

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

Филологический факультет

УТВЕРЖДЕНО:
Декан
И.В. Тубалова

Оценочные материалы по дисциплине

Межкультурное взаимодействие

по направлению подготовки

42.04.03 Издательское дело

Направленность (профиль) подготовки
Управление контентом и медиапроектами

Форма обучения
Очная

Квалификация
Контент-продюсер – медиаменеджер

Год приема
2025

СОГЛАСОВАНО:
Руководитель ОП
И.Ф. Гнусова

Председатель УМК
Ю.А. Тихомирова

Томск – 2025

1. Компетенции и индикаторы их достижения, проверяемые данными оценочными материалами

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

БК-2 Способен использовать научные методы для решения профессиональных задач.

ПК-1 Способен создавать информационно-воздействующие медиатексты и (или) медиапродукты разных видов, жанров, стилей, форматов.

ПК-2 Способен организовывать и контролировать подготовку, выпуск и продвижение медиапродукта с выполнением базовых принципов, норм и правил, технических условий проектной деятельности и управления ею в медиасфере.

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

РОБК-2.2 Умеет выстраивать систематическую и логическую цепочку анализа и принимаемых решений в контексте задачи профессиональной деятельности

РОПК-1.2 Умеет собирать и анализировать информацию для создания информационно-воздействующих медиатекстов и (или) медиапродуктов разных видов, жанров, стилей, форматов;

использовать навыки письма на русском литературном языке для создания верbalных информационно-воздействующих медиатекстов и (или) медиапродуктов разных видов, жанров, стилей, форматов;

создавать иные (кроме вербальных) информационно-воздействующие медиатексты и (или) медиапродукты разных видов, жанров, стилей, форматов

РОПК-2.2 Умеет управлять медиапроектами разных видов, жанров, стилей и форматов, с учетом их сущностных характеристик, нормативных и технологических требований к их подготовке к выпуску и производству, а также базовых принципов, норм и правил, технических условий проектной (включая командную) деятельности и управления ею в медиасфере;

организовывать подготовку, выпуск и продвижение медиапродуктов на рынок; контролировать подготовку, выпуск и качество медиапродукта, а также эффективность его продвижения на рынок

2. Оценочные материалы текущего контроля и критерии оценивания

Элементы текущего контроля:

- тесты,
- опросы,
- анализ кейсов и проблемных ситуаций,
- ролевые игры,
- групповой мини-проект.

Из оценок за задания формируется рейтинг текущей успеваемости, который входит в итоговую оценку за зачет по дисциплине (40%). Подробнее критерии оценки различных видов заданий приведены в электронном курсе: <https://lms.tsu.ru/mod/folder/view.php?id=751401>, оценочные материалы текущего контроля размещены на сайте ТГУ в разделе «Информация об образовательной программе» – <https://www.tsu.ru/sveden/education/eduop/>.

Примеры тестов по лекционным темам курса

Проверочный тест по теме «Наука и академическая дисциплина о межкультурной коммуникации» (РОБК-2.2). Цель теста – проверка теоретических знаний по вводной части курса.

Ответьте на вопросы теста, выбрав единственный верный вариант ответа:

1. Восприятие другого через свои «культурные очки», оценка поведения представителей ДРУГОЙ культуры через призму СВОЕЙ является признаком этноцентризма.

Выберите один ответ: Верно Неверно

2. Этнорелятивизм связан с положением, что в каждой коммуникации важен контекст и у культурного поведения нет единственно правильного стандарта.

Выберите один ответ: Верно Неверно

3. Признаком развитой межкультурной компетентности можно считать осознание и учет того, что языки и культуры не эквивалентны, нет никакой эталонной нормы.

Выберите один ответ: Верно Неверно

4. Научное направление, которое сфокусировалось на изучении коммуникативных неудач и их последствий в ситуациях межкультурного общения, сформировалось именно в этот период

Выберите один ответ:

- a. в 1850-е
- b. в 1890-е
- c. в 1980-е
- d. в 1950-е
- e. в 1990-е

5. Датой рождения межкультурной коммуникации как академической дисциплины принято считать 1954 год, потому что...

