.

125 Most women want to have children. Raising a family requires time off, and shorter working hours, for somebody, either husband or wife. To keep good women, firms need to find ways of giving them those things, yet using them efficiently. That normally involves letting women with small children work flexible hours, not requiring them to relocate or travel at a moment's notice, or even letting them share their jobs with someone else.

130 In exchange, women may have to accept lower pay, or slower promotion, until they return to full-time work. Such programmes have been dubbed 'mommy-tracks'.

135 Companies exist to make their shareholders money, not to engineer social change. Though mommy-tracks are to firms' ultimate advantage, since they help keep good staff, in the short term they will sometimes prove to be inconvenient and expensive. In the irritation of having to change their ways, employers should not forget to take into account the costs of turnover among employees. Part of the money spent training those who leave has gone down the drain.

145 And back-of-the-envelope calculation of the costs of replacing a manager of ten years' standing, earning \$70,000, suggests that the time it takes the new manager to get fully on top of the job is worth \$25,000. If a replacement has been sought from outside, headhunters'



Few women get far in business. That is not just their loss, but their employers'. Hire women managers, promote them, create the right conditions to keep them, and companies will see the results on the bottom line. In black

Дайте определение понятию "корпоративная стратегия".

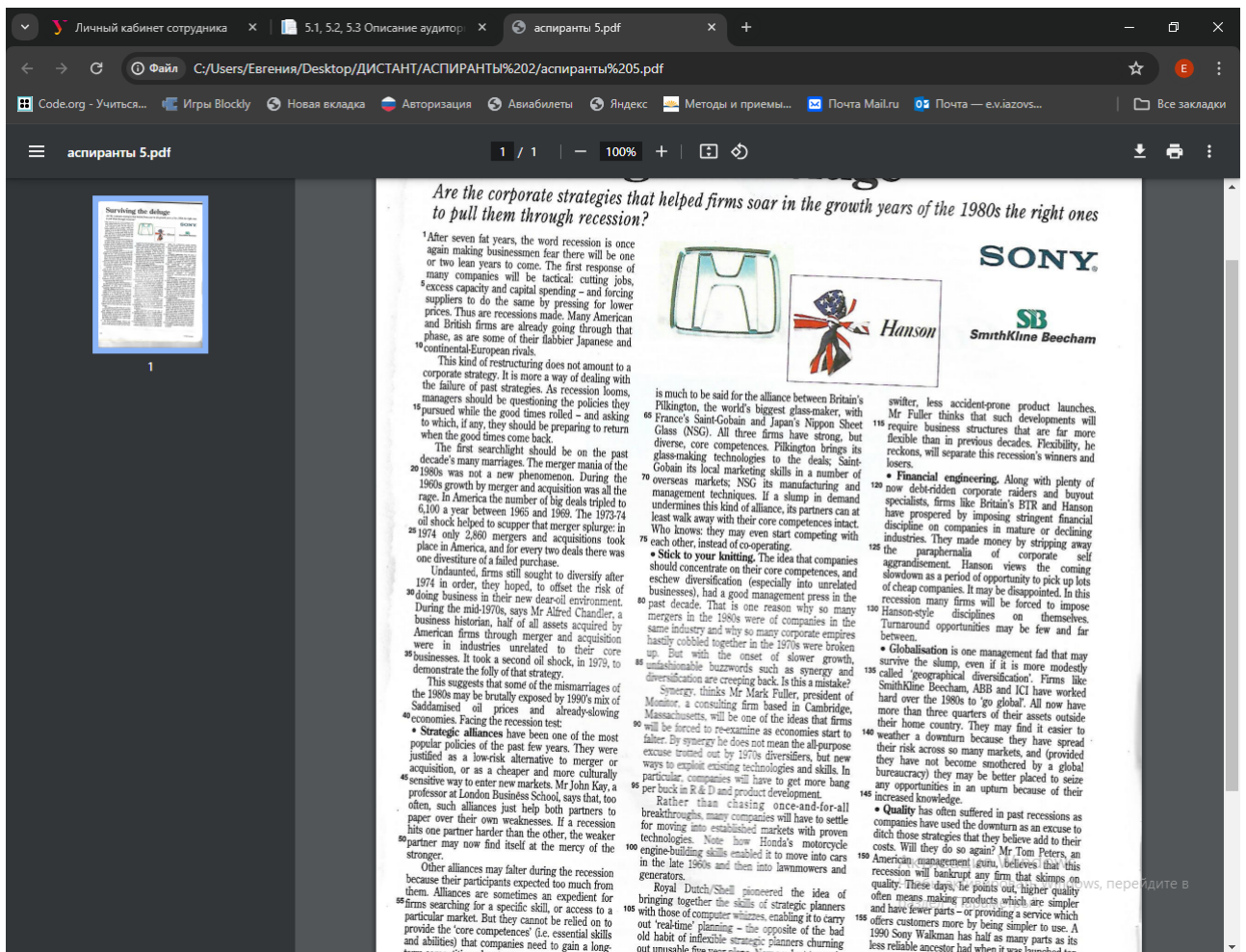
Как, на ваш взгляд, корпоративные стратегии помогают развиваться компаниям?

