

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Геолого-географический факультет

УТВЕРЖДАЮ:  
Декан

 П. А. Тишин



«30» июня 2023 г.

**Фонд оценочных средств  
по дисциплине**

**МЕЖКУЛЬТУРНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ**

Направление подготовки  
**05.04.01 Геология**

Направленность (профиль) подготовки:  
**«Эволюция Земли: геологические процессы и полезные ископаемые»**

Фонд оценочных средств соответствует ОС НИ ТГУ по направлению подготовки 05.04.01 Геология, учебному плану направления подготовки 05.04.01 Геология, направленности (профиля) «Эволюция Земли: геологические процессы и полезные ископаемые» и рабочей программе по данной дисциплине.

Полный фонд оценочных средств по дисциплине представлен в электронном университете «Moodle» – <https://moodle.tsu.ru/course/view.php?id=31991>

Разработчики ФОС

Аблогина Евгения Владимировна, канд. филол. наук, доцент кафедры романо-германской филологии, Филологический факультет.

Быков Роман Александрович, канд. филос. наук, доцент кафедры социологии, Философский факультет.

Гужова Ирина Викторовна, канд. филос. наук, доцент кафедры социальных коммуникаций, Факультет психологии.

Кашпур Виталий Викторович, канд. социол. наук, заведующий кафедрой социологии, Философский факультет.

Кузьменко Татьяна Александровна, ст. преп. кафедры культурологии, теории и истории культуры, Институт искусств и культуры.

Максимова Ирина Евгеньевна, канд. ист. наук, доцент кафедры культурологии, теории и истории культуры, Институт искусств и культуры.

Негруль Светлана Валерьевна, канд. социол. наук, доцент кафедры социологии, Философский факультет.

Рожнева Жанна Анатольевна, канд. ист. наук, заместитель декана по учебной работе, Факультет исторических и политических наук.

Садырин Антон Алексеевич, ассистент кафедры антропологии и этнологии, Факультет исторических и политических наук.

Хазанов Олег Владимирович, канд. ист. наук, доцент кафедры истории древнего мира, средних веков и методологии истории, Факультет исторических и политических наук.

Экспертиза фонда оценочных средств проведена учебно-методической комиссией факультета, протокол № 7 от 22.06.2023 г.

Руководитель ОПОП

«Эволюция Земли: геологические процессы  
и полезные ископаемые»



В.В. Врублевский

## 1. Компетенции и результаты обучения, формируемые в результате освоения дисциплины/модуля/практики

Компетенция	Индикатор компетенции	Код и наименование результатов обучения
<b>УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</b>	<p>ИУК 5.1. Выявляет, сопоставляет, типологизирует своеобразие культур для разработки стратегии взаимодействия с их носителями</p> <p>ИУК 5.2. Организует и модерирует межкультурное взаимодействие для решения профессиональных задач</p>	<p>ОР-5.1.1 Сможет идентифицировать представителя определенного типа культуры, характеризовать его поведенческие особенности, определять сходства и различия со своей культурой.</p> <p>ОР-5.1.2 Сможет выстроить оптимальную стратегию взаимодействия с носителем культуры определенного типа.</p> <p>ОР-5.2.2 Сможет модерировать межличностную и групповую межкультурную коммуникацию</p>

## 2. Этапы формирования компетенций и виды оценочных средств

№	Этапы формирования компетенций (разделы дисциплины)	Код и наименование результатов обучения	Оценочного средства (тесты, задания, кейсы, вопросы и др.)
<b>Раздел 1. Вводные занятия</b>			
1	1.1 Мотивационное занятие «Межкультурное взаимодействие как компетенция современного человека»	ОР-5.1.1 Сможет идентифицировать представителя определенного типа культуры, характеризовать его поведенческие особенности, определять сходства и различия со своей культурой.	Тест
2	1.2 Основные понятия сферы межкультурного взаимодействия	ОР-5.1.1 Сможет идентифицировать представителя определенного типа культуры, характеризовать его поведенческие особенности, определять сходства и различия со своей культурой.	Тест
<b>Раздел 2. Основы межкультурного взаимодействия</b>			
3	2.1 Этнокультурная идентификация и принципы межкультурного взаимодействия	ОР-5.1.1 Сможет идентифицировать представителя определенного типа культуры, характеризовать его поведенческие	Вопросы дискуссии, кейсы