Выберите один ответ:

- a. в этом году в США был принят «Акт о службе за границей».
- b. тогда Эдварда Холл и Джордж Трагер впервые предложили для широкого употребления термин «межкультурная коммуникация» в своей книге «Culture as Communication»
- c. тогда Эдвард Холл написал книгу «The Silent Language», в которой впервые раскрыл это понятие
- d. в этом году Эдвард Холл возглавил «Институт службы за границей» и начал масштабные исследования в сфере межкультурной коммуникации.

6. Развитие межкультурной компетентности связано с движением от этнорелятивизма к этноцентризму.

Выберите один ответ: Верно Неверно

7. Основным объектом изучения в теории межкультурной коммуникации являются...

Выберите один ответ:

- a. сходства и различия в особенностях культуры и общения у представителей различных возрастных, социальных, профессиональных и т.п. групп.
- b. сходства в особенностях культуры и общения у представителей различных народов, расовых, этнических и т.п. групп.
- c. различия в особенностях культуры и общения у представителей различных народов, расовых, этнических и т.п. групп.
- d. особенности культуры представителей различных народов.
- e. исторические, социально-экономические и политические особенности разных стран в исторической перспективе.

8. Верно ли, что межкультурным является любое взаимодействие, если участниками взаимодействия принадлежат к разным культурам и осознают культурные различия друг друга?

Выберите один ответ: Верно Неверно

9. Межкультурная коммуникация как самостоятельное направление развилась, прежде всего

Выберите один ответ:

- a. в СССР
- b. в Северной Америке
- c. в ФРГ
- d. в странах СНГ
- e. в США и странах Западной Европы

10. В логике межкультурной коммуникации области источники наиболее существенных различий при межкультурном взаимодействии – это...

Выберите один ответ:

- a. культурные традиции в широком смысле слова.
- b. язык, юмор, неэквивалентное и непереводимое в языке, национальный характер.
- c. язык, невербальные коды, мировоззрение, ролевые взаимоотношения, модели мышления.

- d. язык, невербальная коммуникация, ролевые взаимоотношения.
- е. акцент, диалект, использование сленга и культурно-специфической лексики.

Ключи: 1–верно, 2–верно, 3–верно, 4–d, 5–b, 6–неверно, 7–c, 8–верно, 9–e, 10–c.

Критерии оценивания: тест считается пройденным, если обучающий ответил правильно верно на все вопросы (при этом допускается 2 попытки без ограничения по времени).

Выполняется тест в электронном курсе: <https://lms.tsu.ru/course/view.php?id=7100>

Пример опроса закрытого типа по лекционной части курса

Изучив материалы лекционной части, рекомендуемую литературу и ресурсы в курсе, ответьте на следующие вопросы о типологии Герта Хоффстеде (РОБК-2.2). Будьте готовы прокомментировать свои ответы. Цель опроса – проверка теоретических знаний по вводной части курса.

1. Верно ли, что для китайцев характерен медленный и монотонный стиль ведения переговоров?

2. Верно ли, что маскулинность/феминность — измерение, которое учитывает устоявшиеся гендерные модели поведения (так, маскулинность присуща обществам с четкими социальными ролями, а феминность — обществам, в которых социальные роли пересекаются).

3. Согласны ли вы со следующим утверждением:

В Японии, Китае и Южной Корее ценятся выносливость, стрессоустойчивость и бережливость, при этом хобби и досуг — вещи малоприоритетные, а сверхурочная работа приветствуется. Это можно объяснить долгосрочной ориентацией, свойственной этим культурам.

4. Верно ли, что согласно индексам Герта Хоффстеде к странам с высокой дистанцией относятся Россия, Турция и Китай?

