

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

Химический факультет

УТВЕРЖДЕНО:

И.о. декана химического факультета
А. С. Князев

Рабочая программа дисциплины

Межкультурное взаимодействие

по направлению подготовки

04.04.01 Химия

Направленность (профиль) подготовки :
Трансляционные химические и биомедицинские технологии

Форма обучения

Очная

Квалификация

Магистр

Год приема

2023

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОП
И.А. Курзина

Председатель УМК

Л.Н. Мишенина

1. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины

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

– Освоение обучающимся понятийного аппарата дисциплины и методов анализа и типологизации культур для организации эффективного процесса межкультурного взаимодействия.

– Выработка навыков модерирования в ситуациях межкультурного взаимодействия.

– Формирование умения выявления, анализа и сопоставления этнокультурной специфики для решения практических задач в сфере профессиональной деятельности.

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части образовательной программы. Дисциплина входит в модуль Общеуниверситетский модуль «Лидерство, командообразование и межкультурное взаимодействие».

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

Второй семестр, зачет

5. Входные требования для освоения дисциплины

Для успешного освоения дисциплины требуются компетенции, сформированные в ходе освоения образовательных программ предшествующего уровня образования.

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).

6. Язык реализации

Русский

7. Объем дисциплины

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

-лекции: 4 ч.

-практические занятия: 24 ч.

Объем самостоятельной работы студента определен учебным планом.

8. Содержание дисциплины, структурированное по темам

Тема 1. Вводные занятия

Межкультурное взаимодействие как компетенция современного человека. Основные понятия сферы межкультурного взаимодействия.

Тема 2. Основы межкультурного взаимодействия

Этнокультурная идентификация и принципы межкультурного взаимодействия
Культурный шок и методики его преодоления. Конфессиональные основания межкультурного взаимодействия.

Дискуссия по тематике межконфессионального взаимодействия. Барьеры межконфессионального взаимодействия и способы их преодоления. Кейс-стади: «Суд над Бхагавад-гитой в Томске и круглый стол Межрелигиозный диалог». Барьеры межконфессионального взаимодействия и способы их преодоления.

Международный деловой этикет и национальные деловые культуры: основы взаимодействия. Деловая игра по деловому этикету
Международный деловой этикет и национальные деловые культуры: основы взаимодействия.

Тема 3. Межкультурная коммуникация.

Языковой и культурный барьеры на пути коммуникации. Преодоление барьеров. Изучение иностранных языков и перевод. Соотношение языка и культуры. Язык, культура и национальный характер. Язык и идеология. Язык и национальная безопасность. Судьбы национальных языков и культур в эпоху глобализации.

Тема 4. Организационные контексты межкультурного взаимодействия

Типы и характеристики организационных культур. Анализ кейсов на выявление типа и характеристик организационной культуры на формальном и неформальном уровнях (примеры конкретных организаций).

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

Мастер-класс по разработке инструмента диагностики и анализ результатов исследований корпоративных сообществ в конкретной организации).

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

Управление межкультурным взаимодействием в организациях.

Тема 5. Проектное задание «Рекомендации в ситуации межкультурного взаимодействия (на примере конкретных культур).

9. Текущий контроль по дисциплине

Текущий контроль по дисциплине проводится путем контроля посещаемости и освоения обязательных материалов, размещенных в курсе moodle, проведения тестов по пройденному материалу, представлению подтверждения о прохождении модуля курса по деловому этикету на он-лайн платформе «Stepik», проверки проектного задания и фиксируется в форме контрольной точки не менее одного раза в семестр.

10. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

Тема 1. Вводные занятия

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:

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

Тема 2. Основы межкультурного взаимодействия

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»?

2.1. 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.

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.

Тема 3. Межкультурная коммуникация.

Приведенные ниже кейсы связаны с явлением культурного шока. Проанализируйте кейсы в группах и аргументированно 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 попал 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.

3.2. 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 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

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.

3.4. 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.

3.1.8 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 из 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.

