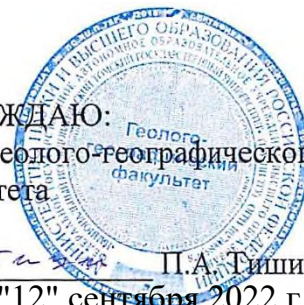


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Геолого-географический факультет

УТВЕРЖДАЮ:  
Декан геолого-географического  
факультета



 П.А. Тишин  
"12" сентября 2022 г.

**Фонд оценочных средств  
по дисциплине**

**МЕЖКУЛЬТУРНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ**

Направление подготовки (специальность)  
**05.04.02 География**

Направленность (профиль) подготовки:  
**«Географические основы развития туризма»**

Томск-2022

Фонд оценочных средств соответствует ОС НИ ТГУ по направлению подготовки 05.04.02 География, учебному плану направления подготовки 05.04.02 География, направленности (профиля) «Географические основы развития туризма» и рабочей программе по данной дисциплине.

Полный фонд оценочных средств по дисциплине хранится на кафедре краеведения и туризма

Разработчик ФОС:


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

Экспертиза фонда оценочных средств проведена учебно-методической комиссией факультета, протокол № 6 от 24.06.2022 г.

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании кафедры краеведения и туризма, протокол № 404 от 21.06.2022 г.

Руководитель ОПОП

«Географические основы развития туризма»  Л.Б. Филандышева

Заведующая кафедрой краеведения и туризма  Е.П. Макаренко

## Формируемые компетенции

УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Компетенция	Результат освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			
		Повышенный уровень	Достаточный уровень	Пороговый уровень	Допороговый уровень
УК-5.	ИУК-5.1. Выявляет, сопоставляет, типологизирует своеобразие культур для разработки стратегии взаимодействия с их носителями	Верно идентифицирует представителя определенного типа культуры, характеризует его поведенческие особенности, определяет сходства и различия со своей культурой	В целом верно идентифицирует представителя определенного типа культуры, характеризует его отдельные поведенческие особенности, определяет отдельные сходства и различия со своей культурой	В целом верно идентифицирует представителя определенного типа культуры, затрудняется характеризовать его поведенческие особенности, определить сходства и различия со своей культурой	Не может идентифицировать представителя определенного типа культуры, затрудняется характеризовать его поведенческие особенности, определять сходства и различия со своей культурой
	ИУК-5.2. Организует и модерирует межкультурное взаимодействие	Может организовывать межкультурное взаимодействие для решения поставленных задач	В целом может организовывать межкультурное взаимодействие для решения поставленных задач	Может организовывать межкультурное взаимодействие для решения отдельных из поставленных задач	Не может организовывать межкультурное взаимодействие для решения поставленных задач

Минимальное требование для выставления «зачета» – достижение сформированности результатов обучения на «пороговом уровне»

## 2. Этапы формирования компетенций и виды оценочных средств

№	Этапы формирования компетенций (разделы дисциплины)	Код и наименование результатов обучения	Вид оценочного средства (тесты, задания, кейсы, вопросы и др.)
1.1	Мотивационное занятие «Межкультурное взаимодействие как компетенция современного человека»	ИУК-5.1 ИУК-5.2	Тест
1.2	Основные понятия сферы межкультурного взаимодействия		Тест, обсуждение проблемных вопросов в группах
2.1	Этнокультурная идентификация и принципы межкультурного взаимодействия		Дискуссия в группах, кейсы
2.2	Культурный шок и методики его преодоления		Кейсы
2.3	Конфессиональные основания межкультурного взаимодействия		Групповая дискуссия. Обсуждение проблемных вопросов в группах
2.4	Барьеры межконфессионального взаимодействия и способы их преодоления		Кейсы
2.5	Международный деловой этикет и национальные деловые культуры: основы взаимодействия		тесты, кейсы, решение конкретных практических задач
3.1	Типы и характеристики организационных культур		дискуссия, кейсы
3.2	Методы определения (диагностики) организационных культур		Задания, вопросы
3.3	Специфика формальных и неформальных организационных культур		Дискуссия, задания
3.4	Управление межкультурным взаимодействием в организациях	Дискуссия, кейсы	
3.5	Командная работа в рамках проекта	Проектная работа, дискуссия	

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

3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля успеваемости по дисциплине

Тестовые задания по темам «Основные понятия сферы межкультурного взаимодействия» и

«Межкультурное взаимодействие как компетенция современного человека» (Лекции 1–2)

Ответьте на вопросы теста, выбрав единственный верный вариант ответа.