		особенности, определять сходства и различия со своей культурой.	
4	2.2 Культурный шок и методики его преодоления	ОР-5.1.1 Сможет идентифицировать представителя определенного типа культуры, характеризовать его поведенческие особенности, определять сходства и различия со своей культурой. ОР-5.1.2 Сможет выстроить оптимальную стратегию взаимодействия с носителем культуры определенного типа.	Кейсы
5	2.3 Конфессиональные основания межкультурного взаимодействия	ОР-5.1.1 Сможет идентифицировать представителя определенного типа культуры, характеризовать его поведенческие особенности, определять сходства и различия со своей культурой. ОР-5.1.2 Сможет выстроить оптимальную стратегию взаимодействия с носителем культуры определенного типа.	Вопросы для дискуссии
6	2.4 Барьеры межконфессионального взаимодействия и способы их преодоления	ОР-5.2.1 Сможет организовывать межкультурное взаимодействие для решения поставленных задач ОР-5.2.2 Сможет модерировать межличностную и групповую межкультурную коммуникацию	Кейсы
7	2.5 Международный деловой этикет и национальные деловые культуры: основы взаимодействия.	ОР-5.1.1 Сможет идентифицировать представителя определенного типа культуры, характеризовать его поведенческие особенности, определять сходства и различия со своей культурой. ОР-5.1.2 Сможет выстроить оптимальную стратегию взаимодействия с носителем культуры определенного типа. ОР-5.2.1 Сможет организовывать межкультурное	Тесты, кейсы, практические задания

		взаимодействие для решения поставленных задач	
<b>Раздел 3. Организационные контексты межкультурного взаимодействия</b>			
8	3.1 Типы и характеристики организационных культур.	ОР-5.1.1 Сможет идентифицировать представителя определенного типа культуры, характеризовать его поведенческие особенности, определять сходства и различия со своей культурой.	
9	3.2. Методы определения (диагностики) организационных культур.	ОР-5.1.2 Сможет выстроить оптимальную стратегию взаимодействия с носителем культуры определенного типа.	
10	3.3 Специфика формальных и неформальных организационных культур. Субкультуры в организациях, социально-профессиональные субкультуры.	ОР-5.1.2 Сможет выстроить оптимальную стратегию взаимодействия с носителем культуры определенного типа.	
11	3.4. Управление межкультурным взаимодействием в организациях.	ОР-5.1.2 Сможет выстроить оптимальную стратегию взаимодействия с носителем культуры определенного типа.	

### **3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки образовательных результатов обучения**

#### **3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля успеваемости по дисциплине**

##### **3.1.1 Пример теста по темам «Основные понятия сферы межкультурного взаимодействия» и «Межкультурное взаимодействие как компетенция современного человека»**

**Ответьте на вопросы теста, выбрав единственный верный вариант ответа.**

Всего вопросов - 10. Максимальное количество попыток - 2.

Допустимое количество ошибок – 0.

Выполняется в LMS Moodle: <https://moodle.tsu.ru/course/view.php?id=7100>

1. Термин «Межкультурная коммуникация» был введён:

- a. У. Самнером
- b. Э. Холлом
- c. З. Фрейдом

2. Цели коммуникации – это:

- a. обмен и передача информации, обмен эмоциями, обмен опытом
- b. сокрытие информации, её кодирование, обмен опытом
- c. средство, с помощью которого сообщение передаётся от источника к получателю.

3. Межкультурная коммуникация – это:
- совокупность разнообразных форм отношений и общения между индивидами и группами, принадлежащими к разным культурам
  - совокупность разнообразных форм отношений и общения между индивидами и группами
  - отношение людей к событиям и фактам социальной действительности и их оценка
4. Некоторые ученые предлагают разделить все цивилизации на два типа: одна из них — объявляется характерной для Западной Европы, а вторая — для восточных стран. Назовите их.
- древняя и новая
  - западная и восточная
  - техногенная и психогенная
5. Суждение, наиболее полно отражающее содержание понятия “аккультурация”
- длительные контакты между культурами, когда происходит более или менее полное восприятие одним народом культуры другого народа
  - процесс культурного заимствования
  - негативное отношение культуры одного народа к культуре другого
6. Ситуация, когда одна культурная группа уничтожает членов другой. В оправдание обычно выдвигается тезис о неполноценности группы, подвергающейся уничтожению:
- деградация культуры
  - геноцид
  - ассимиляция
7. Явления и формы культуры, отсутствующие на предыдущей стадии ее развития, но появившиеся впоследствии и нашедшие свое место в общей культурной практике это ...
- традиции
  - нормы
  - инновации
8. Результат погружения в незнакомую культуру неподготовленного посетителя
- культурная революция
  - культурный шок
  - культурный диалог
9. Особый вид непосредственных отношений и связей, которые складываются между культурами, а также тех влияний, взаимных изменений, возникающих в этом процессе
- культурной диалог
  - культурное взаимодействие
  - культурный шок
10. Процесс передачи информации – идей, представлений, мнений, оценок, знаний, чувств и т.п. – от индивида к индивиду, от группы к группе
- культурная коммуникация
  - преемственность
  - глобализация

### **3.1.2 Примеры вопросов для дискуссии в группах по теме «Этнокультурная идентификация и принципы межкультурного взаимодействия»**

Аргументировано изложите точку зрения своей группы, приведите примеры, не обсуждавшиеся на лекционных и практических занятиях, ответьте на вопросы оппонентов.  
Ограничение по времени: 15 минут.