5. Согласны ли вы со следующим утверждением:

Великобритания и США - примеры культур с высокой склонностью к индивидуализму (возможно, поэтому они пишут с заглавной буквы "я", а не "вы"?)

6. Верно ли, что для немецких бизнесменов характерны пунктуальность и прямота?

Ключи: 1–верно, 2–верно, 3–верно, 4–верно, 5–верно, 6–верно.

Пример опроса открытого типа по практической части курса (РОБК-2.2)

Используя рекомендованную литературу по теме, а также, по желанию, другие релевантные свободные источники, кратко, но демонстрируя понимание темы, ответьте на вопрос:

В период эпидемии гриппа (до пандемии) был проведен опрос среди сотрудников торговых центров Японии и Англии. На вопрос «Зачем при эпидемии вас обязали носить маски?» были даны ответы, которые можно разделить на два типа.

Первый: В магазинах многолюдно, и маски позволяют нам не заразиться от других людей.

Второй: Маски нужны, чтобы мы не смогли заразить окружающих.

Аргументировано ответьте, в каких странах были преимущественно даны какие типы ответов.

Пример ответа (верно соотнесены данные, рассуждения в целом корректны и релевантны, ответ достаточно полный):

“Предполагаю, что большинство жителей Японии считали маски необходимыми для того, чтобы не заразить окружающих, а в Англии чаще отвечали, что маски позволяют не заразиться от других людей. Объясняется это разницей в критерии индивидуальности. Англия занимает одно из самых высоких мест в рейтинге индивидуалистов. Представители этой культуры очень индивидуалистичные и закрытые люди. Японцы по этому же критерию, согласно типологии Герта Хоффстеде, набрали 46 баллов — это в 2 раза меньше, чем Великобритания. Японское общество демонстрирует многие характеристики коллективистского общества, например, ставит гармонию группы выше выражения индивидуальных мнений. Так, для более индивидуалистичных культур характерна забота только о себе и своей прямой семье, в коллективных обществах — люди принадлежат к группам, которые заботятся друг о друге в обмен на лояльность. Поэтому неудивительно, что англичане склонны носить маски лишь в заботе о своем здоровье и благополучии, а японцы надевают маски не только во время эпидемии, потому что привычно беспокоятся об окружающих их людях”.

Пример задания на анализ кейсов и проблемных ситуаций (РОБК-2.2)

Необходимо подготовить краткий анализ одного из приведенных ниже кейсов, используя литературу и ресурсы из предыдущих разделов курса (прежде всего о типологии культурных измерений Г. Хоффстеде и высоко- и низкоконтекстуальных культурах Э. Холла), свои фоновые знания и данные открытых источников. Кейсы иллюстрируют проблемы, которые возникают в процессе общения между собеседниками, представляющими разные культуры. Проанализируйте один кейс на свой выбор и аргументировано изложите свою позицию по следующим вопросам:

- Как вы думаете, в чем здесь заключается непонимание / конфликт? Постарайтесь взглянуть на него с разных точек зрения.
- 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. 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 1. Прием на работу

Игорь Васильевич Кузнецов, 57 лет, уже десять лет работает заместителем руководителя крупной немецкой фирмы в Москве. Господин Бауэр, его начальник и руководитель филиала, недавно прибыл из Германии в Москву для реорганизации работы фирмы: в результате увеличения объема продаж необходимо создать новый отдел

технической поддержки. Для руководства этим отделом необходим специалист, отвечающих следующим критериям: гражданин России, с инженерным образованием и знанием иностранных языков. Господин Бауэр отдал распоряжение отделу кадров начать поиск подходящего кандидата. Узнав об этом, Игорь Васильевич на следующий день во время обычного рабочего совещания с начальником предложил взять на эту должность своего сына Виктора, 33 лет, владеющего немецким языком. Господин Бауэр, выслушав Игоря Васильевича, предложил передать документы молодого человека в кадровый отдел на общих основаниях и отказался от отдельной встречи с ним. После этого он быстро и довольно сухо закончил деловое совещание. Игорь Васильевич не понял причины такой неприветливой реакции господина Бауэра.

