

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Геолого-географический факультет

УТВЕРЖДАЮ: Геолого-
географическим
Декан геолого-географического
факультета


П.А. Тишин П.А. Тишин

«12» 09 _____ 2022 г.

Рабочая программа дисциплины
Межкультурное взаимодействие

по направлению подготовки
05.04.02 География

Направленность (профиль) подготовки:
«Цифровые технологии в географической науке и образовании»

Форма обучения
Очная

Квалификация
Магистр

Год приема
2022

Код дисциплины в учебном плане: Б1.О.01.02

СОГЛАСОВАНО:
Руководитель ОП
В.В. Хромых В.В. Хромых

Председатель УМК
М.А. Каширо М.А. Каширо

1. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

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

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

ИУК-5.1. Выявляет, сопоставляет, типологизирует своеобразие культур для разработки стратегии взаимодействия с их носителями.

ИУК-5.2. Организует и модерирует межкультурное взаимодействие.

2. Задачи освоения дисциплины

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

– Научиться выстраивать оптимальную стратегию взаимодействия с носителем культуры определенного типа.

– Научиться организовывать межкультурное взаимодействие для решения поставленных задач.

– Научиться модерировать межличностную и групповую межкультурную коммуникацию.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части образовательной программы.

4. Семестр(ы) освоения и форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине

Семестр 1, зачёт.

5. Входные требования для освоения дисциплины

Дисциплина «Межкультурное взаимодействие» относится к дисциплинам общеуниверситетского модуля магистратуры «Лидерство, командообразование и межкультурное взаимодействие», который входит в обязательную часть Универсального цикла Блока 1 «Дисциплины/модули основной профессиональной образовательной программы магистратуры».

Дисциплина «Межкультурное взаимодействие» логически и содержательно взаимосвязана с другими дисциплинами общеуниверситетского модуля «Лидерство, командообразование и межкультурное взаимодействие» и «Профессиональная коммуникация на иностранном языке».

Изучение данного курса предполагает, что студенты владеют общенаучными знаниями, в том числе в области философии и истории. Предполагается необходимый уровень информационной компетентности (компьютерная грамотность, работа в информационно-телекоммуникационной сети Интернет).

Дисциплина «Межкультурное взаимодействие» предшествует изучению дисциплин и прохождению практик ОПОП, предполагающих совместную деятельность студентов, направленную на реализацию их коммуникативного и культурного потенциала и построение (уточнение) профессиональной траектории

6. Язык реализации

Русский.

7. Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 часов, из которых

– лекции: 4 ч.;

– практические занятия: 24 ч.;

в том числе практическая подготовка: 24 ч.

Объем самостоятельной работы студента определен учебным планом.

8. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам

Раздел 1. Вводные занятия

1.1. Мотивационное занятие «Межкультурное взаимодействие как компетенция современного человека». 1.2. Основные понятия сферы межкультурного взаимодействия.

Раздел 2. Основы межкультурного взаимодействия

2.1. Этнокультурная идентификация и принципы межкультурного взаимодействия. 2.2. Культурный шок и методики его преодоления. 2.3. Конфессиональные основания межкультурного взаимодействия. 2.4. Барьеры межконфессионального взаимодействия и способы их преодоления. 2.5. Международный деловой этикет и национальные деловые культуры: основы взаимодействия.

Раздел 3. Организационные контексты межкультурного взаимодействия

3.1. Типы и характеристики организационных культур. 3.2. Методы определения (диагностики) организационных культур. Количественные и качественные методы. (Язык, образы, темы, ритуалы, повседневность). 3.3. Специфика формальных и неформальных организационных культур. Субкультуры в организациях, социально-профессиональные субкультуры. 3.4. Управление межкультурным взаимодействием в организациях.

9. Текущий контроль по дисциплине

Текущий контроль по дисциплине проводится путем контроля выполнения кейсовых и практических заданий, тестирования, выполнения проектного задания, и фиксируется в форме контрольной точки не менее одного раза в семестр.

10. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

Зачет в первом семестре 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 (иностранцы 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 Power Point (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 зачету ставится на основе следующего соответствия, набранного количества баллов и качественной шкалы оценивания:

- «зачтено» – от 31 до 50 баллов;
- «не зачтено» – менее 30 баллов.

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

11. Учебно-методическое обеспечение

а) Электронный учебный курс по дисциплине в электронном университете «Moodle» - <https://moodle.tsu.ru/course/view.php?id=31991>

б) Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине - <https://moodle.tsu.ru/course/view.php?id=31991>

Изучение дисциплины построено по модели смешанного обучения с использованием формата «перевернутого обучения». Лекционные разделы дисциплины перенесены в самостоятельную работу студентов (LMS Moodle), контактная работа преподавателя предполагает практические занятия, включающие мастер-классы, решение кейсов, дискуссии, деловые игры для отработки компетенции анализа и организации межкультурного взаимодействия для решения профессиональных задач.

Помимо изучения теоретических разделов дисциплины в LMS Moodle, самостоятельная работа студентов предполагает выполнение проектного задания.

Оценка результатов обучения базируется на основе разработанных контрольно-измерительных материалов, количественных показателях итогового контроля в рамках LMS Moodle, а также защиты проектного задания.

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.

1. Термин «Межкультурная коммуникация» был введен:
 - а. У. Самнером
 - б. Э.Холлом
 - в. З.Фрейдом
2. Цели коммуникации – это:
 - а. обмен и передача информации, обмен эмоциями, обмен опытом
 - б. сокрытие информации, её кодирование, обмен опытом
 - в. средство, с помощью которого сообщение передается от источника к получателю.
3. Межкультурная коммуникация – это:
 - а. совокупность разнообразных форм отношений и общения между индивидами и группами, принадлежащими к разным культурам
 - б. совокупность разнообразных форм отношений и общения между индивидами и группами
 - в. 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

- a. культурная коммуникация
- b. преемственность
- c. глобализация

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»?

Примеры кейсов по теме «Культурный шок и методики 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 щедрые, 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.

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.

в) План практических занятий по дисциплине.

Примерный перечень тем практических занятий:

Этнокультурная идентификация и принципы межкультурного взаимодействия

Культурный шок и методики его преодоления

Дискуссия по тематике межкультурного взаимодействия.

Кейс-стади: «Суд над Бхагавад-гитой в Томске и круглый стол “Межрелигиозный диалог”»

Международный деловой этикет и национальные деловые культуры: основы взаимодействия. Решение кейсов.

Типы и характеристики организационных культур.

Методы определения (диагностики) организационных культур. Количественные и качественные методы. (Язык, образы, темы, ритуалы, повседневность).

Специфика формальных и неформальных организационных культур. Субкультуры в организациях, социально-профессиональные субкультуры.

Управление межкультурным взаимодействием в организациях. Ролевая игра «Консенсус и рациональность».

д) Методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

Изучение дисциплины построено по модели смешанного обучения с использованием формата «перевернутого обучения». Лекционные разделы дисциплины перенесены в самостоятельную работу студентов (LMS Moodle), контактная работа преподавателя предполагает практические занятия, включающие мастер-классы, решение кейсов, дискуссии, деловые игры для отработки компетенции анализа и организации межкультурного взаимодействия для решения профессиональных задач.

Помимо изучения теоретических разделов дисциплины в LMS Moodle, самостоятельная работа студентов предполагает выполнение проектного задания.

Оценка результатов обучения базируется на основе разработанных контрольно-измерительных материалов, количественных показателях итогового контроля в рамках LMS Moodle, а также защиты проектного задания.