### **Вариант 1**

Вопрос 1: Существует огромное количество классификаций культуры, выделяемых на самых различных основаниях. При этом что одна и та же культура в различных классификациях может получать различные характеристики. С чем это связано? Насколько целесообразно с точки зрения межкультурной коммуникации классифицировать культуры?

Вопрос 2: Оппозиция «свой-чужой» часто используется для объяснения различий при межкультурной коммуникации. Возможно ли применение этих терминов и концепции для изучения взаимодействия представителей одной и той же культуры?

### **Вариант 2**

Вопрос 1: Что такое «национальный характер»? Существует ли он? Насколько понятие релевантно для изучения проблем межкультурной коммуникации?

Вопрос 2: Каждый человек обладает неповторимой идентичностью. За счет чего человек является «своим среди своих» и «чужим среди чужих»?

### **3.1.3 Примеры кейсов по теме «Этнокультурная идентификация и принципы межкультурного взаимодействия»**

Общие рекомендации по работе с кейсами:

- Опишите основные компоненты проблемной ситуации;
  - Оцените проблемную ситуацию с использованием теорий и понятий;
  - Выделите специфику (этническую, конфессиональную или иную) межкультурного взаимодействия;
  - Определите основные барьеры взаимодействия и способы их преодоления;
  - Предложите стратегию построения межкультурного взаимодействия в данном случае
- Возможен обмен кейсами и обсуждение в небольших группах.

Приведенные ниже кейсы иллюстрируют проблемы, которые возникают в процессе общения между собеседниками, представляющими разные культуры. Проанализируйте кейсы в группах и аргументировано изложите свою позицию по следующим вопросам:

1. С чем, по-вашему мнению, связаны различия в поведении участников этих коммуникативных событий в каждом из рассмотренных случаев?
2. Какие ценностные установки, верования, представления оказывают влияние, с вашей точки зрения, на их поведение?
3. Как вы считаете, иллюстрируют ли эти примеры особенности индивидуального поведения коммуникантов или же поведения, типичного для носителей их культуры?

Кейсы приведены на языке оригинала.

#### *Case 1. Accepting a compliment*

Linda, an American teacher in an adult class in the USA, was speaking to Usa, one of her Thai students. She said, "Usa, I'm very happy with your work. Your English is really improving".

Usa looked down and said, "Oh, no. I'm not a good student. My English is not very good".

Linda really thought that Usa was making progress, and she wanted her to know it. She said to Usa, "But you are a good student, and you're making excellent progress. You should be proud of your work".

Usa responded to this remark saying, "No, no. You are a very good teacher, but I am not a good student".

Linda didn't know what to say, so she decided not to give Usa anymore compliments.

### *Case 2. Addressing the teacher*

It was the first day of the English class and the teacher was introducing himself. He wrote his full name, Alan Jones, on the board and said, "My name is Alan Jones. If you like, you can use 'Mr' with my name. Now I'd like you to tell me your names. Let's start with you", he said, indicating a young woman in the front row.

The young woman answered, "My name is Liliana Castro, but you can call me Lily, Teacher".

Then the teacher said, "OK. I'll call you Lily, but please don't call me 'Teacher'. Please call me Alan or Mr Jones."

Lily looked confused, but the teacher ignored her and continued to ask the students to introduce themselves.

### *Case 3. Attending a party*

Martha, an American teacher in the US, had just started teaching English to a group of Japanese students. She wanted to get to know the students more informally, so she invited them to her house for a party. The students all arrived together at exactly 8.00 p.m. They seemed to enjoy the party: they danced, sang, and ate most of the food. At about 10.00 p.m. one of the students said to the teacher, "*I think it's time for me to leave, thank you very much for the party*". Then all the other students got up to go, and all left at the same time. Martha decided she would never invite them again.

## **3.1.4 Примеры кейсов по теме «Культурный шок и методы его преодоления»**

Приведенные ниже кейсы связаны с явлением культурного шока. Проанализируйте кейсы в группах и аргументировано изложите свою позицию по следующим вопросам:

1. С чем связаны различия в поведении участников этих коммуникативных событий в каждом из рассмотренных случаев?

2. Как вы считаете, что необходимо для коммуникативного успеха в данных случаях? Какие рекомендации Вы могли бы дать участникам приведенных кейсов?

**Кейс 1.** Бизнесмен впервые в Японии. Отобедав в местном ресторане, он пожелал выразить свое восхищение кухней и обслуживанием и, оплатив счет, оставил на столе щедрые чаевые. Когда гость уже удалился, официант подошел столику, увидел оставленные деньги, схватил их и выбежал на улицу. Догнав бизнесмена, он с гневным выражением на лице вернул чаевые и молча удалился.

