

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

Факультет журналистики

УТВЕРЖДАЮ:
декан факультета журналистики
И.Ю. Мясников

Оценочные материалы по дисциплине

Межкультурное взаимодействие

по направлению подготовки

42.04.02 Журналистика

Направленность (профиль) подготовки:
Журналистика и цифровые медиаплатформы

Форма обучения
Очная

Квалификация
Магистр

Год приема
2024

СОГЛАСОВАНО:
Руководитель ОП
П.П. Каминский

Председатель УМК
А.Ф. Цырфа

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

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 для решения профессиональных задач.

2. Оценочные материалы текущего контроля и критерии оценивания

Элементы текущего контроля:

- тесты;
- эссе;
- кейсы;
- устный зачет.

Пример тестовых вопросов

Тест (ИУК-5.1)

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Ситуация, когда одна культурная группа уничтожает членов другой. В оправдание обычно выдвигается тезис о неполноценности группы, подвергающейся уничтожению:

- a) деграция культуры;
- b) геноцид;
- c) ассимиляция.

5. 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.

6. Результат погружения в незнакомую культуру неподготовленного посетителя:

- a) культурная революция;
- b) культурный шок;
- c) культурный диалог.

Ключи: 1 – a, 2 – b, 3 – a, 4 – b, 5 – c, 6 –b.

Критерии оценивания: тест считается пройденным на отлично, если обучающий ответил правильно как минимум на 80 % вопросов, 65–79 % – хорошо, 51–64 % удовлетворительно, менее 51 % – неудовлетворительно.

Примеры тем для эссе (ИУК-5.1):

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.

Критерии оценки:

– «отлично» – логичность изложения, полнота ответа, понимание сути вопроса, умение аргументировать свою точку зрения, способность привести примеры, иллюстрирующие теоретические положения теорий МКК, а также демонстрация способности разработки стратегии взаимодействия с другими носителями иных культур;

– «хорошо» – логичность изложения, понимание сути вопроса, умение аргументировать свою точку зрения, способность привести примеры, иллюстрирующие теоретические положения теорий МКК, но в ответе присутствуют отдельные содержательные ошибки, человек не понимает, как на практике выстроить коммуникацию;

– «удовлетворительно» – логичность изложения, понимание сути вопроса, но отсутствует умение аргументировать свою точку зрения и способность привести примеры, иллюстрирующие теоретические положения теорий МКК, наличие систематических содержательных ошибок, человек не понимает, как на практике выстроить коммуникацию;

– «неудовлетворительно» – отсутствие или неправильный ответ на вопросы.

Примеры кейсов по теме «Этнокультурная идентификация и принципы межкультурного взаимодействия» (ИУК-5.2)

Общие рекомендации по работе с кейсами:

- опишите основные компоненты проблемной ситуации;
- оцените проблемную ситуацию с использованием теорий и понятий;
- выделите специфику (этническую, конфессиональную или иную) межкультурного взаимодействия;
- определите основные барьеры взаимодействия и способы их преодоления;

– предложите стратегию построения межкультурного взаимодействия в данном случае.

Возможен обмен кейсами и обсуждение в небольших группах.

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

1. С чем, по-вашему мнению, связаны различия в поведении участников этих коммуникативных событий в каждом из рассмотренных случаев?

2. Какие ценностные установки, верования, представления оказывают влияние, с вашей точки зрения, на их поведение?

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

Кейсы приведены на языке оригинала.

Case 1. Accepting a compliment

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

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

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

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

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

Case 2. Addressing the teacher

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

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

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

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

Case 3. Attending a party

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

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 щедрыми, 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.

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

Элементы текущего контроля дают в контексте бальной системы следующие проценты

– тесты (10–40 %);

– эссе:

– «отлично» – 30 %;

– «хорошо» – 20 %;

– «удовлетворительно» – 10 %;

– «неудовлетворительно» – 0;

- кейсы:
 - «отлично» – 30 %;
 - «хорошо» – 20 %;
 - «удовлетворительно» – 10 %;
 - «неудовлетворительно» – 0

Таким образом, студент набирает в общей сложности 65 %, и это является достаточным для зачета. Если набирает меньше, то идет на устный зачет и демонстрирует знания по вопросам, добывает баллы. Если студент не выполнял задания, он проходит тест или приходит на устный зачет по вопросам.

В ходе аттестации обучающийся должен продемонстрировать достижение запланированных индикаторов: он выявляет, сопоставляет, типологизирует своеобразие культур для разработки стратегии взаимодействия с их носителями (ИУК-5.1), способен организовывать и моделировать межкультурное взаимодействие (ИУК-5.2).

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

Вопросы для подготовки к зачету (ИУК-5.1, ИУК-5.2):

1. Межкультурное взаимодействие как компетенция современного человека.
2. Основные понятия сферы межкультурного взаимодействия.
3. Этнокультурная идентификация и принципы межкультурного взаимодействия.
4. Культурный шок и методики его преодоления.
5. Конфессиональные основания межкультурного взаимодействия.
6. Барьеры межконфессионального взаимодействия и способы их преодоления.
7. Международный деловой этикет и национальные деловые культуры: основы взаимодействия.
8. Типы и характеристики организационных культур.
9. Методы определения (диагностики) организационных культур. Количественные и качественные методы. (Язык, образы, темы, ритуалы, повседневность).
10. Специфика формальных и неформальных организационных культур. Субкультуры в организациях, социально-профессиональные субкультуры.
11. Управление межкультурным взаимодействием в организациях.

При проведении зачета основными критериями оценивания являются полнота ответа на поставленный вопрос, понимание сути вопроса (а не механическое воспроизведение) информации, умение приводить конкретные примеры, умение аргументировать свою точку зрения.

Критериями для оценки зачета являются:

- «зачтено» – логичность изложения, полнота ответа, понимание сути вопроса, умение аргументировать свою точку зрения, способность выявлять специфику культурного, этнического или иного фактора, привести примеры, иллюстрирующие основные принципы построения межкультурной коммуникации, способность давать обоснованную оценку явлениям, процессам и деятельности в рамках социологии культуры;
- «не зачтено» – отсутствие или неправильный ответ на вопросы.

15. Информация о разработчиках

Быков Роман Александрович, канд. филос. наук, доцент кафедры социологии
Томского государственного университета.