12. Перечень учебной литературы и ресурсов сети Интернет

а) основная и дополнительная литература:

№ п/п	Авторы / составители	Заглавие	Издательство	Год издания
1	Алексина Т.А.	Деловая этика	М.: Изд-во Юрайт	2018
2	Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов Б.А.	Организационное поведение: учебное пособие	М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К ^о »	2014
3	Браун Д., Крамер И.	Корпоративное племя. Чему антрополог может научить топ-менеджера	М.: Альбина Диджитал	2015
4	Глаголев В.С., Бирюков Н.И., Зарубина Н.Н. и др.	Межкультурная коммуникация в условиях глобализации	М.: Моск. гос. ин-т междунар. отношений (ун-т) МИД России, Проспект	2016
5	Грушевицкая Т.Г., Попков В.Д., Садохин А.П.	Основы межкультурной коммуникации: учебник для вузов	М.: ЮНИТИ-ДАНА	2002
6	Зинченко В.Г., Зусман В.Г., Кирнозе З.И.	Межкультурная коммуникация. От системного подхода к синергетической парадигме:	М.: Флинта	2016
7	Ланьков А.Н.	Быть корейцем	М.: Восток-Запад	2006
8	Персикова Т.Н.	Межкультурная коммуникация и корпоративная культура	М.: Логос	2011
9	Прохоров Ю.Е., Стернин И.А.	Русские: коммуникативное поведение	М.: Флинта	2016
10	Садохин А.П.	Межкультурная коммуникация: учебное пособие	М.: Альфа-М	2012
11	Соломанидина Т.О.	Организационная культура компании: учебное пособие	М.: ИНФРА-М	2011
12	Таратухина Ю. В., Цыганова Л.А.	Межкультурная коммуникация. Семиотический подход: учебник и практикум	М : Изд-во Юрайт	2019
13	Тер-Минасова С.Г.	Язык и межкультурная коммуникация.	М.: Изд-во Московского ун-та	2008

14	Цзинь Ли	Культурные основы обучения. Восток и Запад	М.: Издательский дом Высшей школы экономики	2017
15	Шейн Э.	Организационная культура и лидерство: учебник	СПб.: Питер	2013
16	Щепанская Т.Б.	Сравнительная этнография профессий: повседневные практики и культурные коды	СПб: Наука	2010
17	Якимова З.В., Николаева В.И.	Организационная и корпоративная культура: хрестоматия	Владивосток: Изд-во ВГУЭС	2012

б) ресурсы сети Интернет:

Сайт Г. Хофстеде [Электронный ресурс]. URL: <https://geerthofstede.com/>

Coursera – бесплатные онлайн-курсы от ведущих университетов [Электронный ресурс]. URL: <https://www.coursera.org>

Национальная платформа открытого образования [Электронный ресурс]. URL: <https://openedu.ru/course/>

Экспертный канал Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» [Электронный ресурс]. URL: <https://iq.hse.ru/economics> – доступ из сети НБ ТГУ.

13. Перечень информационных технологий

а) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– Microsoft Office Standard 2013 Russian: пакет программ. Включает приложения: Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint, Microsoft OneNote, Microsoft Publisher, Microsoft Outlook, Microsoft Office Web Apps (MS Word, Excel, PowerPoint, Outlook);

– ArcGIS 10.3 (ESRI Inc.), тип лицензии: Advanced, плавающая на 25 рабочих мест;

– QGIS;

– публично доступные облачные ГИС – NextGIS, ArcGIS Online;

– публично доступные облачные технологии (Google Docs, Яндекс диск и т.п.).

б) информационные справочные системы:

– Электронный каталог Научной библиотеки ТГУ – <http://chamo.lib.tsu.ru/search/query?locale=ru&theme=system>

– Электронная библиотека (репозиторий) ТГУ – <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Index>

– ЭБС Лань – <http://e.lanbook.com/>

– ЭБС Консультант студента – <http://www.studentlibrary.ru/>

– Образовательная платформа Юрайт – <https://urait.ru/>

– ЭБС ZNANIUM.com – <https://znanium.com/>

– ЭБС IPRbooks – <http://www.iprbookshop.ru/>

14. Материально-техническое обеспечение

Аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, индивидуальных и групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Аудитории для проведения занятий лекционного типа, индивидуальных и групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации в смешанном формате («Актру»).

15. Информация о разработчиках

Аблогина Евгения Владимировна, канд. фил. 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.