Бизнесмен долго стоял растерянный посреди улицы. Он не мог понять, что сделал не так, был ошарашен произошедшим. Поведение официанта его оскорбило, он решил больше не ходить в рестораны, заказывать еду в номер отеля. Об этом шокирующем происшествии он рассказал всем своим коллегам. Один коллега, тоже впервые прибывший в Японию, предположил, что чаевые были недостаточно щедры, видимо, чаевые меньше определенной суммы японцы считают брать недостойным.

**Кейс 2.** Впервые приехав в Таиланд, молодая пара взяла в аренду автомобиль. Они



оформили все документы, страховку и обзавелись картой. Но через полчаса они вернули автомобиль, обескураженные тем, что никто не соблюдает правила дорожного движения: ни водители частных автомобилей, ни автобусы, ни переходы. Молодые люди испугались за свою жизнь, несколько раз за полчаса чуть не попав в аварию. Сотрудник проката, плохо владевший английским, не понял причины возврата, но решил, что пара осталась недовольна выбранной маркой автомобиля. На сайте прокатной организации появился негативный отзыв о том, что сотрудники не предупреждают о самом главном: признаваемые международные водительские права в Таиланде не означают, что дорожное движение ими регулируется. Садиться за руль можно лишь на свой страх и риск.

### **3.1.5 Примеры вопросов для дискуссии по теме «Конфессиональные основания межкультурного взаимодействия»**

Дискуссия по вопросу религиозной специфики межкультурного взаимодействия и межконфессионального взаимодействия будет проходить после ознакомления студентов с материалами относительно данной тематики. После дискуссионного блока студентам в мини-группах будут предложены ключевые вопросы, ответы на которые они будут давать тезисно после групповой работы в рамках общего вопроса о значимости религиозной компоненты при межкультурном взаимодействии.

Примеры вопросов:

1. Какие подходы к пониманию религии вы считаете наиболее актуальными?
2. Перечислите 10 социальных функций религии?
3. Выделите основные структурные элементы религиозного движения?
4. Каковы критерии воцерковленности населения?
5. Опишите особенности влияния религии на повседневные практики человека в зависимости от степени его воцерковленности

Критерии оценки ответов:

– «отлично» – ответ содержит описание и понимание актуальности вопроса, содержит личное отношение, используется фактический материал, применяется профессиональный тезаурус и теоретические модели.

– «хорошо» – ответ содержит описание и понимание актуальности вопроса, используется фактический материал, но не применяется профессиональный тезаурус и теоретические модели или ответ не содержит личное отношение.

– «удовлетворительно» – ответ содержит описание и понимание актуальности вопроса, показано личное отношение, но не используется фактический материал и не применяется профессиональный тезаурус и теоретические модели.

– «неудовлетворительно» – ответ не содержит описания и понимания актуальности, не показано личное отношение, вопроса и не основывается на фактическом материале.

### **3.1.6 Пример задания по теме «Барьеры межконфессионального взаимодействия и способы их преодоления»**

Целью анализа кейсов является формирование навыков применения теоретических идей для разбора реальной проблемной ситуации или какой-либо профессиональной задачи, требующей разрешения. Студенты должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Необходим анализ первичной информации, с применением навыков использования информационных технологий. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Возможные темы кейсов по межрелигиозному диалогу в Томске: «Источники радикализованной идентичности» «Проблемы толерантности в современном обществе», «Особенности новых религиозных движений».

Пример кейса:

Томск. - 2010 г. Одна молодая семья с детьми строит жилой дом в религиозной общине в одной из деревень томского района. Религия является нетрадиционной для населения РФ (Но, зарегистрирована в Мин. Юстиции и является законопослушной). В деревне знают о строительстве новых домов, но не догадываются о том, что это будущее религиозное поселение.

В один прекрасный день, по деревне начинают ходить 2 человека другой религии и распространять негативную информацию в форме листовок (попадают под закон об экстремистской деятельности). Речь в них идет о том, что организация торгует оружием, распространяет наркотики и пр. Население приходит в ужас, и на встрече в местном сельском клубе представителей религиозного поселения, при администрации села и руководителе Департамента по культуре жители деревни готовы «изгнать» и сжечь первые постройки. Семьи вложили свои средства и пытаются убедить населения познакомиться с ними поближе, объясняют, что все, что про них им известно – это клевета. Родители одной из семей испытывают страх и боль, чувствуют несправедливость. Глава сельского поселения отменяет все договоренности, которые давал ранее, и земли остаются в статусе сельскохозяйственных полей. За два дня до сноса общины пьяный местный житель ворует ночью строительную технику и жертвует в местную Церковь. Общину сносят приставы. Семьи остаются без жилья и денег. Перед ними встает много вопросов, на которые у них ответов нет. Власти отрицают причастность религиозного фактора, ссылаясь на закон. Руководителя сельского поселения снимают с должности, и все договоренности окончательно теряют силу.