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:
  - a. совокупность разнообразных форм отношений и общения между индивидами и группами, принадлежащими к разным культурам
  - b. совокупность разнообразных форм отношений и общения между индивидами и группами
  - c. 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.
  - a. древняя и новая
  - b. западная и восточная
  - c. техногенная и психогенная
  
5. Суждение, наиболее полно отражающее содержание понятия “аккультурация”
  - a. длительные контакты между культурами, когда происходит более или менее полное восприятие одним народом культуры другого народа
  - b. процесс культурного заимствования
  - c. 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:
  - a. деградация культуры
  - b. геноцид
  - c. ассимиляция
  
7. Явления и формы культуры, отсутствующие на предыдущей стадии ее развития, но появившиеся впоследствии и нашедшие свое место в общей культурной практике это ...
  - a. традиции
  - b. нормы
  - c. инновации
  
8. Результат погружения в незнакомую культуру неподготовленного посетителя
  - a. культурная революция
  - b. культурный шок
  - c. культурный диалог
  
9. Особый вид непосредственных отношений и связей, которые складываются между культурами, а также тех влияний, взаимных изменений, возникающих в этом процессе
  - a. культурной диалог
  - b. культурное взаимодействие
  - c. 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

### ОБРАЗЕЦ ВОПРОСОВ ДЛЯ ДИСКУССИЙ В ГРУППАХ

по теме «Этнокультурная идентификация и принципы межкультурного взаимодействия»

Аргументированно изложите точку зрения своей группы, приведите примеры, не обсуждавшиеся на лекционных и практических занятиях, ответьте на вопросы оппонентов.

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?

Вопрос 3: Что такое «национальный характер»? Существует ли он? Насколько понятие релевантно для изучения проблем межкультурной коммуникации?

Вопрос 4: Каждый человек обладает неповторимой идентичностью. За счет чего человек является «своим среди своих» и «чужим среди чужих»?

### ОБРАЗЕЦ КЕЙСОВ

по теме «Этнокультурная идентификация и принципы межкультурного взаимодействия»

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

– Как вы думаете, в чем здесь заключается непонимание / конфликт? Постарайтесь взглянуть на него с точек зрения каждого из коммуникантов.

– Какие ценностные установки, верования, представления оказывают влияние, с вашей точки зрения, на поведение коммуникантов?

– Как бы вы предложили разрешить это непонимание / этот конфликт? Попробуйте найти несколько решений и предложить их непосредственную вербализацию участниками коммуникации. К каким результатам может привести каждое из них?

– 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.

#### Кейс 4. Чаевые

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 щедрые, видимо, чаевые меньше определенной суммы японцы считают брать недостойным.

Задание 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 функции 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.

Примеры заданий для анализа кейсов по блоку 2.4 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.

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

Задания:

- Опишите основные этапы проблемной ситуации в виде кейса;
- Оцените этапы проблемной ситуации с использованием теорий и понятий.
- Выделите конфессиональную специфику межкультурного взаимодействия.
- Определите основные барьеры межконфессионального взаимодействия и способы их преодоления.
- Предложите стратегию построения межкультурного взаимодействия в данном случае.

Возможен обмен кейсами и обсуждение в небольших группах.

Задание для блока 2.5 Международный деловой этикет и национальные деловые культуры: основы взаимодействия.

ОБРАЗЕЦ ТЕСТА

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. 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!

3. 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

4. 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



5. 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
6. 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
7. 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
8. 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
9. 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)

## ОБРАЗЦЫ РАЗНЫХ ТИПОВ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ

### Типовое задание 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?

### Типовое задание 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.

#### Типовое задание 3

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

#### Типовое задание 4

Напишите преподавателю деловое информационное письмо.

#### Типовое задание 5

Напишите два предложения, в одном из которых следует использовать “вы/вам/вас”, а в другом- “Вы/Вам/Вас”. Обоснуйте выбор.

#### Типовое задание 6

Продемонстрируйте деловое и светское самопредставление/ “двойное” представление/ “тройное” представление”.

#### Типовое задание 7

##### Решение кейса

Проанализируйте приведенную ситуацию из практики межкультурной коммуникации и аргументировано изложите свою позицию по следующим вопросам:

– Как вы думаете, в чем здесь заключается непонимание / конфликт? Постарайтесь взглянуть на него с точек зрения каждого из коммуникантов.

