МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный
экономический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ И ДИПЛОМАТИЧЕСКИЙ ПРОТОКОЛ

Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Международный бизнес
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Санкт-Петербург
2019

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ..... 3
2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....3
3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ..... 4
4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА.....6
5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ..... 7
5.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:.....7
5.2. КОНТРОЛЬНЫЕ ТОЧКИ БРС.....14
5.3. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ.....14
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ 15
7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....16
7.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....19
7.2. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ.....19
ПРИЛОЖЕНИЯ: КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.

Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Конечными результатами обучения по дисциплине являются сформированные «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным содержательным компонентам компетенций, формирующихся дисциплиной. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы. Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенции, представлены в табл. 1.2.1.:

Таблица – 1.2.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Этапы формирования компетенций	Наименование дисциплины	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
Первый уровень (пороговый) (ПК-2) –1	Международные переговоры и дипломатический протокол	Знать: особенности выстраивания отношений в сложной международной межкультурной среде З1 (ПК-2); Уметь: выстраивать организационные коммуникации в межкультурной среде У1 (ПК-2); Владеть: способами разрешения конфликтных ситуаций при проведении международных переговоров В1 (ПК-2);

Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенции:

- рассматривает совокупность разнообразия форм коммуникации в пределах одной культуры и на их стыке;
- выбирает методику решения поставленной проблемы с точки зрения эффективного результата переговорного процесса;
- определяет факторы, влияющие на продуктивный результат переговоров и разделяет их на значимые и малозначимые;
- анализирует и сопоставляет полный спектр особенностей дипломатического протокола с учётом межкультурных коммуникаций.

2. СТРУКТУРА ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценка проводится методом сопоставления параметров, продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по учебной дисциплине установлено пороговое значение показателя, при котором принимается положительное решение, констатирующее результаты освоения дисциплины.

Таблица – 2.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

Номер и наименование тем	Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации	Объекты оценивания	Вид занятия / Наименование оценочных средств	Форма проведения оценки Устная/ письменная
1 Основы дипломатического протокола и этикета	Текущий контроль	Структура дипломатического протокола и специфика этикета представителей разных культур.	СЗ: Решение практических задач/ кейсов и др.	устная
2 Участие в дипломатических приемах	Текущий контроль	Правила поведения на приёме.	ПЗ: Коллоквиум/ доклад/ дискуссия и др.	устная
3 Организация и проведение деловых приемов	Текущий контроль	Подготовка, программа, результаты приёма. Виды приёмов, правила рассадки.	СЗ: Решение практических задач/ кейсов и др.	устная
4 Костюм участника протокольного мероприятия	Текущий контроль	Варианты деловой одежды участников протокольных мероприятий.	СЗ: Решение практических задач /кейсов и др.	устная
5. Символы государственного суверенитета	Текущий контроль	Государственная символика и деловая переписка.	ПЗ: Коллоквиум/ доклад/ дискуссия и др.	устная
6. Особенности делового протокола и этикета в ряде стран Запада и Востока	Текущий контроль	Деловой протокол и этикет в странах Запада и Востока	ПЗ: Коллоквиум/ доклад/ дискуссия и др.	устная
Раздел 1		Контрольная точка	Защита аналитической работы	устная
Раздел 2		Контрольная точка	Эссе	письменная
Все темы и разделы:	Промежуточная аттестация	Обобщенные результаты обучения по дисциплине теоретических знаний и практических навыков	Вопросы	устная
Итоговый контроль по дисциплине	-	Вопрос 1. Знать: Основы дипломатического протокола и этикета Вопрос 2. Уметь: Проводить деловые приёмы в соответствии с деловым протоколом, этикетом и стилем одежды. Вопрос 3. Владеть: основами официальной деловой переписки	Вопросы к ГИА	-

3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценка знаний, умений, владений может быть выражена в параметрах «очень высокая», «высокая», соответствующая академической оценке «отлично»;«достаточно высокая», «выше средней», соответствующая академической оценке «хорошо»; «средняя», «ниже средней», «низкая», соответствующая академической оценке «удовлетворительно»;«очень низкая», соответствующая академической оценке «неудовлетворительно».

