

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Кросс-культурные взаимодействия

Код модуля
1146866(1)

Модуль
Теоретико-методологические основы работы в
профессиональной сфере

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Пискунова Лариса Петровна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	международной экономики и менеджмента

Согласовано:

Управление образовательных программ

Л.А. Щенникова

Авторы:

- Пискунова Лариса Петровна, Доцент, международной экономики и менеджмента

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Кросс-культурные взаимодействия

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	2	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Реферат	1
		Эссе	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Кросс-культурные взаимодействия

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предьявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
УК-4 -Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	Д-1 - Проявлять доброжелательность и толерантность по отношению к коммуникативным партнерам З-1 - Определять специфику, разновидности, инструменты и возможности современных коммуникативных технологий для академического и профессионального взаимодействия П-2 - Осуществлять поиск вариантов использования инструментов современных коммуникативных технологий для решения проблемных ситуаций академического и профессионального взаимодействия	Зачет Лекции Практические/семинарские занятия Реферат Эссе

	У-3 - Выбирать инструменты современных коммуникативных технологий для эффективного осуществления академического и профессионального взаимодействия	
УК-5 -Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<p>Д-1 - Проявлять толерантность в процессе межкультурного взаимодействия</p> <p>Д-2 - Принимать компромиссные решения в нестандартных ситуациях межкультурного взаимодействия</p> <p>З-1 - Формулировать этические и правовые нормы межкультурного взаимодействия и основные принципы организации деловых контактов с учетом национальных, социокультурных особенностей</p> <p>З-2 - Демонстрировать понимание механизмов формирования условий психологически безопасной среды в межкультурном взаимодействии с учетом разнообразия культур</p> <p>П-1 - Моделировать продуктивные формы и оптимальные условия психологически-безопасной среды межкультурного взаимодействия на основе анализа национального и социокультурного разнообразия профессиональной среды с учетом правовых и этических норм</p> <p>У-1 - Оценивать ситуацию в процессе межкультурного взаимодействия, выбирать эффективные формы межличностных взаимодействий с учетом национальных, социокультурных особенностей и этических и правовых норм</p> <p>У-2 - Оценивать условия психологически безопасной</p>	<p>Зачет</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p> <p>Реферат</p> <p>Эссе</p>

	среды межкультурного взаимодействия и определять необходимость их корректировки с учетом разнообразия культур	
ОПК-3 -Способен руководить коллективом в сфере профессиональной и педагогической деятельности на основе норм толерантности, социальной и этической ответственности	П-1 - Обосновывать выбор эффективного стиля, методов и технологии управления профессиональной и педагогической деятельностью коллектива с учетом этических норм, принципов толерантности и социальной ответственности	Зачет Лекции Практические/семинарские занятия Реферат Эссе
ПК-8 -Способен повышать эффективность деятельности культурно-просветительских, образовательных и административных организаций путем разработки и усовершенствования процессов и административных регламентов, в том числе с использованием современных информационных и коммуникативных технологий	П-1 - Готовить информационно-аналитический материал с целью усовершенствования процессов и административных регламентов	Зачет Лекции Практические/семинарские занятия Реферат Эссе

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5

Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>реферат</i>	1,6	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 1		
Промежуточная аттестация по лекциям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>эссе</i>	1,4	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.5		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.5		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах

Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– **не предусмотрено**

Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – **не предусмотрено**

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)			
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания	
		Традиционная характеристика уровня	Качественная характеристика уровня

1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практически/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Параметры культурных различий
2. Типы корпоративных культур
3. Преодоление кросс- культурных конфликтов

Примерные задания

Кейсы для обсуждения:

1)

Возрастающая степень взаимосвязанности национальных экономик сопровождается универсализацией, гомогенизацией жизни людей в целом: мир тяготеет к единым стандартам, принципам, ценностям. Ведение экономической деятельности в планетарном масштабе, активное развитие международного бизнеса снимает национальные, социальные, культурные, государственные и иные ограничения на поведение, что определяется снижением роли государства и национальных культур как совокупности норм и ценностей. Наряду с этим в современном мире происходит формирование глобальной бизнес-культуры. Зарождающаяся глобальная культура - в основном западная, американская по своему происхождению, распространяется во всем мире на уровне как элит, так и широких масс. Причем реакция локальных обществ, обладающих собственной культурной идентичностью, на данное

распространение может быть различной: от полного принятия до отрицания, с такими промежуточными градациями, как сосуществование и синтез.