Впоследствии, представители религиозной общины начинают знакомиться с местными жителями, рассказывают о себе и кардинально меняют атмосферу в деревне, уже никто не против них. Сельчане пытаются помочь религиозной группе, видя в этом и собственную выгоду - теперь и многим из них нельзя поменять статус земли в данной части деревни. Результатов никто не добивается и теперь все в деревне не любят тех двоих людей, которые распространяли негативную информацию, из-за которых и возникли все проблемы.

Критерии оценки кейсов:

– «отлично» – работа описывает реальную проблему, используется фактический материал, применяется профессиональный тезаурус и теоретические модели, предложенное решение аналитически верно.

– «хорошо» – работа описывает реальную проблему, используется фактический материал, предложенное решение аналитически верно, но не применяется профессиональный тезаурус и теоретические модели.

– «удовлетворительно» – работа описывает реальную проблему, предложенное решение аналитически верно, но не используется фактический материал и не применяется профессиональный тезаурус и теоретические модели.

– «неудовлетворительно» – работа не описывает реальную проблему и не основывается на фактическом материале.

**3.1.7 Пример теста по теме «Международный деловой этикет и национальные деловые культуры: основы взаимодействия»**

1. Заранее определенные слова, фразы и знаки, которые сложились в определенном обществе и используются в конкретной ситуации

- а. функции этикета
- б. аспекты этикета
- в. формулы этикета
- г. формы этикета

2. Соотнесите функции этикета с его аспектами:

	этический		механизм балансировки общения
	коммуникативный		утверждение самооценности индивида
	эстетический		выражение системы знаков уважения
	семиотический		вдохновение на преобразование окружающего мира

3. Допустимое деловое приветствие:

- а. Добрый день!
- б. Доброе утро!
- в. Здравствуйте!
- г. Доброго времени суток!
- д. Доброго дня!
- е. Здрасьте!
- ж. Добрый вечер!
- з. Доброго вечера!

4. Прежде, чем выбрать этикетную формулу в деловом взаимодействии, вы прежде всего должны учитывать в собеседнике (поставить в приоритетном порядке)

- а. гендер
- б. статус
- в. возраст

5. Кто должен приветствовать первым? отметьте верный вариант ответа

- а. женщина - мужчину, идущего навстречу
- б. младший по возрасту - старшего
- в. находящиеся в помещении - входящего
- г. начальник - подчиненных

6. Кого представляют первым? отметьте верный вариант ответа

- а. мужчину представляют женщине
- б. одного человека представляют группе
- в. руководителя представляют новому сотруднику
- г. группу знакомых представляют родителям

7. Для того, чтобы не нарушать зону интимного пространства, на каком расстоянии от собеседника нужно находиться в деловой ситуации

- а. 15-45 см
- б. 45-69 см
- в. 60 и более см

8. Если вам позвонили во время деловой встречи, что следует сделать

- а. извиниться и ответить на звонок, не занимая много времени на разговор
- б. не ответить на звонок, приоритет у собеседника, важнее тот, кто сидит напротив, а не тот, кто на линии
- в. спросить разрешения для ответа на звонок

9. Выберите три верных суждения о внешнем виде делового мужчины

- а. галстук по цвету должен быть темнее сорочки

- б. галстук должен быть темнее пиджака
- в. галстук должен доходить до середины пряжки ремня
- г. в некоторых случаях галстук можно заправить в брюки
- д. галстук не должен быть шире лацкана пиджака

10. Первым вручает визитную карточку (несколько вариантов ответа)

- а. младший по должности
- б. старший по должности
- в. младший по возрасту при равных статусах
- г. старший по возрасту при равных статусах
- д. принимающая сторона (на переговорах)

### **3.1.8 Пример кейсов по теме «Международный деловой этикет и национальные деловые культуры: основы взаимодействия»**

1. Вас пригласили на деловой прием (вид делового приема - Коктейль), который проводится в фуршетном зале ресторана, хорошо известного в вашем городе. Вы понимаете высокий уровень мероприятия и гостей, у вас сложились определенные ожидания. На мероприятии, когда вы подошли к группе людей, часть из которых ваши коллеги, вас приняли в разговор, который состоял в обсуждений и сплетен о вашем коллеге, с которым вы находитесь в дружеских отношениях. Как вы поступите? Изменится ли ваше поведение, если уровень мероприятия будет ниже (исключительно для сотрудников вашей компании)? Изменится ли ваше поведение, если обсуждать и сплетничать будут о коллеге, который и вам очень неприятен?

2. Вы получили приглашение на собеседование в “компанию вашей мечты”. Создайте образ делового человека: сделайте презентацию из фотографий элементов одежды, обуви и аксессуаров (это должны быть образцы того, что принадлежит вам или того, что вы нашли в магазине и сделали снимок), прокомментируйте каждое изображение, почему вы отдали предпочтение именно этим вещам.