Таблица – 3.1. Текущий контроль

№	Виды работ	Критерии оценивания			
		Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
1	Работа на лекциях	Отсутствие участия студента в работе на занятии	Единичное высказывание	Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии	Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии
2	Работа на практических/семинарских занятиях	Выполнено менее 54%	Выполнено выше 54% до 69 %	Выполнено от 70% до 84 %	Выполнено выше 85%
3	Работа на практических занятиях, решение общих практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок
4	Работа на практических занятиях, решение индивидуальных практических задач	Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение	Единичное высказывание, решение с ошибками	Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями	Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают опознаваемую деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции:

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
Компетенция не освоена. Студент не владеет необходимыми	Компетенция не освоена. Обучающийся частично	Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие	Компетенция освоена. Обучающийся показывает	Компетенция освоена. Обучающийся показывает

1	2 (балл 54)	3 (балл 55-69)	4 (балл 70-84)	5 (балл 85-100)
Отсутствует компетенция	Отсутствует компетенция	Базовый уровень освоения компетенции	Повышенный уровень освоения компетенции	Продвинутый уровень освоения компетенции
знаниями.	показывает знания, входящие в состав компетенции, понимает их необходимость, но не может их применять.	знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из полученных знаний	полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач.	глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий.

Базовый уровень освоения компетенций - обязательный для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины.

Повышенный уровень освоения компетенций - превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для обучающегося.

Продвинутый уровень освоения компетенций - максимально возможная выраженность компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования так и дополнительное к требованиям ОПОП освоение компетенций с учетом личностных характеристик:

- активное участие в конференциях, конкурсах, круглых столах и т.д. с получением зафиксированного положительного результата по вопросам, включенным в дисциплину;
- разработка и реализация проектов с применением компетенций, указанных в рабочей программе;
- демонстрирует умение применять теоретические знания для решения практических задач повышенной сложности и нестандартных задач;
- выполнение в срок всех поставленных задач.

4. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА

Таблица – 4.1. Шкала критериев оценивания компетенций

Оценка	Содержание
1 2 (балл до 54)	Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат.
3 (балл 55-69)	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены. Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер.
4 (балл 70-84)	Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной

	дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения.
5 (балл 85-100)	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены. Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход.

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся:

Формой итогового контроля по дисциплине является экзамен, итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

Баллы	Оценка
<55	неудовлетворительно
<70	удовлетворительно
<85	хорошо
>85	отлично

5. ПЕРЕЧЕНЬ ЗАДАНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

Наименование оценочных средств	Содержание задания
Практические задачи	Практическое задание « Деловое письмо» Практическое задание «Деловой ужин» Практическое задание «Программа пребывания»
Презентация	Костюм участника протокольного мероприятия
Деловая игра	Международные переговоры
Мини-кейсы	Особенности этикета в разных странах

Практические задачи

1. Составьте деловое письмо, с учетом всех необходимых реквизитов. 2. Составьте протокол приема гостей иностранной фирмы для уровня приезжающих гостей: а) генеральный директор с финансовым директором и главным бухгалтером; б) генеральный директор с переводчиком; в) финансовый директор с секретарем; г) руководитель подразделения, владеющий русским языком. 3. Составьте план подготовки руководителя для поездки за рубеж. 4. Составьте деловые письма: а) благодарственное письмо; б) письмо – поздравление с любым праздником, на Ваш выбор; в) письмо – запрос об уточнении положений протокольных мероприятий; г) письмо – презентацию о деятельности своей фирмы или проекте; д) письмо об оказании гостеприимства.

2. Спланируйте проведение делового ужина по случаю: А) удачного завершения проекта; Б) двадцатилетнего юбилея существования совместного предприятия; В) юбилея

руководителя и ухода его на пенсию. По каждому из представленных мероприятий рекомендуется продумать: количество и уровень гостей, которые должны быть представлены на мероприятии, тип приглашения и его текст, способы рассадки за столом с учетом дополнительных развлечений (танцы, диско или другие мероприятия развлекательного характера).

3. Составить рекомендации руководителю по программе пребывания и особенностям поведения в США, Японии, Китае, в одной из стран СНГ; в одной из стран Европейского Союза; в одной из стран Юго-Восточной Азии; в одной из стран Латинской Америки; в одной из стран Ближнего Востока; в одной в одной из стран Африки.

Презентация

Обучающимися готовится презентация, посвящённая имиджу участников деловых и протокольных мероприятий.

Мини-кейсы

Задание: Ознакомьтесь со следующими особенностями делового этикета, прокомментируйте сложившуюся ситуацию и определите причины непонимания и разногласий. Обоснуйте свою точку зрения, используя материалы занятий.

1. В середине 90-х годов российская делегация профсоюза работников торговли посетила Индию. В честь прибытия делегации индийская сторона назначила прием. Программа приема включала приветственное обращение почетного гостя - видного парламентского деятеля Индии и ужин. В пригласительных билетах время приема было обозначено как 19:00. Прибыв на прием в 18:45, российская делегация обнаружила в зале только слуг, заканчивающих сервировку стола. Индийские участники приема стали прибывать через полчаса. В 19:45 прибыл почетный гость. В 20:00 прием начался. Приехавший на прием в 19.30 ответственный сотрудник российского посольства успокоил членов делегации. «Это не знак неуважения к Вам. Так здесь принято», - сказал он.