Задание для группы 1. Назовите как можно больше плюсов экономической и культурной глобализации, положительных тенденций, связанных с формированием глобальной бизнес-культуры.

Задание для группы 2. Назовите как можно больше минусов экономической и культурной глобализации, отрицательных тенденций, связанных с формированием глобальной бизнес-культуры. Обсуждение результатов работы групп. Как соотносятся глобализация и культурное разнообразие в современном мире? Какие факторы влияют на становление глобальной бизнес-культуры? Культура - источник проблем и противоречий в международном бизнесе или основа конкурентных преимуществ компании? Обоснуйте ответ.

Литература:

1. Многоликая глобализация: культурное разнообразие в современном мире. Под ред. П. Бергера и С. Хантингтона. М., 2004. С. 15-34.
2. Стиглиц Дж. Глобализация: тревожные тенденции. М., 2003. С. 75-115.
3. Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента. М., 2003. С. 94-102.
4. Холден Н. Дж. Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента. М., 2005. С. 48-70.
5. Симонова Л.М., Стровский Е. Кросс-культурные взаимодействия в международном предпринимательстве. М., 2003. С. 45-57.
6. Гурова И. Этика международных экономических отношений. М., 2004. С. 142-158.
7. Сайт международной ассоциации кросс-культурной компетентности в менеджменте (International Association of Cross-Cultural Competence and Management): <http://iaccm.wu-wien.ac.at/>

2)

Господин Морита работает на фирме "Мицубиси" в исследовательском отделе. Он недавно женился и очень хочет в этом году взять недельный отпуск и улететь со своей молодой женой в Европу. Поэтому он направляется к господину Китао и рассказывает ему о своих планах.

Господин Китао в течение ближайших дней встретится с их общим шефом (господином Танака) и как бы между прочим расскажет ему о задумке своего коллеги. Затем господин Китао сообщит господину Морита о реакции начальника. Если она будет положительной, то господин Морита непосредственно обратится к шефу и попросит его о недельном отпуске. Если же господин Китао почувствует, что шеф не согласен с желанием Морита получить отпуск, то последний воздержится от похода к господину Танака. Таким образом Морита избежит неприятной

ситуации, при которой ему будет отказано напрямую. Немецкий сотрудник ведет себя иначе. В рамках программы обмена, организованной

Европейским Сообществом, в исследовательском отделе фирмы "Мицубиси" работает господин Мюллер. Он идет к своему начальнику, господину Танака, с просьбой

разрешить слетать во время Пасхи на неделю в Германию. Хотя он формулирует свою просьбу очень вежливо, господин Танака реагирует двойственно и, кажется, даже начинает вслух размышлять, каким образом он восполнит образовавшуюся брешь. Господин Мюллер подключается к рассуждениям шефа и со своей стороны предлагает решение проблемы. Одновременно он не устает повторять, как важно для него было бы провести эти праздничные дни в кругу семьи в Германии. Тем самым он хочет обратить внимание на тот факт, что он не стал бы высказывать эту просьбу, если бы этот отпуск был бы для него несущественен. Спустя краткий отрезок времени господин Танака внезапно уходит из комнаты, не закончив разговор: кажется, что он должен заняться каким-то важным делом. Господин Мюллер был затем удивлен тем, как стали относиться к нему коллеги, и не понимает причины возникшего отчуждения.

Задание. Объясните, чем руководствовались сотрудники, японец и немец, в выборе тактики поведения. Какова причина возникновения конфликтной ситуации в случае с немецким сотрудником? Как избежать подобных ситуаций? Какие методы развития кросс-культурной компетентности вы знаете?