Пример ответа (верно соотнесены данные классификации, рассуждения аргументированные и корректные, ответ достаточно полный):

“Думаю, причина недопонимания между И. Кузнецовым и господином Бауэром кроется в разнице взглядов на деловые отношения и построение карьеры. Для Кузнецова, как носителя русской культуры, является абсолютно нормальным посодействовать трудоустройству сына, воспользовавшись своим служебным положением. Возможно, это связано и с низким индексом мужественности России, и с высоким баллом в измерении дистанции власти (типология Герта Ховстеде), т.е. руководители чувствуют свое влияние и определенное превосходство. Поэтому, столкнувшись с недоброжелательной реакцией господина Бауэра, Кузнецов весьма удивился, так как посчитал, что его предложение о трудоустройстве сына логично и выгодно компании. Статус Кузнецова в компании должен был сыграть положительную роль и посодействовать в решении вопроса. С другой стороны, господин Бауэр — представитель немецкого мужественного общества, где высоко ценится конкуренция, личные достижения, успех и карьерный рост. При этом Германия остается страной с низким баллом дистанции власти, для которой нехарактерны нисходящие отношения, а руководство, чтобы быть принятым, должно демонстрировать реальную работу и опыт. Поэтому для господина Бауэра было абсолютно неприемлемым такое прямолинейное содействие в устройстве Виктора, сына Кузнецова, на работу. Несмотря на родственные связи, он, как и любой другой кандидат, должен претендовать на вакантное место на общих условиях. Полагаю, И. Кузнецову перед началом коммуникации необходимо было учесть культурные особенности оппонента, учесть взгляды немцев на взаимодействие внутри команды, их стиль руководства и предугадать некоторые паттерны поведения. Так, Кузнецову следовало прежде отдать резюме сына сразу в кадровый центр, и если у Виктора есть релевантный опыт работы, он смог бы претендовать на должность наравне с остальными. Или просто сообщить ему, что в компании открывается новое направление, и предложить сыну самому направить свое резюме. Думаю, такой подход помог бы избежать недопонимания и не вызвал бы противоречия со стороны Бауэра. В уже сложившейся ситуации Кузнецову остается только объясниться с руководителем филиала. Пояснить, что он предложил кандидатуру сына лишь потому, что посчитал его подходящим и толковым специалистом, но это не значит, что он требует для Виктора каких-либо привилегий. На мой взгляд, пример иллюстрирует типичное поведение для носителей своих культур. В России практика найма на работу знакомых и родственников частое явление, которое уже ни у кого не вызывает удивление. Для немцев же это неприемлемо, с детства их ценности сформированы вокруг достижения успеха и здоровой конкуренции”.

Пример задания для организации ролевой игры (РОБК-2.2)

Цель: анализировать ситуации, иллюстрирующие проблемы, которые возникают в процессе общения между собеседниками, представляющими разные культуры,

разрабатывать стратегии взаимодействия, осуществлять и модерировать межкультурное взаимодействие.

Задания для подготовки:

1) Внимательно изучите приведенную ниже ситуацию. Проанализируйте ее в мини-группе из 3 участников, убедитесь, что одинаково ее интерпретируете и аргументировано изложите позицию своей группы по следующим вопросам:

- Как вы думаете, в чем здесь заключается непонимание?
- Как выглядит непонимание с точки зрения учителя?
- Как выглядит непонимание с точки зрения ученицы?
- Какие ценностные установки, верования, представления оказывают влияние, с вашей точки зрения, на поведение участников ситуации?

– Как вы считаете, иллюстрирует ли эта ситуация особенности индивидуального поведения или же поведения, типичного для носителей данных культур?

– Как бы вы предложили разрешить это непонимание? Попробуйте найти несколько решений. К каким результатам может привести каждое из них?