Тема 4. Организационные контексты межкультурного взаимодействия

4.1. 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

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

Подготовка и встреча на деловом приеме по случаю юбилея компании N. На прием приглашены международные партнеры (представлены следующие страны: Китай, Казахстан, ОАЭ, Англия, Германия, Италия). Задача принимающей стороны - составить приглашение по правилам международного делового этикета. Задача приглашенных - правильно прочесть 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 - small talk.

Критерии оценки:

Задания	максимальный балл
написать приглашение/ ответить на приглашение (с учетом национальных особенностей)	20
правила приезда и отъезда	5
рассадка в автомобиле	10
правила знакомства (с учетом национальных особенностей)	30
правила обмена визитками (с учетом национальных особенностей)	20
навыки держать тарелку, бокал и приборы	5
small talk	10

4.2. 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.

4.3. 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.

4. Задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине, а также методические материалы, определяющие процедуры оценивания образовательных результатов обучения

Промежуточная аттестация – 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 (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 ставится на основе следующего соответствия набранного количества баллов и качественной шкалы оценивания:

«зачтено» – более 50 баллов;

«не зачтено» – менее 50 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/enrol/index.php?id=26356>

б) Онлайн курс «Деловой этикет» <https://stepik.org/course/114670/syllabus>.

в) Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.

г) План практических занятий по дисциплине.

12. Перечень учебной литературы и ресурсов сети Интернет

а) основная литература:

– Алексина Т. А. Деловая этика: Учебник для вузов / Алексина Т. А. - Москва : Юрайт, 2022. – 384 с. - (Высшее образование).

– Мясоедов С. П. Основы кросскультурного менеджмента. Как вести бизнес с представителями других стран и культур : [учебное пособие для студентов управленческих и экономических специальностей вузов] / С. П. Мясоедов ; Ин-т бизнеса и делового администрирования ИБДА ; Акад. народного х-ва при Правительстве Рос. Фед.. - М. : Дело, 2003. – 254, [1] с.: ил.

– Перскова Т. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура : Учебное пособие / Дипломатическая академия Министерства иностранных дел Российской Федерации. - Москва : Издательская группа "Логос", 2020. – 224 с.

– Садохин А. П. Введение в теорию межкультурной коммуникации : [учебное пособие по дисциплине "Культурология" блока ГСЭ государственного образовательного стандарта] / А. П. Садохин. - 2-е изд., стер.. - Москва : Кнорус, 2014. – 253, [1] с.

– Тер-Минасова С. Г. Язык и межкультурная коммуникация : [учебное пособие для вузов по специальности "Лингвистика и межкультурная коммуникация"] / С. Г. Тер-Минасова ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. - 3-е изд.. - М. : Издательство Московского университета, 2008. – 350 с., [8] л. ил.: ил. - (Классический университетский учебник).

б) дополнительная литература:

– Басенко В. П. Организационное поведение : учебное пособие : [для студентов вузов, обучающихся по специальности "Менеджмент организации"] / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. - Москва : Дашков и К°, 2014. - 380 с.: ил., табл.

– Грушевицкая Т. Г. Основы межкультурной коммуникации : [Учебник для вузов, обучающихся по специальности "Межкультур. коммуникация"] / Т. Г. Грушевицкая, В. Д. Попков, А. П. Садохин; Под ред. А. П. Садохина. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. - 352 с.

– Крамер И. Как управлять корпоративным племенем: прикладная антропология для топ-менеджера : Научно-популярная литература. - Москва : ООО "Альпина Паблицер", 2020. - 406 с.

– Ланьков А. Н. Быть корейцем... / Ланьков А. Н.. - Москва : Восток-Запад [и др.], 2006. - 542, [1] с.

– Межкультурная коммуникация в условиях глобализации : учебное пособие / [Глаголев В. С., Бирюков Н. И., Зарубина Н. Н. и др. ; ред.-сост. В. С. Глаголев] ; Моск. гос. ин-т междунар. отношений (ун-т) МИД России. - Изд. 2-е, перераб. и доп.. - Москва : Проспект, 2016. - 199 с.