### **3.1.9 Пример практических заданий по теме «Международный деловой этикет и национальные деловые культуры: основы взаимодействия»**

Вариант 1

Собрать коллекцию примеров делового поведения (10 примеров), основанного на чувстве собственного достоинства (ЧСД). Обоснуйте каждый пример

Вариант 2

Напишите преподавателю деловое информационное письмо

Вариант 3

Напишите два предложения, в одном из которых следует использовать «вы/вам/вас», а в другом «Вы/Вам/Вас». Дайте обоснование.

Вариант 4

Продемонстрируйте деловое и светское самопредставление/ «двойное» представление/ «тройное» представление

### **3.1.10 Пример ролевой игры по теме «Международный деловой этикет и национальные деловые культуры: основы взаимодействия»**

Ролевая игра.

Подготовка и встреча на деловом приеме по случаю юбилея компании N. На прием приглашены международные партнеры (группа может выбрать, какие страны будут представлены на приеме). Задача принимающей стороны - составить приглашение по правилам международного делового этикета. Задача приглашенных - правильно прочитать приглашение и ответить на него. На приеме будут присутствовать руководители и подчиненные разных компаний, участникам необходимо будет пояснить правила приезда и отъезда. Рассадка в автомобиле (автомобиль будет сконструирован из стульев аудитории). Участники отрабатывают международные правила знакомства (приветствие, обращение, представление, рукопожатие), демонстрируют правила обмена визитками. На приеме организован “шведский стол”, участники должны продемонстрировать свои навыки держать тарелку, бокал и приборы в одной руке. В игре также участники демонстрируют свое умение вести беседу - smalltalk.

Критерии оценки:

Задания	максимальный балл
написать приглашение/ ответить на приглашение	20
правила приезда и отъезда	5
рассадка в автомобиле	10
правила знакомства	30
правила обмена визитками	20
навыки держать тарелку, бокал и приборы	5
smalltalk	10

### 3.1.11 Примеры кейсов по теме «Типы и характеристики организационных культур»

Кейсы представляет собой данные реального исследования на конкретном предприятии, описание сферы деятельности организации и ее общая характеристика. Перед практическим занятием предполагается предварительное самостоятельное изучение студентов литературы по теме. Материалами для проведения практического занятия являются:

1) выдержки из документов организации (например, кодекса корпоративной этики, документов по адаптации персонала, стратегических документов компании и т.д.), Миссия организации;

2) визуальная информация (видео или фото, отражающие внешние проявления организационных ценностей);

3) фрагменты интервью с руководителями и сотрудниками организации, отражающие неформальный срез организационной культуры.

Предполагается знакомство студентов с результатами двух исследований в организациях, имеющих разные типы организационных культур (например, IT- компания и государственная корпорация). Материалы реального исследования предоставляются преподавателем. Анализ кейсов предполагает работу в небольших подгруппах (3-4 человека). Результаты работы подгруппы обсуждаются в группе на практическом занятии, возможно в формате дискуссии.

Вопросы для анализа кейса:

1) В чем проявляется своеобразие каждой из представленных культур? Какие ценности нормы лежат в основе взаимодействия членов организации? К какому типу можно отнести

представленные культуры? Как связаны между собой формальные и неформальные уровни культур?

2) Каковы особенности типичных сотрудников данных организаций? Сходства и различия в их поведении?

3) С какими факторами связаны различия между рассматриваемыми организационными культурами?

Критерии оценивания:

- наличие аргументированной позиции, подкрепленной результатами анализа предложенных материалов исследований для определения типов организационных культур;
- активное участие в групповой дискуссии;
- демонстрация навыков аналитического мышления.

«Отлично» – наличие аргументированной позиции, подкрепленной результатами анализа предложенных материалов; демонстрация навыков аналитического мышления (анализ делается в соответствии с пониманием критериев различения культур); активное участие в групповой дискуссии.

«Хорошо» – наличие аргументированной позиции, подкрепленной результатами анализа предложенных материалов; демонстрация навыков аналитического мышления (анализ делается без учета всего комплекса критериев различия оргкультур ); активное участие в групповой дискуссии.

«Удовлетворительно» – демонстрация навыков аналитического мышления, но с недостаточно подкрепленной эмпирическими данными позиции; активное участие в групповой дискуссии.

«Неудовлетворительно» – отсутствие навыков анализа, отсутствие аргументированной позиции, пассивное участие в групповой дискуссии.

### **3.1.12 Пример практического занятия в формате мастер-класса по теме «Типы и характеристики организационных культур»**

Формат мастер-класса предполагает наличие у участников подготовительной базы по теме диагностики (самостоятельное предварительное знакомство с литературой).

Вариант проведения мастер-класса – исследование организационной культуры (например, ТГУ) с помощью какого-либо социологического метода (например, метода фокус-группы). Возможен вариант групповой работы с апробацией другого социологического метода (анкетирование, разработка рамочной конструкции ценностей, дискурсивный анализ документов, выступлений руководства и пр.).