Приведите примеры успешных компаний и используемых ими стратегий.

Приведите примеры компаний, которые подверглись слиянию или поглощению.

Прочитайте текст, охарактеризуйте стратегии, описанные в тексте.

Обсудите текст в аудитории.



LMS-платформа – не предусмотрена

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

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа № 1

Примерный перечень тем

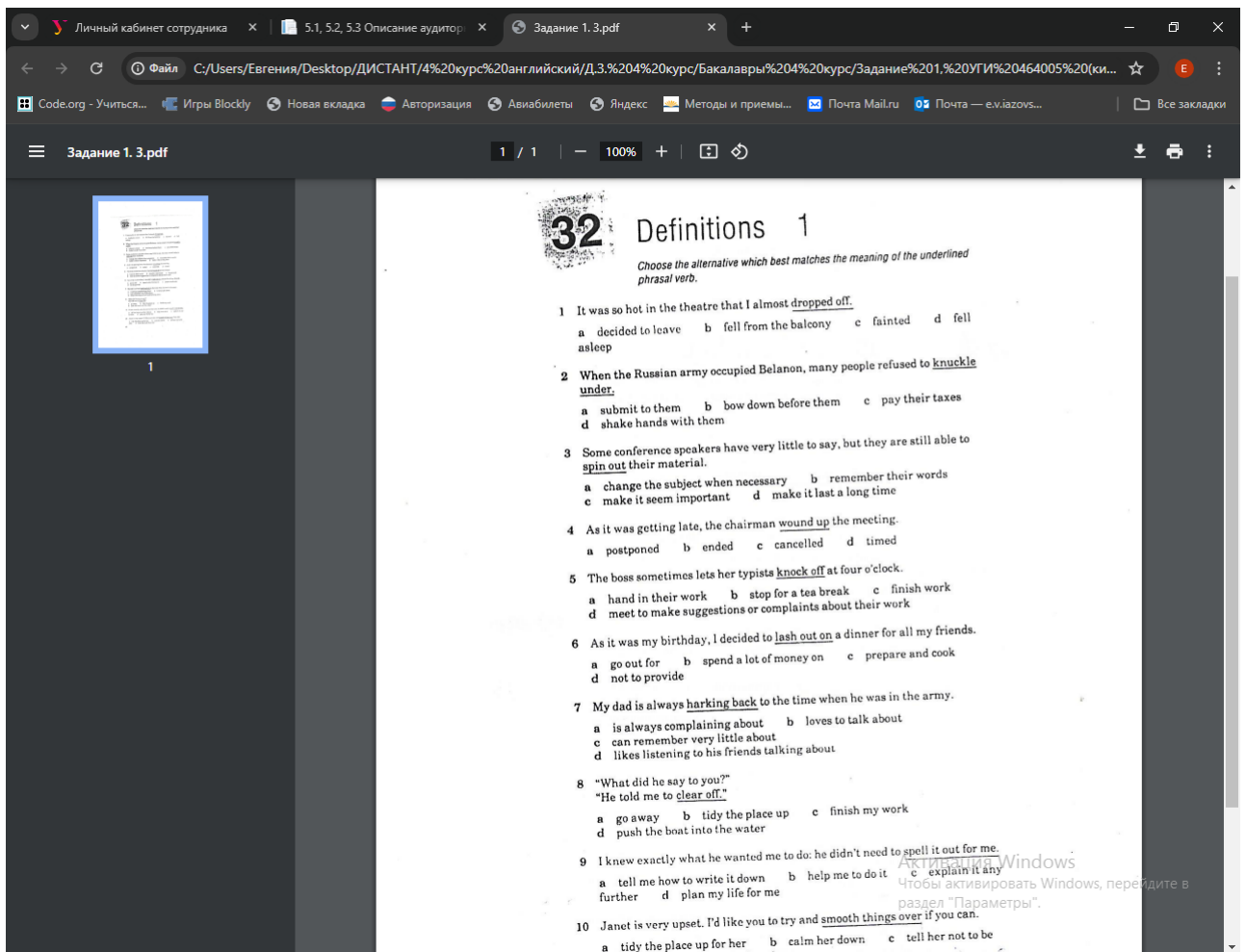
1. Определения

Примерные задания

1. Внимательно прочитайте предложения.

2. Переведите со словарем все предложенные для выбора варианты.

3. Замените подчеркнутое выражение подходящим по смыслу вариантом.



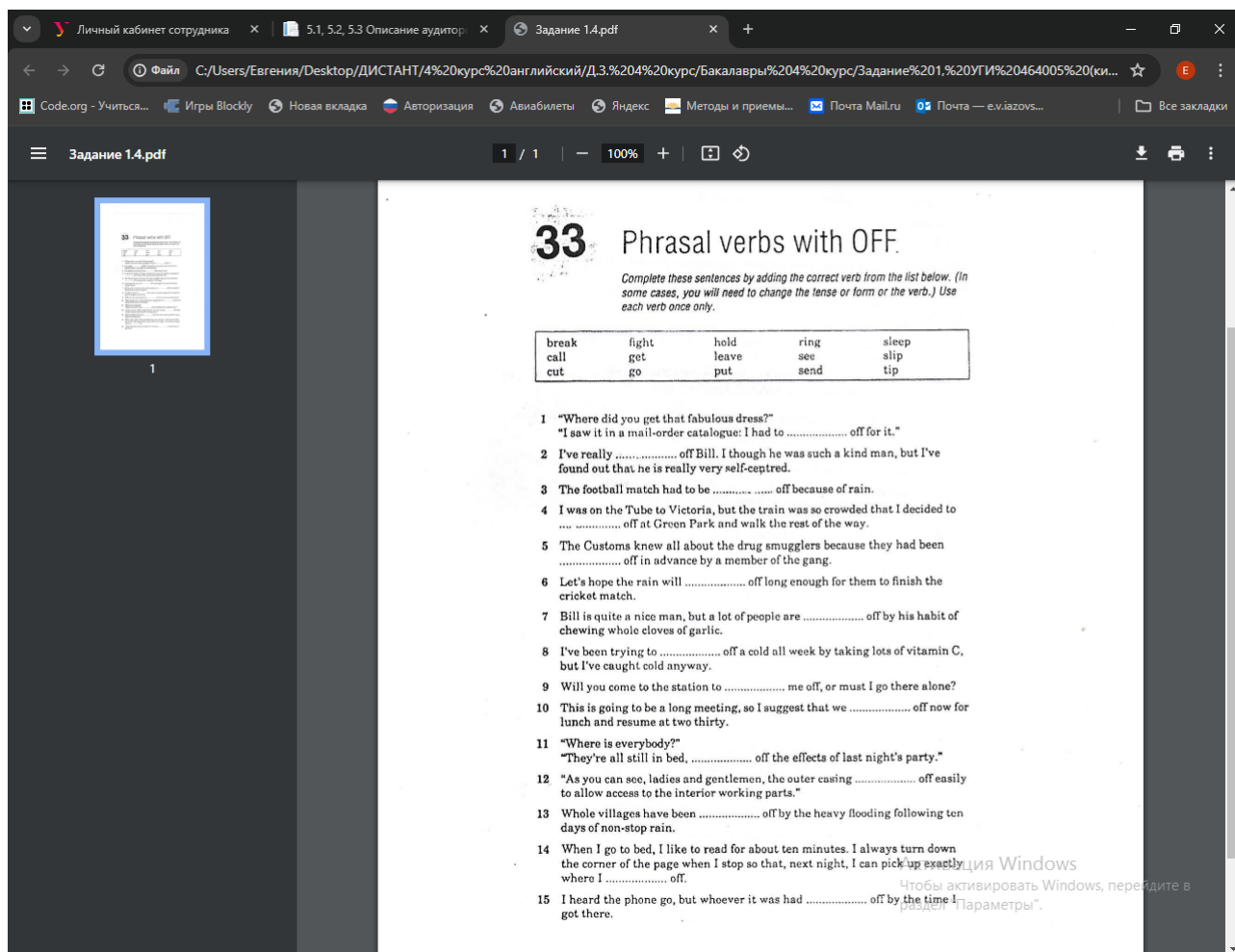
LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Контрольная работа № 2