2) Распределите роли Учителя, Ученицы и Межкультурного коммуникатора и разыграйте данную ситуацию на русском языке, предложив в конце посреднику вмешаться и помочь участникам преодолеть непонимание.

3) Коротко представьте позицию своей группы по вопросам из п. 1, примите участие в дискуссии с участниками других групп.

4) В мини-группах придумайте и смоделируйте аналогичную ситуацию непонимания между российским преподавателем и иностранным студентом, обучающимся в российском университете. Разыграйте ее по ролям. Участники других групп выступают в качестве межкультурных экспертов.

(ситуация приводится на языке оригинала)
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.

Критерии оценивания: задание считается выполненным на 100%, если студент выполнил все 3 части, при обсуждении способен уверенно и корректно ответить на приведенные вопросы, участвовать в дискуссии с коллегами, способен приводить самостоятельные релевантные примеры, корректно применяет основные термины и понятия из настоящего курса, а также из базовых общепрофессиональных дисциплин при ответе. Если студент демонстрирует частичное соответствие данным требованиям, то задание считается выполненным на 50%, если же ответы преимущественно не удовлетворяют требованиям – 0%.

Пример задания для подготовки группового мини-проекта по блоку “Типы и характеристики организационных культур” (РОБК-2.2; РОПК-1.2; РОПК-2.2)

На основе общедоступных источников об организации (миссия организации, кодекс корпоративной этики, документы по адаптации персонала, стратегические документы, самопрезентация организации в медиа, а также интервью, блоги руководителя и сотрудников организации, отражающие неформальный срез организационной культуры и т.п.) подготовьте ее общую характеристику в виде любого визуального медиа. Ответьте 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 совершенно не знакомую – тогда опираемся всецело на открытую информацию.

Методология исследования: необходимо опираться на одну/несколько из обсуждавшихся классификаций организационных культур. Пример такого типа исследования с применением теории межкультурных измерений Г. Хоффстеде приведен в электронном курсе.

Организационные требования: подготовка и презентация-защита мини-проекта по характеристике организационных культур выполняется в группах до 3 человек с соблюдением приведенных выше содержательных требований и строгим ограничением по времени: 10 минут на презентацию с последующим обсуждением 7-10 минут.

3. Оценочные материалы итогового контроля (промежуточной аттестации) и критерии оценивания

Зачет во втором семестре проводится в устной форме по билетам. Продолжительность зачета 1,5 часа.

Оценка включает рейтинг текущей успеваемости в семестре (40%) и результат выполнения заданий на зачете (60%): ответа на один теоретический вопрос по содержанию курса, проверяющий РОБК 2.2 (ответ максимально оценивается в 20 баллов) и выполнения практического задания (максимально оценивается в 40 баллов), проверяющего РОБК-2.2; РОПК-1.2; РОПК-2.2).

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.

Ответ на вопрос теоретической части оценивается на максимальный балл (20 баллов), если полностью удовлетворяет следующим требованиям: демонстрирует системные и увереные 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.

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?
- Затем предложите общую концепцию медиа-проекта по межкультурному взаимодействию, отражающего суть данного кейса.

Примерный 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 неходить 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.

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

- уверенное владение основными терминами и понятиями курса;
- умение формулировать обобщения по теме вопросов;
- уверенное использование понятия из базовых общепрофессиональных дисциплин при ответе.

Если ответ удовлетворяет указанным требованиям частично, он оценивается в 20 баллов, если полностью не удовлетворяет – в 0 баллов.

Подробное соотношение приведенных критериев и баллов приведено в электронном курсе.

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:

Баллы	Оценка
70–100	зачтено
0–70	не зачтено

4. Оценочные материалы для проверки остаточных знаний (сформированности компетенций)

Задание 1. Укажите, верны ли следующие утверждения (РОБК-2.2):

1) Этноцентризм – это восприятие своей культуры как единственной приемлемой.

Ключ: да.

2) Межкультурная коммуникация как наука и учебная дисциплина зародилась в США, а оттуда пришла в Европу и Россию.