В ходе занятия предполагается разработка перечня вопросов для выявления неосознаваемых норм поведения внутри организационной культуры (через отношение к формальным нормам, образ преподавателя, образ студента и пр.), а также проведение группового интервью (при достаточном количестве участников группы, присутствующих на занятии). На основании анализа результатов выявляются нормы организационного поведения. Результаты исследования обсуждаются в группе. Возможно сопоставление результатов групповой работы с результатами исследования корпоративных сообществ (на примере ТГУ). Мастер-класс также позволяет формировать навыки модерирования ходом групповой работы.

Критерии оценивания:

- активное участие в групповой дискуссии;
- демонстрация навыков аналитического мышления;
- анализ результатов адекватный теоретической базе исследования, демонстрация навыков интерпретации результатов.

«Отлично» – демонстрация навыков аналитического и интерпретативного мышления;

активное участие в групповой дискуссии.

«Хорошо» – демонстрация навыков аналитического мышления; участие в групповой дискуссии на отдельных этапах проведения мастер-класса.

«Удовлетворительно» – демонстрация навыков аналитического мышления, но без определенной структуры знаний; участие в групповой дискуссии на отдельных этапах проведения мастер-класса.

«Неудовлетворительно» – отсутствие навыков анализа и интерпретации, пассивное участие в групповой дискуссии.

### **3.1.13 Пример практического занятия в формате мастер-класса по теме «Специфика формальных и неформальных организационных культур. Субкультуры в организациях, социально-профессиональные субкультуры»**

В ходе занятия предполагается определение профессиональных организационных сообществ (на примере конкретной организации). На мастер-классе ставится проблема идентификации профессиональной культуры на основе выявления комплекса традиций, норм права, стереотипов поведения, особенностей образа жизни, форм повседневного дискурса, символики и атрибутов. Возможны разные варианты проведения мастер-класса с использованием различных качественных социологических методов (интервью, дискурсивный-анализ текстов, разговоров и пр.). Групповая работа предполагает поиск отличительных характеристик своей профессиональной субкультуры и субкультуры других сообществ.

Критерии оценивания:

- активное участие в групповой дискуссии;
- демонстрация навыков аналитического мышления;
- демонстрация навыков распознавания различных проявлений организационной культуры.

«Отлично» – демонстрация навыков аналитического и интерпретативного мышления; активное участие в групповой дискуссии.

«Хорошо» – демонстрация навыков аналитического и интерпретативного мышления; участие в групповой дискуссии на отдельных этапах проведения мастер-класса.

«Удовлетворительно» – демонстрация навыков аналитического мышления, но без определенной структуры знаний; участие в групповой дискуссии на отдельных этапах проведения мастер-класса.

«Неудовлетворительно» – отсутствие навыков анализа и интерпретации, пассивное участие в групповой дискуссии.

### **3.1.14 Пример практического занятия в формате ролевой игры по теме «Управление межкультурным взаимодействием в организациях»**

Ролевая игра позволяет развить коммуникативные навыки и сформировать навык понимания картины мира «другого» участника коммуникации. Вариантом реализации ролевой игры может быть работа проектной команды, где участники принимают на себя роли специалистов с разным набором профессиональных компетенций и разным опытом работы. В ходе игры требуется сформировать общую цель деятельности и разработать план мероприятий с учетом ролевых особенностей участников. Например, темой игры может быть «Разработка комплексной программы развития организации». Ролевая игра может быть построена по технологии разработки этического кодекса организации. Студенты делятся на подгруппы,

каждая из подгрупп выступает от лица организационного сообщества (администратор – исследователь – преподаватель – специалист финансового отдела и т.д.).

Критерии оценивания:

- активное участие в групповой дискуссии;
- наличие четкой ролевой позиции;
- демонстрация навыков достижения консенсуса (умение учитывать позицию других участников коммуникации).

«Отлично» – активное участие в групповой дискуссии; наличие четкой ролевой позиции; демонстрация навыков учета особенностей позиции других участников коммуникации.

«Хорошо» – активное участие в групповой дискуссии; наличие недостаточно продуманной ролевой позиции, демонстрация навыков учета особенностей ролевых позиций других участников коммуникации.

«Удовлетворительно» – формальное участие в групповой дискуссии; наличие недостаточно продуманной ролевой позиции; отсутствие навыков понимания ролей других участников коммуникации.

«Неудовлетворительно» – формальное участие в групповой дискуссии, отсутствие ролевой позиции, отсутствие навыков понимания ролей других участников коммуникации.

### **3.2 Задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине**

Промежуточная аттестация – зачет с оценкой (дифференцированный зачет). Проводится в форме публичной презентации проекта с предварительным предоставлением письменного отчета.

Проектное задание является образовательной технологией, направленной на развитие навыков анализа, а также разработки и реализации стратегии взаимодействия с носителями разных культур. Проектное задание может быть реализовано как в форме исследовательского проекта, так и в форме разработки форматов и событий в сфере межкультурного взаимодействия.