Примерный перечень тем

Примерные задания

1. Просмотрите слова в рамочке и проверьте значения фразовых глаголов с словаре.
2. Вставьте необходимые фразовые глаголы в предложения.
3. Переведите предложения на русский язык.



LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.3. Контрольная работа № 3

Примерный перечень тем

1. Грамматический тест

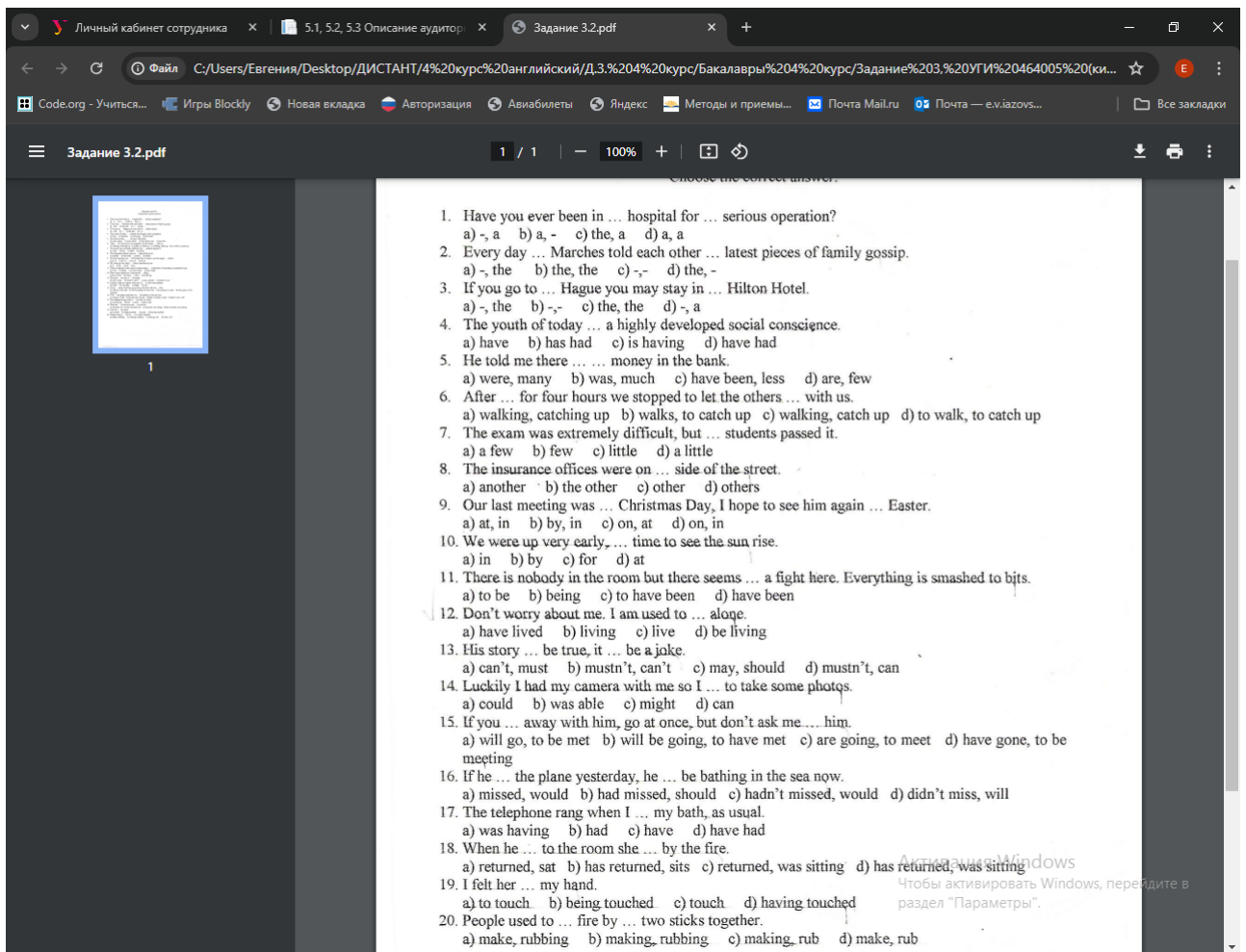
Примерные задания

1. Просмотрите внимательно предложения.

2. Проверьте значения всех незнакомых слов в словаре.

3. Вставьте правильный ответ в предложение.

4. Переведите предложения на русский язык.



LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.4. Контрольная работа № 4

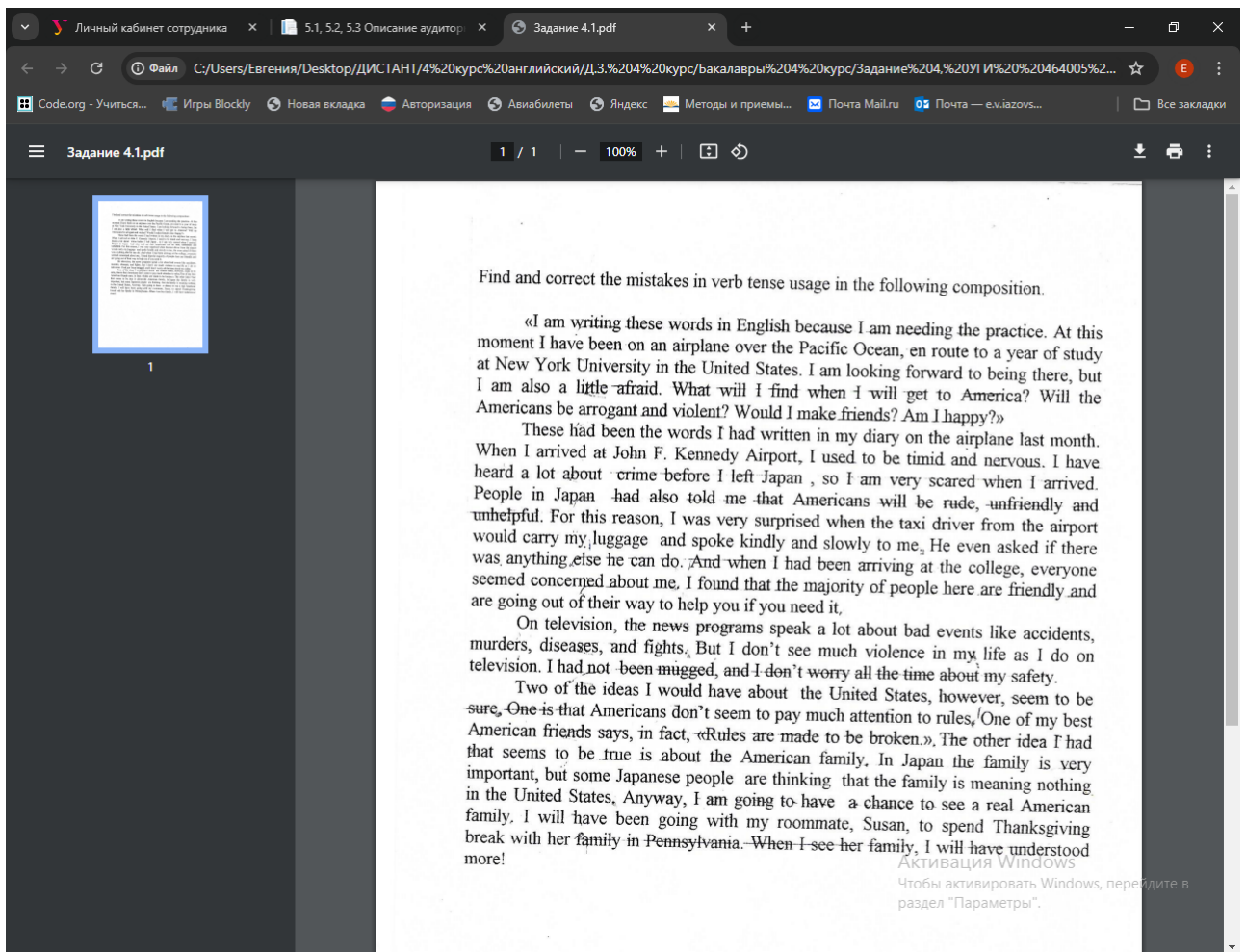
Примерный перечень тем

1. Исправление ошибок

Примерные задания

1. Прочитайте текст.

2. Исправьте все грамматические ошибки.



LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.5. Домашняя работа № 1

Примерный перечень тем

1. Переведите текст на английский язык

Примерные задания

Однажды утром, как обычно, господин Смит оставил свою машину перед входом в дом. Когда же на следующее утро он вышел из дому, он увидел, что машина исчезла. Он позвонил в полицейский участок и рассказал, что произошло. Ему пообещали найти машину. Но вечером, возвращаясь с работы, господин Смит увидел свою машину на прежнем месте. На переднем сидении лежали два билета в театр на следующий вечер и записка: "Извините. Нам пришлось воспользоваться вашей машиной из-за чрезвычайных обстоятельств. "

Вместе с женой на следующий день господин Смит отправился в театр, и они оба подучили большое удовольствие от спектакля. Когда же они вернулись домой поздно вечером, то увидели, что воры вынесли практически все, что у них было в квартире.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.6. Домашняя работа № 2

Примерный перечень тем

1. Переведите текст на английский язык

Примерные задания

Зайдя в кафе выпить чашечку кофе, господин Мартин решил занять место у стойки. Через несколько минут в кафе вошли девушка и молодой человек. У стойки было только два свободных места - слева и справа от господина Мартина. Девушка села справа, а молодой человек собирался занять пустое место слева, но господин Мартин тут же предложил юноше поменяться с ним местами, для того, чтобы он мог сидеть рядом с девушкой. "В этом нет никакой необходимости", - произнес молодой человек, но господин Мартин настаивал. Когда юноша сел около девушки, он улыбнулся и сказал: "Этот джентльмен очень хочет, чтобы сидели рядом. Могу я представиться? Меня зовут Том, а как вас зовут?"