Ключ: да.

3) Одна из самых значимых для современной межкультурной коммуникации книг Эдварда Холла и Джорджа Трагера «Культура как коммуникация» появилась в 1754 году.

Ключ: нет.

4) Развитие межкультурной компетентности строится от этнорелятивизма к этноцентризму.

Ключ: нет.

5) Межкультурная компетентность признается российскими и зарубежными экспертами одним из надпрофессиональных навыков XXI века.

Ключ: да.

6) «Развитие культурной восприимчивости, гибкости и адаптивности, способности к правильной интерпретации конкретных проявлений коммуникативного поведения в различных культурах, формирование практических навыков и умений в общении с представителями других культур» – можно ли сказанное считать основной целью межкультурной коммуникации?

Ключ: да.

7) Практическим выражением межкультурной компетентности может служить, например, знание о том, что в Англии не принято спрашивать о том, сколько человек зарабатывает, сколько он заплатил за какую-то вещь, там не следует также задавать вопросов личного характера (о возрасте, семейном статусе, о состоянии здоровья и т.д.)

Ключ: да.

8) Действовать в интересах своей группы, чувствовать неприязнь по отношению к другим группам, гордиться своей группой – это является проявлением этноцентризма.

Ключ: да.

9) Развитие способности рефлексировать собственную и чужую культуру, склонность к благожелательному отношению при проявлениях чужой культуры, пополнение знаний о своей и других культурах и отношениях между ними – это является проявлением этнорелятивизма.

Ключ: да.

10) Верно ли, что согласно индексам Герта Хофтеде к странам с высокой дистанцией относятся Россия, Турция и Китай?

Ключ: да.

11) Верно ли следующее определение культурного шока?

Культурный шок – это состояние растерянности и беспомощности, вызванное потерей привычных ценностных ориентиров при попадании в иную культурную среду.

Ключ: да.

12) Верно ли, что все перечисленные принципы способствуют преодолению барьеров при межрелигиозном и межконфессиональном взаимодействии?

- Уважение и терпимое отношение к религиозным убеждениям других людей.
- Открытость и готовность к диалогу, пониманию и уважению разных точек зрения.
- Растущая политизация религиозной принадлежности.
- Изучение и понимание религиозных традиций и обычаяев других культур.
- Активная пропаганда своих религиозных или антирелигиозных взглядов
- Поиск общих ценностей и целей, способствующих сотрудничеству между разными религиозными и конфессиональными группами или их представителями.
- Государственное регулирование и четкая регламентация религиозного поведения в общественных местах.
- Участие в мероприятиях и проектах, направленных на межрелигиозное и межконфессиональное взаимодействие.

Ключ: нет. (три положения антагонистичны заявленной цели)

13) Религиозный фактор не имеет большого значения в межкультурной коммуникации, поскольку замещается нормами международного делового этикета.

Ключ: нет.

14) Верно ли, что термины “стресс аккультурации”, “шок перехода” и “культурная усталость” связаны с явлением культурного шока?

Ключ: да.

15) Культурный шок происходит при вхождении в чужую культуру, при возвращении человека в свою родную культурную среду он не происходит.

Ключ: нет (происходит обратный культурный шок).

Задание 2 Расположите общие стадии культурного шока в логической последовательности и соотнесите каждую стадию с ее краткой характеристикой (РОБК-2.2):

Например: a, b, c, d; a-1, b-2, c-3, 4-d

а принятие, примирение

б адаптация

с разочарование/шок

д “медовый месяц”

1 характеризуется энтузиазмом, приподнятым настроением, большими надеждами. В этот период различия между культурами не кажутся значительными, пугающими, скорее вызывают интерес.

2 разочарование/депрессия медленно сменяется оптимизмом, ощущением большей приспособленности и интегрированности в жизнь общества, большей удовлетворенностью от настоящей жизни.

3 характеризуется уверенностью в себе, удовлетворенностью своим положением в новом обществе, чувством включенности в новую культурную жизнь.