– Зинченко В. Г. Межкультурная коммуникация : от системного подхода к синергетической парадигме : учебное пособие / В. Г. Зинченко, В. Г. Зусман, З. И. Кирнозе. - М. : Флинта [и др.], 2007. - 220, [2] с.

– Прохоров, Ю. Е. Русские: коммуникативное поведение / Ю. Е. Прохоров, И. А. Стернин. – 6-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2021. – 328 с.

– Соломанидина Т. Организационная культура компании: Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 624 с.

– Таратухина Ю. В. Межкультурная коммуникация. Семиотический подход : Учебник и практикум для вузов / Таратухина Ю. В., Цыганова Л. А.. - Москва : Юрайт, 2022. - 199 с - (Высшее образование) .

– Таратухина Ю. В. Бытовая культура и этикет народов мира: межкультурная коммуникация : Учебное пособие Для СПО / под ред. Таратухиной Ю.В., Безус С.Н.. - Москва : Юрайт, 2022. - 265 с - (Профессиональное образование) .

– Цзинь Ли/ Культурные основы обучения. Восток и Запад / Цзинь Ли ; перевод с английского Алексея Апполонова, Татьяны Котельниковой; под научной редакцией Сергея Филоновича. - 2-е изд.. - Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2017. - 461, [1] с.: ил., табл.

– Шейн Э. Г. Организационная культура и лидерство: [учебник для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования"] / Эдгар Шейн ; [пер. с англ. И. Малкова ; под ред. Т. Ю. Ковалевой]. - 4-е изд.. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2013. - 352 с. - (Классика МВА)

– Щепанская, Т. Б. Сравнительная этнография профессий: повседневные практики и культурные коды : (Россия, конец XX – начало XXI в.) / Т. Б. Щепанская ; Российская акад.

наук, Музей антропологии и этнографии им. Петра Великого (Кунсткамера). – Санкт-Петербург : Наука, 2010. - 365, [2] с., [10] л. ил.

в) ресурсы сети Интернет:

- Сайт Г. Хофстеде [Электронный ресурс]. URL: <https://geerthofstede.com/>
- Образовательная платформа Stepic. [Электронный ресурс]. URL: <https://stepik.org/catalog>
- Электронно-библиотечная система НИ ТГУ: [Электронный ресурс]. URL: <http://www.lib.tsu.ru/gu>
- ЭБС «Университетская библиотека on-line»: [Электронный ресурс].. URL: <http://biblioclub.ru/>
- 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 Standart 2013 Russian: пакет программ. Включает приложения: MS Office Word, MS Office Excel, MS Office PowerPoint, MS Office OneNote, MS Office Publisher, MS Outlook, MS Office Web Apps (Word Excel MS PowerPoint Outlook);
- 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.

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

Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой и доступом к сети Интернет, в электронную информационно-образовательную среду и к информационным справочным системам.

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

15. Информация о разработчиках

Аблогина Евгения Владимировна, кандидат филологических наук, кафедра романо-германской филологии Филологического факультета Национального исследовательского Томского государственного университета, доцент.

Быков Роман Александрович, кандидат философских наук, кафедра социологии Философского факультета Национального исследовательского Томского государственного университета, доцент.

Кузьменко Татьяна Александровна, кафедра культурологии, теории и истории культуры Института искусств и культуры Национального исследовательского Томского государственного университета, старший преподаватель.

Максимова Ирина Евгеньевна, кандидат исторических наук, кафедра культурологии, теории и истории культуры Института искусств и культуры Национального исследовательского Томского государственного университета, доцент.

Негруль Светлана Валерьевна, кандидат социологических наук, кафедра социологии Философского факультета Национального исследовательского Томского государственного университета, доцент.

Садырин Антон Алексеевич, кафедра антропологии и этнологии Факультета исторических и политических наук Национального исследовательского Томского государственного университета, ассистент.

Хазанов Олег Владимирович, кандидат исторических наук, кафедра истории древнего мира, средних веков и методологии истории Факультета исторических и политических наук Национального исследовательского Томского государственного университета, доцент.