– Какие ценностные установки, верования, представления оказывают влияние, с вашей точки зрения, на поведение коммуникантов?

– Как бы вы предложили разрешить это непонимание / этот конфликт? Попробуйте найти несколько решений и предложить их непосредственную вербализацию участниками коммуникации. К каким результатам может привести каждое из них?

– Как вы считаете, иллюстрируют ли эти примеры особенности индивидуального поведения коммуникантов или же поведения, типичного для носителей их культуры?

##### Кейс

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 щедрые, видимо, чаевые меньше определенной суммы японцы считают брать недостойным.

#### ОБРАЗЕЦ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ МИНИ-ПРОЕКТА

по теме «Характеристика организационной (корпоративной) культуры»

Мини-проекты можно выполнить и презентовать на семинаре как индивидуально, так и в группах 2-3 человека.

На основе общедоступных источников об организации (миссия организации, кодекс корпоративной этики, документы по адаптации персонала, стратегические документы, самопрезентация организации, а также интервью / блоги руководителя и сотрудников организации, отражающие неформальный срез организационной культуры и т.п.) необходимо подготовьте ее общую характеристику (определите, в чем своеобразие данной

организационной культуры). Постарайтесь ответить на следующие вопросы в данной характеристике:

- Какие ценности и нормы лежат в основе взаимодействия членов данной организации?
- К какому типу можно отнести данную культуру, какими признаками характеризуется данная организационная культура?
- Как связаны между собой формальные и неформальные уровни этой культуры?
- Каковы особенности типичных сотрудников данной организации?

*Материал исследования:* организация может быть любой, от школы, университета, в которых учились, до организации в которой работаете или с которой сотрудничаете; однако, можно выбрать и стороннюю – тогда опираемся всецело на открытую информацию.

*Методология исследования:* можно опираться на любую известную классификацию организационных культур. Примеры такого типа исследования с применением теории межкультурных измерений Г. Хофстеде даны в курсе Moodle.

### 3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Промежуточная аттестация осуществляется в форме письменного зачета, суммирующего результаты работы студентов по следующим видам деятельности: подготовка к практическим занятиям, подготовка к деловой игре/дискуссии, решение кейсов, подготовка и презентация проекта. Критериями оценки являются применение общих теоретических знаний для решения конкретных проблемных ситуаций, самостоятельность и оригинальность суждений, своевременность выполнения заданий, качество выполненных заданий, а именно, их соответствие предъявляемым требованиям. Ответы на теоретический вопрос и практическое задание раскрываются с обязательной опорой на материалы курса.

Аттестация проводится в письменной форме по билетам. Продолжительность зачета 1,5 часа.

Каждый билет содержит теоретический вопрос и практическое задание.

Примерный перечень теоретических вопросов:

1. Межкультурное взаимодействие как компетенция современного человека.
2. Понятие и содержание межкультурной компетентности.
3. Модели межкультурного обучения.
4. Основные понятия сферы межкультурного взаимодействия.
5. Барьеры на пути коммуникации.
6. Культурные различия и классификации культур.
7. Этнокультурная идентификация.
8. Культурный шок и методики его преодоления.
9. Конфессиональные основания межкультурного взаимодействия.
10. Барьеры межконфессионального взаимодействия и способы их преодоления.
11. Международный деловой этикет.
12. Организационные контексты межкультурного взаимодействия.
13. Типы и характеристики организационных культур.
14. Методы определения организационных культур.
15. Формальные и неформальные организационные культуры.
16. Управление межкультурным взаимодействием в организациях.

Пример практического задания:

Проанализируйте приведенную ситуацию из практики межкультурной коммуникации и аргументировано изложите свою позицию по следующим вопросам:

– Как вы думаете, в чем здесь заключается непонимание / конфликт? Постарайтесь взглянуть на него с точек зрения каждого из коммуникантов.

– Какие ценностные установки, верования, представления оказывают влияние, с вашей точки зрения, на поведение коммуникантов?

– Как бы вы предложили разрешить это непонимание / этот конфликт? Попробуйте найти несколько решений и предложить их непосредственную вербализацию участниками коммуникации. К каким результатам может привести каждое из них?

– Как вы считаете, иллюстрируют ли эти примеры особенности индивидуального поведения коммуникантов или же поведения, типичного для носителей их культуры?

Кейс

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 щедрые, видимо, чаевые меньше определенной суммы японцы считают брать недостойным.