4 возникают недопонимание, разочарование, усталость и даже депрессия.

Ключ: d, c, a, b (строго в указанной последовательности),

d-1, c-4, a-2, b-3 (в любой последовательности).

Задание 3. Выберите в каждой из приведенных ниже ситуаций ту стратегию поведения, которая демонстрирует наибольшую кросс-культурную восприимчивость (РОБК-2.2)

Например: 1-а.

Ситуация 1.

Вы путешествуете за границей и делаете фотографии красивых и необычных мест. На улице маленького городка вы хотите сфотографировать незнакомого ребенка в национальной одежде, однако в тот момент, когда вы готовы нажать кнопку, какой-то разгневанный старик с криками приближается к вам...

а Вы решаете не фотографировать этого ребенка и оглядываетесь в поисках другого объекта для съемки.

б Вы решаете, что старик не хочет, чтобы вы сделали этот снимок. Вы не понимаете причину, однако показываете жестами, что извиняетесь, и убираете фотоаппарат.

с Вы игнорируете старика, ловите момент, когда он на вас не смотрит, и делаете этот снимок.

д Вы решаете попытаться объясниться со стариком – возможно, он хочет денег за фотографию.

Ключ: б.

Ситуация 2.

Вы приглашены на большую вечеринку и после прекрасного ужина с удовольствием наблюдаете за исполнением местных танцев. Внезапно радушный хозяин дома берет вас за руку и просит присоединиться к танцующим. Вообще-то вы не любите танцевать...

а Вы неохотно встаете, напряженно исполняете несколько движений, чтобы ему угодить – всё же вы в гостях, но вскоре возвращаетесь на свое место и больше не участвуете в танцах.

б Вы отрицательно качаете головой и упорно отказываетесь, потому что совершенно не умеете танцевать и не хотите из себя делать посмешище.

с. Вы соглашаетесь и, хотя у вас не очень хорошо получается, стараетесь повторять движения и показать, что рады быть участником традиционного танца.

Ключ: с.

Ситуация 3.

Зарубежная коллега из Ирана на ваше предложение помочь ей с тяжелым и многочисленным багажом ответила вежливым отказом. Но вы видите, что помочь ей не помешает...

а. Вы уже предложили помочь, от нее отказались – значит, всё в порядке, приличия соблюдены, а помочь, видимо, не нужна. Двойных стандартов здесь быть не может.

б. Иранская культура, как и русская, относится к высокооконтекстуальным, поэтому воспитанные люди в таких случаях часто благодарят и отказываются из деликатности. Будет уместно уточнить или чуть настойчивее предложить помочь (например, указать, что вам это не будет сложно) – и далее последует либо чуть более настойчивый отказ, либо благодарность и радостное согласие принять помочь.

с. Если вы являетесь принимающей стороной, то помогать во всем и проявлять гостеприимство – это ваша обязанность, это от вас ожидается по умолчанию вне зависимости от того, из какой страны ваш гость и какого пола. Поэтому нет необходимости спрашивать каждый раз, нужна ли помощь.

Ключ: б.

Задание 4. Изучите приведенный ниже кейс и выберите верный подход к его интерпретации (РОБК-2.2; РОПК-1.2; РОПК-2.2)

Например: а.

Француженка Сабина переехала в США и при содействии международного агентства по подбору персонала устроилась на работу в крупную чикагскую фирму. Хотя в данной фирме работают преимущественно американцы, а у Сабины не было прежде опыта работы за рубежом или в международной компании, она быстро влилась в коллектив и чувствует себя очень комфортно.

Через 4 месяца мистер Джонсон, международный HR-консультант, который помогал Сабине с устройством на работу, связался с ней и ее новым боссом, чтобы узнать, как они адаптировались на новом месте, не нужна ли какая-то помощь.