2. Фирма по изучению международных рынков из Токио провела исследование возможностей рынка транспортных услуг для Туристической ассоциации Тихоокеанского региона (ТАТР), в которую входят национальные туристические агентства из разных стран Тихоокеанского региона. Хотя исследование проводилось с использованием стандартного вопросника, каждой стране было разрешено добавить несколько своих собственных открытых вопросов. Все страны ответили безотлагательно. Из десяти стран, где проводился опрос, самым первым прислало свои вопросы Министерство торговли США. Все письма и телексы, поступающие из Соединенных Штатов, были с указанием имени и адреса отправителя. Вскоре после завершения исследования для ТАТР компания получила контракт на подобную же работу для Ассоциации стран Юго-Восточной Азии (АСЕАН). Поскольку их содержание было одинаковым, исследователи провели обследование для АСЕАН по той же схеме, что и для ТАТР. Они предложили прислать открытые вопросы национальным туристическим агентствам Таиланда, Филиппин, Сингапура, Малайзии и Индонезии. Поскольку сбор вопросов для ТАТР они завершили чуть больше, чем за месяц, компания посчитала, что для стран, входящих в АСЕАН, шести недель будет более чем достаточно. Как они ошибались! Странам из АСЕАН потребовалось значительно больше времени, чем странам, входящим в ТАТР. Пришлось посылать много телексов из Филиппин в Токио и обратно, прежде чем был получен окончательный ответ. Более того, телексы, приходившие из Филиппин, все время подписывались разными отправителями.

3. Один из ведущих канадских банков пригласил китайскую делегацию на ужин. Канадский хозяин решил разделить свои обязанности по приему гостей со своим молодым

коллегой. Ужин не удался. И китайцы, и канадцы чувствовали себя несколько неловко во время всей трапезы. За ужином не было произнесено ни приветственных речей, ни тостов за всеобщее доброе здоровье. В конце ужина китайские представители встали, поблагодарили работников банка, объявили, что возвращаются в отель, и ушли, чувствуя себя ущемленными. Канадцы также были расстроены. Они сочли уход китайцев слишком внезапным, хотя и не понимали, что сделали неправильно. Несмотря на то, что меню было тщательно продуманно (были исключены блюда из мяса и молочных продуктов), был очень хорошо организован перевод и организация ужина даже выходила за рамки обычной для Канады любезности, канадские представители понимали, что что-то было сделано неправильно: они беспокоились и до некоторой степени были задеты отсутствием психологического контакта с китайцами.

Кейс Переговоры в Китае

Семейное предприятие выходит на международный рынок Компания Respect Family из Сан-Франциско, семейное предприятие, принадлежащее уже второму поколению семьи Смит. Компания специализируется на производстве повседневной обуви для мужчин, женщин и детей. Она существует уже 35 лет, ее фабрики расположены в Сан-Хосе, Сан-Антонио, в Денвере и Тусоне. Последние 10 лет магазины компании работают на территории Соединенных Штатов и в Канаде. Обувь Respect Family продается напрямую таким розничным обувным магазинам, как Payless, сетевым дискаунтерам Wal-Mart и Kmart, и оптовым компаниям, например Costco. Последние пять лет на рынок вышли новые местные и иностранные конкуренты. Последние два года продажи Respect Family падают. Президент компании, Джэк Смит-мл., ясно понимает, что если продажи будут падать и дальше Respect Family может быть вынуждена уйти с рынка. Основная проблема – стоимость рабочей силы в Соединенных Штатах. Мистер Смит 70 знает, что большинство американских производителей обуви производят большую часть своей продукции в странах Азии, где стоимость рабочей силы намного ниже, чем в США – в Китае, Южной Корее и Индонезии. Компания должна найти способы удешевления своего производства, увеличения продаж и выхода на международный рынок. Для решения этой проблемы был созван совет директоров, где было решено начать с Китая. Для этого есть несколько причин: В этой стране большой рынок дешевой рабочей силы;

• Многие американские обувные компании уже производят

• здесь свою продукцию; Китай, население которого составляет 1,3 миллиарда человек