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

4.1. Методические материалы для оценки текущего контроля успеваемости по дисциплине.

Критерии оценки тестовых заданий:

% корректных ответов в тесте	оценка в баллах	интерпретация
77–100	5	Зачтено (Отлично)
61–76	4	Зачтено (Хорошо)
45–60	3	Зачтено (Удовлетворительно)
0–44	2	Не зачтено (Неудовлетворительно)

Критерии оценки ответов на задания для дискуссий:

– «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.

Оценка задания по анализу кейсов производится в соответствии со следующими характеристиками предоставленной работы-ответа:

– «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.

#### Критерии оценки решения кейсовых заданий

Данный вид задания в зависимости от темы проверяет от 2 до 4 указанных умений:

– Сформированность знаний, необходимых для анализа культур с учетом их разнообразия;

– Умение идентифицировать представителя определенного типа культуры, характеризовать его поведенческие особенности, определять сходства и различия со своей культурой;

– Умение выстроить оптимальную стратегию взаимодействия с носителем культуры определенного типа;

– Умение модерировать межличностную и групповую межкультурную коммуникацию.

#### Критерии оценки практических заданий

Практическое задание оценивается на максимальный балл, если удовлетворяет следующим требованиям:

– уверенное владение основными терминами и понятиями курса;

– демонстрирует умение формулировать обобщения по теме задания при анализе культур;

– демонстрирует умение комментировать и модерировать коммуникацию с учетом особенностей носителей культур определенного типа.

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 мини-проектов:

1. Соответствие приведенным выше требованиям к выполнению задания.
2. Самостоятельность и оригинальность суждений.
3. Своевременность выполнения заданий.

Если работа преимущественно удовлетворяет указанным требованиям, она оценивается в 30 баллов, если на половину – в 20 баллов, если менее половины – в 10 баллов, если полностью не удовлетворяет – в 0 баллов. Баллы 10–30 соответствуют оценке «зачтено», 0 баллов или не предоставленная работа – «не зачтено».

4.2. Методические материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине.

Промежуточная аттестация по дисциплине учитывает рейтинг текущей успеваемости в семестре (40% оценки) и результат выполнения аттестационных заданий (60%). Осуществляется по билетам в виде ответа на один теоретический вопрос по содержанию курса (максимально оцениваются в 20 баллов) и выполнения практического задания (максимально оцениваются в 40 баллов), проверяющих ИУК-5.1 и ИУК-5.2. Продолжительность зачета строго 1,5 часа.

Ответ на вопрос теоретической части оценивается на максимальный балл (20 баллов), если полностью удовлетворяет следующим требованиям: демонстрирует системные и уверенные знания в объеме изученных тем, владение основной терминологией, раскрывает вопрос билета при опоре на материал лекционных и практических занятий. Если ответ удовлетворяет указанным требованиям частично, он оценивается в 10 баллов, если полностью не удовлетворяет – в 0 баллов.

Практическое задание в зависимости от темы проверяет от 2 до 4 указанных умений:  
1) Сформированность знаний, необходимых для анализа культур с учетом их разнообразия;  
2) Умение идентифицировать представителя определенного типа культуры, характеризовать его поведенческие особенности, определять сходства и различия со своей культурой;  
3) Умение выстроить оптимальную стратегию взаимодействия с носителем культуры определенного типа;  
4) Умение модерировать межличностную и групповую межкультурную коммуникацию.

Соответственно, практическое задание оценивается на максимальный балл (40 баллов), если удовлетворяет следующим требованиям:

- уверенное владение основными терминами и понятиями курса;
- демонстрирует умение формулировать обобщения по теме задания при анализе культур;
- демонстрирует умение комментировать и модерировать коммуникацию с учетом особенностей носителей культур определенного типа.

Если ответ на практическое задание преимущественно удовлетворяет указанным требованиям, он оценивается в 30 баллов, если на половину – в 20 баллов, если менее половины – в 10 баллов, если полностью не удовлетворяет – в 0 баллов. Подробное

соотношение приведенных критериев и баллов приведено в Фонде оценочных средств по дисциплине в электронном курсе системы LMS Moodle: <https://moodle.tsu.ru/course/view.php?id=31991>

Оценка «зачтено» выставляется по сумме полученных на зачете за каждый вид задания баллов с учетом рейтинга текущей успеваемости (при максимуме в 40 баллов) как показано в таблице:

Суммированные баллы	Оценка
70–100	зачтено
0–70	не зачтено