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.7. Домашняя работа № 3

Примерный перечень тем

1. Переведите текст на английский язык

Примерные задания

В субботу вечером Дик решил пойти в кинотеатр. Шел новый американский боевик. Главные роли исполняли звезды Голливуда. Фильм очень часто рекламировали по телевизору. Дик купил билет и вошел в зал. Зал был переполнен. Дик нашел свое место, вытащил пакетик с кукурузой и приготовился смотреть фильм. Но впереди него сидела толстая дама в огромной шляпе. В довершение этого на шляпе было перо. Фильм начался. но бедный Дик не мог видеть половины экрана. Но, однако, он нашел выход из этого положения. Дама обернулась и спросила: "Простите, Вам не мешает перо на моей шляпе?" "Нисколько, - ответил Дик, - я его только что отрезал и теперь прекрасно вижу все."

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.8. Домашняя работа № 4

Примерный перечень тем

1. Переведите текст на английский язык

Примерные задания

У Бетси было свидание с молодым человеком в субботу вечером. Ей хотелось выглядеть как можно лучше. Она вспомнила, что в модных журналах, которые она только что прочитала, были хорошие советы женщинам. Один из них рекомендовал женщинам менять цвет волос каждые полгода, если она хотела чувствовать себя обновленной. И так, Бетси отправилась в бутик и купила парик. Даниель ждал ее у входа в кафе. Он очень удивился, увидев Бетси и спросил ее: "Ты что, в парике?" - "А как ты узнал?" - удивилась девушка. "В магазине продавец сказал, что никто не поймет, что я ношу парик!" - ответила Бетси. - Да, дорогая, но ты забыла оторвать ярлык!"

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Расскажите о наиболее значительном событии любого периода Великобритании

2. Одной из проблем многих россиян всегда была проблема отдыха. Где люди любили проводить отпуск раньше? Как большинство людей отдыхают сейчас? Что изменилось в сфере отдыха? Где обычно отдыхаете вы?

3. Вы вегетарианка и не едите мясо. Вас пригласили на прием по поводу открытия фирмы, где вы хотите работать. Но во всех блюдах, которые приносят официанты, есть мясо. Как вы поступите?

4. В настоящее время много говорится об экологических проблемах на нашей планете. Как, на Ваш взгляд, каждый может помочь содержать планету в чистоте?

5. Англия - страна богатая традициями. Многие традиции и обычаи англичан продолжают хранить в Америке. Какие праздники отмечают в обеих странах? .

6. Какой вид городского транспорта вы считаете самым удобным? Какие виды городского транспорта имеют преимущества? Можно ли в больших городах использовать велосипед как средство передвижения?

7. Расскажите о таком дне вашей жизни, когда все шло не так, как надо. Какой, на Ваш взгляд, лучший выход из подобных ситуаций?

8. В современном мире большое значение имеет одежда человека. У людей выработались определенные стереотипы одеваться, которые в последнее время все чаще видоизменяются. Считаете ли Вы, что следует одеваться практично?

9. Существует утверждение, что скоро человечество практически перестанет двигаться. Согласны ли вы с этим?

10. Какое место занимает музыка в жизни людей? Кого из великих музыкантов Вы можете назвать? Что важнее для человека: умение играть самому на музыкальном инструменте или умение воспринимать музыку?

11. Верите ли Вы астрологическим предсказаниям? Думаете ли Вы, что поступки людей определяются расположением планет, зависят от дня и месяца их рождения?

12. Для многих людей самым любимым праздником является день рождения. Почему, как Вы думаете?

13. В настоящее время довольно дорого питаться вне дома. Что вы думаете о ресторанах быстрой еды?

14. На английском языке говорят во многих странах мира. Что, на ваш взгляд, определяет такой огромный интерес к английскому языку?

15. Для многих жителей России самым лучшим временем года является зима. Как вы относитесь к зиме?

LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.