• может стать для компании новым рынком; С конца 70-х годов Китай движется в сторону рыночной• экономики. Мистер Смит решил отправиться в Китай и пригласить с собой Джо Блэка, первого вице-президента компании по производству, и Екатерину Фаррингтон, менеджера отдела маркетинга. Организация визита была поручена Джо Блэку. Он связался с несколькими отраслевыми ассоциациями производителей обуви, и они помогли ему найти несколько китайских компаний, Chang Manufacturing, расположенную недалеко от Пекина, а другую, Chung Sun Manufacturing, в Шанхае. После обсуждений с мистером Смитом было решено, что нужно ехать в Шанхай, поскольку Шанхай – одна из специальных экономических зон Китая, и скорее всего здесь более популярны западный образ жизни и западные практики бизнеса. Джо Блэк связался с Chung Sun Manufacturing и в конце концов его направили к господину Ли Пэнфэю, который отвечал за развитие международного бизнеса компаний. Господин Ли свободно говорил по-английски и уже несколько раз принимал участие в переговорах с компаниями из США по поводу производства обуви. Мистер Блэк объяснил, что его компания хотела бы производить в Китае свою продукцию. Господин Ли ответил, что его компания готова обсудить эту возможность, и пригласил представителей Respect Family посетить фабрику Chung Sun в Шанхае. Джо Блэк был очень рад этой новости, и немедленно проинформировал о своем разговоре мистера Смита. Встреча была назначена на

следующий месяц, и команда Respect Family засела за подготовку своего предложения. Сначала хотели пригласить пе- 71 реводчика с китайского, но в конце концов решили, что это не обязательно, ведь господин Ли говорит по-английски и уже принимал участие в переговорах с американскими компаниями. В Шанхай американцы прибыли в 9.30 утра. В аэропорту их встретил представитель компании и отвёз в гостиницу. Деловая встреча назначена на 3 часа дня. Представитель компании должен был приехать за мистером Смитом и его командой в 2.30. Вскоре мистер Смит и его спутники прибыли в главный офис компании, их встретил господин Ли. Он любезно поприветствовал их поклоном и рукопожатием. Все немедленно отправились в конференц-зал и встретились с президентом компании, господином Ли Синь. Снова произошёл обмен поклонами, рукопожатиями и визитными карточками. После того как все были представлены друг другу, мистер Смит преподнёс господину Синь в знак дружбы небольшой презент, изящно обёрнутый белой бумагой. Казалось, господин Синь был несколько смущён и отказывался принять подарок. Он принял его только после того, как мистер Браун настоял на этом несколько раз. Затем гостям представили госпожу Ван Цзин, их переводчицу на время визита. Почти без всяких предисловий господин Синь начал обсуждать с мистером Брауном, как прошло их путешествие, а господин Ли стал беседовать с мистером Смитом и миссис Фаррингтон. Беседуя с господином Синь, мистер Смит несколько раз мягко взял его за локоть, чтобы показать свои дружеские чувства. Иногда гости чувствовали себя очень неловко, потому что совсем не говорили по-китайски. Принесли лёгкие закуски и освежающие напитки. Всех пригласили присесть. Было уже пять часов, но до сих пор никто так и не начал говорить о цели визита американцев. Господин Ли объявил, что в честь американских гостей в ресторане «Великая китайская стена» состоится банкет их ждут там в 7 часов вечера. Услышав это, мистер Смит сделал характерное движение пальцами, чтобы позвать мистера Блэка. Мистер Смит не ожидал такого гостеприимства и не знал, что предложить в ответ. Тем временем, встреча была окончена, и американские гости вернулись в гостиницу. Банкет был очень щедрым и непринуждённым и продолжался несколько часов. Мистер Смит, в благодарность за такое гостеприимство, поднял первый тост за хозяев. О бизнесе на банкете не было сказано ни слова. Беседа в основном касалась Китая, его культуры, Соединённых Штатов, семей присутствующих и того, 72 как прошёл полёт гостей. Когда пришло время уходить, мистер Смит не знал, кто должен уходить первым. На следующий день, в 9:00, стороны снова встретились. И снова встреча началась с обмена любезностями. Только через полчаса после её начала мистера Смита попросили изложить своё предложение. С помощью членов своей команды (и не без содействия госпожи Цзин) мистер Смит объяснил, каким образом он представляет себе производство обуви Respect Family в Китае, а также отметил, что заинтересован в том, чтобы продавать здесь продукцию компании. Во время презентации мистера Смита господин Синь и его коллеги постоянно задавали вопросы. Мистеру Смиту уже начало казаться, что все это будет длиться вечно. К полудню сделали перерыв. Когда мистер Смит пытался оценить, насколько продвинулись переговоры в течение этой встречи, он понял, что для заключения контракта с Chung Sun Manufacturing потребуется еще не одна поездка в Китай.