Проект выполняется в малых группах (4-8 человека, в исключительных случаях число участников может отличаться). Форма и тема проекта выбирается группой при согласовании с преподавателем. Данная работа является сквозной технологией, осуществляемой на протяжении всего курса. Тема проекта выбирается студентами самостоятельно при согласовании с преподавателем. Важно, чтобы тема соответствовала получаемой квалификации.

Примерные темы для исследовательского проекта:

1. Принципы коммуникации в разных культурах
2. Отношение к другому и проблема терпимости
3. Этнические стереотипы в разных культурах
4. Политическая корректность в разных культурах
5. Культурные нормы и табу
6. Культурно обусловленные ритуалы общения
7. Взаимопроникновение культур Запада и Востока

Примерные темы для проекта-разработки и проекта-события

1. Разработка концепции корпоративной культуры для организации с мультикультурным кадровым составом;
2. Разработка инструкций для приема делегации из другой страны;
3. Адаптация литературного произведения для определенной культуры;
4. Проведение экскурсии в Музеях ТГУ для иностранных студентов;



5. Организация совместного (иностранные студенты и студенты РФ) спортивного студенческого мероприятия.

Работа по разработке проектного задания делится на несколько этапов:

1. Определение темы проекта и ее разработка

На первом этапе обучения по данному курсу студенты получают информацию об основных понятиях и тематических областях в сфере межкультурной коммуникации. С учетом получаемых знаний студенты осуществляют:

- определение направления и темы проекта.
- определение метода реализации проекта

2. Разработка программы проекта:

На втором этапе разрабатывается тема и прописывается программа в письменном виде, что включает в себя

- формулирование проблемной ситуации, целей, задач проекта.
- обоснование метода проекта.
- обоснование и отбор источников данных для анализа проектной ситуации.

3. Реализация проекта.

На третьем этапе студенты осуществляют реализацию проекта.

4. Представление проектов

Последний этап состоит в необходимости представить и защитить свой разработку исследовательского проекта. Он проводится по подготовленным презентациям с использованием программы PowerPoint (или аналогичных).

Значительная часть самостоятельной работы отводится на подготовку исследовательской работы по дисциплине и подготовки эссе.

**Критерии оценивания выполнения исследовательского проекта**

Преподаватель оценивает проекты по следующим критериям:

Критерии оценки качества проектной работы	Максимальное количество баллов
Корректность постановки проблемы, цели и задач проекта, разработки инструментария (логичность, связность, обоснованность)	10
Адекватность и достаточность сбора информации на полевом этапе (отбор источников, полнота сбора)	5
Корректность и широта использования методов (правильность применения методов, приемов, способов анализа, отсутствие ошибок)	10
Убедительность аргументации основных выводов (верность выводов, подкрепленность аргументами, иллюстрация тезисов)	10
Качество презентации проектной работы и ответов на вопросы (наличие презентации, логичность изложения)	5
Качество подготовленного отчета (структура, оформление, полнота данных)	10
Общее количество баллов	50

Состав критериев может быть откорректирован или дополнен в ходе предварительного обсуждения со студентами. Итоговая оценка по дифференцированному зачету ставится на основе следующего соответствия набранного количества баллов и качественной шкалы оценивания:

«отлично» – от 43 до 50 баллов;

- «хорошо» – от 37 до 43 баллов;
- «удовлетворительно» – от 31 до 37 баллов;
- «неудовлетворительно» – менее 30 баллов.

Выполнение проектной работы является обязательным и выступает в качестве единственной формы прохождения промежуточной аттестации студента по дисциплине.

#### **4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания образовательных результатов обучения**

3.1. Методические материалы для оценки текущего контроля успеваемости по дисциплине/модулю/практике

##### **Методические указания для оценивания кейсов**

Структура ответа должна отвечать следующим требованиям:

1. Охарактеризуйте ситуацию межкультурного взаимодействия (участники события, культурные стереотипы общения, тип культуры, к которой принадлежат собеседники, и ее особенности, релевантные в данной ситуации).
2. Обозначьте проблему, возникшую в ходе взаимодействия (суть непонимания или конфликта. Его психологическая подоплека или лексическая компонента, передаваемое сообщение).
3. Проанализируйте предлагаемую ситуацию на идентичность коммуникативного уровня (наличие общего социального опыта и оценочной базы успешности коммуникации и общего коммуникативного фонда; общность знаковых средств и единый коммуникативный стиль).
4. Предложите возможные способы разрешения непонимания или конфликтной ситуации (возможные ответы участников кейса, выберите тактику разрешения конфликтной ситуации).
5. Аргументированно изложите позицию своей группы и ответьте на вопросы коллег.

##### **Критерии оценивания для текущего контроля:**

1. Применение общих теоретических знаний для решения конкретных проблемных ситуаций.
2. Самостоятельность и оригинальность суждений.
3. Своевременность выполнения заданий.
4. Качество выполненных заданий, их соответствие предъявляемым требованиям.