По словам начальника Сабины, она действительно быстро влилась в коллектив, хорошо взаимодействует с коллегами, однако к качеству ее работы у него большие претензии: она часто небрежна, недостаточно готовится к деловым встречам, допускает ошибки в расчетах, и что самое удивительное – когда он говорит ей об этом, она будто его не слышит, игнорирует его замечаниям. Поэтому он полагает, что долго она у них не проработает.

Из разговора с Сабиной мистер Джонсон узнал, что ей все удается без особых затруднений, она в восторге от новой работы и от коллег. Начальник всегда доброжелателен, очень доволен ее работой и постоянно ее хвалит. Поэтому она уверена, что в этой компании быстро пойдет на повышение.

Чем мистер Джонсон объясняет такое расхождение оценок?

а) В целом, это нетипичная ситуация. Дело в том, что начальник Сабины явно предвзят и настроен к ней негативно, слишком критично, но в личном общении он предпочитает избегать прямой критики. Возможно, хочет казаться демократичным и толерантным, как принято в американской культуре, – все же Сабина женщина и иностранка. Согласно индексам Герта Хоффстеде, США характеризует низкая дистанция власти, т.е. начальство всегда открыто для общения с подчиненными, доступно для достаточно неформального дружеского общения. Поэтому Сабина не чувствует негативного отношения и считает, что ее работой довольны. По критерию “мотивация к достижениям и успеху” США значительно превосходят Францию. Конкуренция в фирме, где теперь работает Сабина, значительно выше, чем принято во Франции. Если бы начальник стремился поддержать ее в работе и дальнейшей карьере в этой фирме, он бы непременно указывал на слабые места в ее работе, ведь так она могла бы стать более

конкурентноспособной по сравнению с коллегами. К сожалению, хорошее отношение начальника в данном случае ни о чем не говорит. Скорее всего, Сабину вскоре уволят, например, по сокращению штата. Вряд ли она может что-то сделать для исправления ситуации.

b) Это достаточно распространенная ситуация, связанная с различиями высоко- и низкоконтекстуальных культур по классификации Эдварда Холла. США принадлежат к высококонтекстуальной культуре, а Франция – к низкоконтекстуальной. Поэтому Сабина не улавливает многочисленные намеки и деликатные указания на слабые места в ее работе. Она привыкла к тому, что критика в рабочих отношениях высказывается непосредственно, прямолинейно, и это не вызывает никакого неудобства у французов. Поэтому у нее создается впечатление, что ее работой довольны, а у ее босса возникает ощущение, что она не слышит его замечаний. Если Сабину уволят за то, что она плохо справляется со своей работой, это, конечно, будет для нее шоком. Она будет уверена, что к ней несправедливы. Но на данном этапе она вряд ли что-то может изменить.

c) Это распространенная ситуация, связанная как с контекстом коммуникации, так и с традициями американского менеджмента. США принадлежат к низкоконтекстуальной культуре по классификации Эдварда Холла, поэтому начальник Сабины выражается прямолинейно, открыто указывает на недостатки в работе – и это должно способствовать максимальному взаимопониманию. Однако в отношениях менеджера и подчиненного есть устойчивые традиции, в том числе они касаются того, как дается обратная связь: начальник всегда дружелюбен с подчиненными, подчеркивает их достоинства, хвалит за то, что им объективно хорошо удается. Критика же дается смягченно, чтобы не задеть чувств, но мотивировать подчиненного (в соответствии с популярной моделью обратной связи на каждый негативный комментарий рекомендуется озвучивать три положительных). Французская культура – высококонтекстная, Сабина привычна к иносказаниям и намекам, но большое количество регулярно получаемых положительных отзывов убеждает ее в том, что замечания начальства к ее работе незначительны, поэтому она не спешит их исправлять. Если же ей разъяснят, как воспринимать обратную связь, то, вероятно, она сможет быстро исправить свое положение.

Ключ: с.

Информация о разработчиках

Аблогина Евгения Владимировна, к.ф.н., доцент кафедры романо-германской и классической филологии филологического факультета ТГУ.