Вопросы:

1.Как бы вы оценили эти переговоры? 2. Как вы думаете, насколько чувствительны к культурным различиям мистер Смит и его коллеги? Аргументируйте свое мнение конкретными примерами. 3. Какие ошибки с точки зрения этикета и протокола совершил американский бизнесмен в ходе визита? 4. Какие советы для встречи с партнёрами из восточной культуры Вы бы дали мистеру Смиту?

Кейс

Американская компания WoodCo Incorporated занимала устойчивые позиции на рынке деревообрабатывающего оборудования США и Канады. В середине 80-х годов компания создала несколько филиалов в Европе. Одновременно произошла диверсификация ее деятельности. Кроме торговли оборудованием, WoodCo Incorporated стала заниматься глубокой переработкой древесины и торговлей лесоматериалами. Рыночные перемены в России обусловили интерес компании к российскому рынку леса и пиломатериалов. Руководством компании было принято решение изучить возможности создания в европейской части страны совместного с российским бизнесом предприятия по лесопереработке. Требовалось подыскать российского партнера.

Переговоры. Владимир Грымник, эмигрант, депортированный из Советского Союза в годы второй мировой войны, все еще неплохо говорил по-русски. Это послужило основанием для руководства WoodCo Inc. направить Владимира в Россию для поиска партнера и первичной проработки проекта. В 1995-1996 гг. Владимир Грымник несколько раз посещает Тверскую и Костромскую области Российской Федерации. Знакомится с состоянием местной лесоперерабатывающей промышленности. Устанавливает контакты и связи. Ведет переговоры о создании СП. В конечном итоге он останавливает свой выбор на недавно приватизированном леспромхозе, расположенном в 50 км от Твери.

Главой и основным собственником леспромхоза является 58-летний Виктор Гордеев, опытный руководитель с хорошими связями в Тверской области и Твери. До перестройки Гордеев занимал должность первого секретаря местного райкома партии. Он имеет инженерное образование. Хотел, чтобы леспромхоз «вышел из прорыва», потому что это «работа для населения». «Деньги для меня не главное, - любил повторять он. - Главное – производство». Гордеев любил компанию и обычно использовал любой повод для того, чтобы посидеть за столом и «выпить с друзьями».

В ходе нескольких встреч с Гордеевым, сопровождавшихся застольем, Владимир Грымник в общих чертах обсудил план по созданию СП. Стремясь завоевать расположение Гордеева, Владимир подарил ему несколько небольших сувениров, которые были приняты с благодарностью. На одной из встреч Гордеев сказал, что был бы не прочь поучаствовать в СП, если ему и его российским партнерам будет принадлежать 51% уставного капитала.

Позже было оговорено, что WoodCo Inc. в качестве своей доли уставного капитала поставляет современное оборудование и вносит небольшую денежную сумму (для использования на первое время в качестве оборотных средств). Вариантом бизнеса, который должен был принести прибыль предприятию и возвратить вложенные средства, стороны рассматривали экспорт пиломатериалов через Прибалтику в Западную Германию.

По возвращении в США Грымник доложил руководству WoodCo Inc., что завоевал расположение Гордеева и договорился с ним в принципе. Таким образом, можно приступать к работе над юридическими и финансовыми аспектами сделки. Для завершения переговоров, детальной (но оперативной) проработки финансовой стороны сотрудничества и уставных документов руководство WoodCo Inc. решило направить в Тверскую область 32- летнюю сотрудницу фирмы мисс Диану Пирсон.

Диана Пирсон, спортивно сложенная чернокожая женщина, выглядела гораздо моложе своего возраста. Она окончила Стэндфордскую школу бизнеса и уже 7 лет работала в компании. В ее активе было подписание ряда выгодных для фирмы контрактов на американском континенте. По делам WoodCo Inc. мисс Пирсон пару раз была в Европе с второстепенными поручениями. В Россию мисс Пирсон ехала впервые. Уставные документы СП, а также несколько тщательно прописанных соглашений между WoodCo Inc. и леспромхозом были заранее подготовлены американской стороной на английском и русском языках и высланы Гордееву.