Литература:

1. Козлов В.В., Козлова А.А. Управление конфликтом. М., 2004. С. 11-54.
 2. Harvard Business Review. Сборник лучших статей. М., 2006. С. 70-80.
 3. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. М., 2004. С. 191-201.
 4. Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента. М., 2003. С. 18-34.
 5. Эффективное деловое общение. Классика Harvard Business Review. М., 2006. С. 164-185.
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Реферат

Примерный перечень тем

1. Русский национальный характер в языке и фольклоре.
2. Стили принятия решения в американской, германской, японской и русской культурах.
3. Мультикультурализм: российская, американская, австралийская, французская, канадская модели (на выбор сравнить)
4. Стереотипы, предрассудки, предубеждения как психологические факторы межкультурного общения
5. Корпоративная и национальная культуры в многонациональной корпорации.

Примерные задания

Реферат оформляется согласно требованиям ГОСТ, объемом 20-25 страниц. Реферат должен быть обзорным (т.е. опираться на несколько источников, касающихся выбранной темы). При необходимости можно включить таблицы и графики.

Критерии и показатели, используемые при оценивании реферата:

Критерии/Показатели (баллы):

1. Новизна реферированного текста – максимум 20 баллов (оценивается новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы, наличие авторской позиции, самостоятельность суждений).

2. Степень раскрытия сущности проблемы – максимум 30 баллов (оценивается соответствие плана теме реферата, соответствие содержания теме и плану реферата, полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы, обоснованность способов и методов работы с материалом, умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал, умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы).

3. Обоснованность выбора источников Макс. – максимум 20 баллов (оценивается полнота использования литературных источников по проблеме; привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.)).

4. Соблюдение требований к оформлению – максимум 15 баллов (оценивается правильное оформление ссылок на используемую литературу, соблюдение требований к объему реферата; культура оформления).

5. Грамотность – максимум 20 баллов (оценивается отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей, отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых, литературный стиль, грамотность и культура изложения, владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы).

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Эссе

Примерный перечень тем

1. Линейное время западных культур.
2. Циклическое время восточных культур.

Примерные задания

Эссе объемом 6000-10000 знаков без пробелов.

Структура эссе может быть произвольной, однако в нем должны присутствовать как теоретическое обоснование проблемы, так и собственное рассуждение, отношение к выбранной проблематике. У эссе должен быть правильно оформленный титульный лист, в тексте приветствуются сноски на научную литературу. Структура эссе может быть следующей: введение, содержательная часть, заключение, список литературы.

Рекомендуемый объем эссе 3-5 страниц.

Оценивается самостоятельность и оригинальность; демонстрация культуры мышления, логическое изложение проблемы; Использование навыков обобщения и анализа информации с использованием междисциплинарных знаний и положений; Правильное применение ссылок на научную и учебную литературу; Определение цели работы, выбор оптимального пути ее достижения; формулировка выводов; объективная оценка рассмотренной проблемы.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Кросскультурный менеджмент, предмет и методы исследования
2. Этническая картина мира (лингвистическая, антропологическая, географическая)
3. Экспериментальные исследования межкультурных различий.
4. Концепции межкультурных различий: теория ценностных ориентаций Клакхон и Стробека, теория ценностных конфигураций Парсонса.
5. Параметры межкультурных различий: теории Хофстеде, Тромпенаарса.
6. Теория Холла: высоко- и низко- контекстные культуры.
7. Восприятие времени в различных культурах: концепция Льюиса.
8. Психология межкультурного взаимодействия: особенности коммуникации с представителями другой культуры.
9. Феномен культурного шока.
10. Вербальное межкультурное общение: проявление межкультурных различий в языке и фольклоре. Политическая корректность – языковой такт.
11. Воздействие национальной культуры на управление организацией.
12. Различные классификации корпоративных культур (Хофстеде, Тромпенаарс, Дил и Кеннеди).
13. Международный менеджер (стратегии решения задач, процесса взаимодействия, выбора способа коммуникации и пр.)
LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.