Пирсон планировала пробыть в леспромхозе 1-2 дня, что, по ее мнению, было вполне достаточно для оценки финансового состояния партнера, обсуждения бизнес-плана и либо подписания документов, либо, в крайнем случае, их окончательной

подготовки к подписанию. Поскольку Пирсон не владела русским языком, она взяла с собой Теда Брауна, студента международной программы MBA Университета Южной Каролины, который только что вернулся с 6-месячной стажировки в Москве и бегло говорил по-русски. За неделю до приезда в тверской леспромхоз Пирсон отправила факс Гордееву с точным временем прибытия. Кроме того, в факсе содержалась просьба подготовить к приезду бухгалтерскую документацию и аналитическую справку по финансовому состоянию леспромхоза и краткий обзор положения на рынках лесопродукции и лесоперерабатывающего оборудования (с перечислением конкурентов и потенциальных преимуществ создаваемого СП). Кроме того, Пирсон интересовали налоги, экспортно-импортное законодательство России и система таможенных тарифов России и прибалтийских стран, а также расчетный срок окупаемости инвестиций и оценка денежных потоков (cash flow). Исчерпывающую информацию по этим вопросам она рассчитывала получить от своего российского партнера при первой же встрече, поскольку, по ее пониманию, они входили в стандартный набор вопросов, которые партнер должен готовить перед такого рода переговорами. Диана Пирсон и переводчик прибыли в Тверь утренним поездом (около 8 ч утра) и были встречены заместителем Гордеева, 65-летним Юрием Шерстней.

На стареньком «газике» гостей доставили в контору леспромхоза - деревянное, по-российски уютное здание на окраине Твери. Здесь Диану Пирсон ждало первое разочарование. Гордеев заставил американских гостей ждать в приемной: у него заканчивалось оперативное совещание. До его окончания гостей развлекал Юрий Шерстня, рассказывая об историческом прошлом Твери. На предложение Дианы Пирсон начать обсуждение с ним Шерстня с добродушной улыбкой ответил: «Давайте немножко подождем. Пусть «босс» освободится. У нас в России - тише едешь, дальше будешь».

Встреча Гордеева с американцами состоялась примерно через полчаса после их прибытия в контору. Гордеев поздоровался с гостями и, желая сделать комплимент Диане Пирсон, сказал: «Какая молодая и красивая женщина, даже жаль, что придется говорить о бизнесе». На что Диана сухо предложила перейти к делу. Повернувшись к Шерстне, Гордеев заметил вполголоса: «Ну вот! А нас все учили, что там негров притесняют». Хотя последняя реплика и не была переведена, Диана поняла слово «негры» без перевода. Оно показалось ей оскорбительным, хотя она не подала вида, что обиделась.

Гордеев начал встречу с обширного вступления по истории своего города. Особо остановился на красотах местной природы. Пригласил гостей «как-нибудь специально приехать на рыбалку и охоту - с ушицей и шашлычком по окончании». Гордеев заявил, что русский лес - это как золото для иностранных купцов, и он не удивлен «большим желанием американцев» заняться его экспортом. «Для того чтобы успешно экспортировать лесную продукцию, - продолжал Гордеев, - нужно поставить хорошее и современное американское оборудование». Далее Гордеев объяснил гостям, что леспромхоз имеет большую социальную значимость для района, поскольку обеспечивает работой прилегающую к нему деревню. «Для нас прибыль никогда не была главной целью. Важно дать людям заработать. Это наш моральный и социальный долг», - сказал он.

После этого гостей повезли в леспромхоз, чтобы «все посмотреть на месте». На предложение Дианы Пирсон «начать с финансового и маркетингового анализа проекта и посмотреть бухгалтерскую документацию, потому что завтра вечером она уезжает, а вопросы требуют времени», Гордеев возразил: «Бумаги - завтра утром, а сегодня надо увидеть предприятие и людей». Когда вечером гости возвратились из поездки, Гордеев пригласил их в свой кабинет. Там был накрыт стол. Гордеев предложил «по русской традиции» выпить за успех «нашего безнадежного дела». Диана вежливо, но твердо отказалась, заметив, что в их компании это не принято и что, будучи спортсменкой, она не пьет. Создалась кратковременная неловкость, слегка сглаженная тем, что «за Диану» выпил американский переводчик.

Вскоре гостей отвезли в гостиницу. Во время утренней встречи Гордеев показал гостям несколько страниц плохо переведенного текста с общими рассуждениями о прибыльности экспорта леса. Диана Пирсон всегда стремилась называть вещи своими именами и гордилась этой чертой собственного характера. Бегло просмотрев страницы текста, переданные ей Гордеевым, мисс Пирсон, стараясь быть максимально вежливой и корректной, высказала ряд замечаний, особо отметив, что «документ не отвечает на ряд важнейших вопросов в области управления финансовыми потоками и вообще не затрагивает проблему сбыта».

Замечания, высказанные по документу, обидели Гордеева. Он даже не захотел этого скрывать, сказав, что он инженер и знает, как производить и работать с людьми. А продавать товар и делать прибыль его не учили. Как и в предыдущий вечер, в беседе возникла неловкая пауза. Пытаясь выбраться из тупика, Диана предложила обсудить устав (на 52 страницах) будущего СП и ряд других юридических документов, разработанных американскими юристами. Хотя предложение и было принято, реального обсуждения не получилось. Как только американской стороной задавался сколь-либо серьезный вопрос, Гордеев говорил, что он передаст эти вопросы российскому юристу позже, а тот, в свою очередь, свяжется с американцами. Через полтора часа общей беседы Гордеев, подводя итоги, отметил, что, по его мнению, встреча была очень важной, потому что руководители русской и американской компаний впервые познакомились. «Вы знаете, - сказал он Диане, - законы часто меняются. Пусть их изучают юристы. Они за это деньги получают. А мы верим в людей». И добавил: «Мы ждем Вас в гости летом. Здесь будет такая красота. Передайте руководству компании, что хорошо будет, если приедет Ваш вице-президент или даже президент компании. Мы познакомим его с руководством района и организуем встречу с губернатором области. И документы можно будет подписать».

Вечером американская делегация покинула город. После отъезда гостей Гордеев сказал Шерстне: «Не уважают они нас. То эмигранта какого-то прислали. То эту девчонку-негритянку. Жизни в России не знает, а лезет критиковать. Правильно я ей показал ее место. Если уважают, путь присылают солидного человека. Пришлют... Куда они денутся. Все они хотят на русском лесе наживаться. А не пришлют, так и не надо нам таких партнеров». Но переговоры более не возобновлялись…

Задание:

Прокомментируйте сложившуюся ситуацию и определите основные нарушения делового кросс-культурного этикета, деловой переписки, организации и проведения деловых приёмов.

Деловая игра «Пандория»

Группа студентов делится на 5 команд.

Каждая группа представляет собой участников международных переговоров, которые приехали на встречу из пяти стран (по 2 человека от каждой страны) и должны урегулировать сложный международный конфликт.

В начале игры определяется какая из пяти команд в каждой группе будет председательствующей. Ход игры может быть усложнён назначением на роль председателя той страны, которая по сценарию должна сорвать переговоры. Простой вариант переговоров состоит в выборе на роль председательствующей стороны, страну заинтересованную в успехе переговоров.

Затем каждая команда получает в письменном виде инструкции, где изложено описание вымышленной страны, представителями которой они являлись, историю конфликта, цель переговоров и другие необходимые факты. В течение 5 минут участники изучают материалы, далее председательствующие согласовывают с каждой страной ее позицию. Важно отметить, что студенты получают всю информацию об игре за 5 минут до ее начала, поскольку «эта информация „конфиденциальная“, и если разослать ее

заранее по электронной почте, то студенты могут обменяться сценарием и не получится такой интересной игры».

Затем следуют два раунда переговоров. Во время первого раунда стороны знакомятся друг с другом, внимательно выслушивают позиции участников встречи, намечают точки совпадения интересов. Затем во время перерыва команды уже кулуарно согласовывают свои позиции по принципу общности интересов. Во время второго раунда некоторые «представители стран» уже выступают единым блоком.

По итогам переговоров одна из групп приходит к консенсусу, который оформляется в виде соглашения по всем спорным вопросам. Другая группа может прийти к решению, что переговоры не удались (именно та группа, где председатель был заинтересован в срыве переговорного процесса), но договорились о проведении дополнительного раунда, уже без председателя.

Во время игры все студенты принимают самое активное участие в переговорном процессе: аргументировано отстаивают свои позиции, внимательно выслушивают выступления представителей других «стран», ищут пути для решения конфликта и прорабатывают возможности будущего сотрудничества.

Во время игры идёт видеосъемка. Видеоматериалы затем направляются по электронной почте участникам игры, которые анализируют ее ход и итоги, а результаты аналитической работы изложат в виде эссе. На следующем занятии предполагается обсудить результаты и изучить материалы видео-тренинга уже вместе с преподавателем.

5.2. КОНТРОЛЬНЫЕ ТОЧКИ БРС

Аналитическая работа

1 Деловой протокол и этикет: определение, предназначение, свойства, происхождение.

2 Соотношение делового и дипломатического протокола и этикета.

3 Протокольное оформление визитов зарубежных партнеров, составление программы их пребывания.

4 Подготовка и участие в дипломатических приемах

5 Организация и проведение деловых приемов

6 Имидж участников протокольных мероприятий

7 Символы государственного суверенитета

8 Деловая переписка.

9 Деловой протокол в США.

10 Деловой протокол в Германии.

11 Деловой протокол в Великобритании.

12 Деловой протокол во Франции.

13 Деловой протокол в Японии, Корее, Китае

Примерные темы эссе

Особенности международных переговоров

Основные переговорные стратегии

Сравнение личных и деловых стратегий переговоров

Специфика вербальных невербальных коммуникаций в переговорном процессе

Особенности деловой корреспонденции у представителей Запада и Востока

Особенности национальных переговорных стилей

Личные особенности переговорщиков и национальные переговорные стили

Этапы переговорного процесса

5.3. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

1 Деловой протокол и этикет: определение, предназначение, свойства, происхождение.

2 Соотношение делового и дипломатического протокола и этикета. Важность для бизнес сообщества знания базовых норм дипломатического протокол.

3 Протокольное оформление визитов зарубежных партнеров, составление программы их пребывания.

4 Подготовка к дипломатическому приему.

5 Нормы поведения на приеме.

6 Оценка результатов приема. Наиболее распространенные ошибки поведения на дипломатическом приеме.

7 Деловые приемы, их виды.

8 Деловые завтраки и деловые обеды.

9 Правила рассадки за столом (обеденном и переговоров).

10 Чины, звания и ранги, их учет при рассадке.

11 Программа проведения делового приема.

12 Внешний облик делового человека. Что означает в приглашении темный костюм, black tie, white tie. Траурный костюм.

13 Одежда партнера участника протокольного мероприятия.

14 Символы государственного суверенитета

15Символические формы государственного суверенитета.

16 Деловая переписка. Особенности переписки в разных странах

17 Деловой протокол в США.

18 Деловой протокол в Германии.

19 Деловой протокол в Великобритании.

20 Деловой протокол во Франции.

21Деловой протокол в Японии, Корее, Китае.

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенции(ий), представлена паспортом фонда оценочных средств по дисциплине (раздел 1).

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, подлежит обновлению по мере необходимости. Для промежуточной аттестации в виде экзамена каждое ОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (модуля).

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине (модулю).

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты/ учебный отдел института в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета, института).

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит аттестацию обучающихся за прошедший период. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских) или лабораторных занятий, в установленные деканатом/ институтом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;

результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;

результаты выполнения контрольных работ;

результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;

результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);

посещение студентами, семинарских и практических занятий, лабораторных работ;

своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.

результаты прохождения контрольных точек по дисциплине (при использовании балльно-рейтинговой системы)

Промежуточная аттестация обучающихся Университета является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся, требования к которым изложены в Положении о балльно-рейтинговой системе.

7. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом

особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. – Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

<table>
<tr><th colspan="2">Категории обучающихся по нозологиям</th><th>Методы обучения</th></tr>
<tr><td rowspan="2">с нарушениями зрения</td><td>Слепые. Способ восприятия информации: осязательно-слуховой</td><td rowspan="2">Аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания.
Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями зрения:
визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания;
аудио-визуальные, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие;
аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.</td></tr>
<tr><td>Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой</td></tr>
<tr><td rowspan="2">С нарушениями слуха</td><td>Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный</td><td rowspan="2">визуально-кинестетические, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания.
Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха:
аудио-визуальные, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие;
аудиально-кинестетические, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания;
аудио-визуально-кинестетические, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие.</td></tr>
<tr><td>Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой</td></tr>
<tr><td>С нарушениями опорно-двигательного аппарата</td><td>Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой</td><td>визуально-кинестетические;
аудио-визуальные;
аудиально-кинестетические;
аудио-визуально-кинестетические.</td></tr>
</table>

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

Условные обозначения:

«+» —образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

Категории обучающихся по нозологиям		Образовательные ресурсы				
		Электронные				Печатные
		мультимедиа	графические	аудио	текстовые, электронные аналоги печатных изданий	
С нарушениям и зрения	Слепые	АФ	АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели)	+	АЭ (например, аудио описание)	АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л.Брайля)
	Слабовидящие	АФ	АФ	+	АФ	АФ
С нарушениям и слуха	Глухие	АФ	+	АЭ (например, текстовое описание, гипер-ссылки)	+	+
	Слабослышащие	АФ	+	АФ	+	+
С нарушениями опорно-двигательного аппарата		+	+	+	+	+

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в СПбГЭУ

Категории обучающихся по нозологиям	Форма контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями зрения	устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.
С нарушениями слуха	письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.

С нарушениями опорно-двигательного аппарата	письменная проверка, с использованием специальных технических средств (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

7.1. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Текущий контроль и промежуточная аттестация обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определении его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

7.2. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Форма промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Промежуточная аттестация, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются преподавателем (мастером производственного обучения) с учетом индивидуальных психофизических особенностей обучающихся.