Контрольная работа по практикуму.

Раздел 2. МЕЖКУЛЬТУРНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

Контрольная работа позволит оценить ваши умения и навыки:

- сравнительного анализа ценностных систем разных культур на основе критериев эффективности профессионального взаимодействия;
- взаимодействия в условиях полиэтничного, мультикультурного коллектива;
- выявления возможных проблемных ситуаций, возникающих в поликультурном коллективе;
- определения способов интеграции работников разных этнических принадлежностей в производственную команду и применения этих способов на практике;
- идентификации коммуникативных барьеров межкультурного взаимодействия
- преодоления коммуникативных барьеров межкультурного взаимодействия;
- разработки стратегии разрешения конфликтных ситуаций в условиях межкультурного взаимодействия
- разрешения конфликтных ситуаций в условиях межкультурного взаимодействия.

Рекомендации по подготовке и выполнению контрольной работы

- Выполните все практические задания ко второму разделу.
- Определите свой вариант контрольной работы по таблице:

Номер варианта	Задание (номер из практикума)	Первая буква фамилии

1	3.1. Ценностные ориентации личности в контексте межкультурного взаимодействия. 4.2. Решите кейс 5.3. Этнические стереотипы 6.3. Ситуационные задачи	А-В
2	3.2. Мои предпочтения 4.1. Культурный шок 5.2. Коммуникативные барьеры 6.4. Возможная причина межкультурного конфликта	Г-Д
3	3.3. Культурный ассимилятор 4.4. Мотивация 5.2. Коммуникативные барьеры 6.1. Анализ ситуаций	Е-З
4	3.4. Культурный ассимилятор «Подарок». 4.3. Способы адаптации и интеграции студентов разной этнической принадлежности в студенческой группе 5.2. Коммуникативные барьеры 6.2. Опишите межкультурный конфликт и предложите меры его разрешения	К
5	3.5. Разработайте культурный ассимилятор 4.1. Культурный шок 5.1. Виды коммуникативных барьеров 6.5. Потенциально конфликтные ситуации на рабочем месте и способы	Л-М

	предотвращения конфликта	
6	3.5. Разработайте культурный ассимилятор 4.2. Решите кейс 5.3. Этнические стереотипы 6.4. Возможная причина межкультурного конфликта	Н-О
7	3.5. Разработайте культурный ассимилятор 4.2. Решите кейс 5.2. Коммуникативные барьеры 6.2. Опишите межкультурный конфликт и предложите меры его разрешения	П-Р
8	3.2. Мои предпочтения 4.3. Способы адаптации и интеграции студентов разной этнической принадлежности в студенческой группе 5.2. Коммуникативные барьеры 6.1. Анализ ситуаций	С
9	3.5. Разработайте культурный ассимилятор 4.4. Мотивация 5.3. Этнические стереотипы 6.3. Ситуационные задачи	Т-Х
10	3.4. Культурный ассимилятор «Подарок». 4.1. Культурный шок 5.1. Виды коммуникативных барьеров 6.4. Возможная причина межкультурного конфликта	Ц-Я

- Самостоятельно определите форму выполнения контрольной работы для каждого задания. (Там, где возможно создание табличной формы ответа, создайте таблицу).
- Стремитесь дать исчерпывающий ответ на вопрос.
- Если к заданию предлагаются комментарии, выберите ту, которую считаете правильной, но дополните своими аргументами, конкретными примерами «из жизни».
- Если Вы принципиально не согласны с предлагаемыми типологиями культуры, межкультурного взаимодействия или коммуникационных барьеров и их объяснением, дайте соответствующий развернутый комментарий и предложите свою типологию с аргументацией.
- При выполнении заданий воспользуйтесь литературой, рекомендованной к курсу.
- Оформите контрольную работу в соответствии с требованиями.
- Сдайте выполненную работу на проверку в назначенные сроки.

Оформление контрольной работы

Контрольная работа оформляется в виде таблицы MS Word.

Объем работы – 1-2 стр.

Параметры оформления: Поля – все по 2 см, шрифт Arial или Times New Roman, 12 кегль, интервал – одинарный, без отступа, выравнивание – по левому краю.

При выполнении работы приветствуются:

- Оформление, облегчающее восприятие информации;
- Грамотное использование научной социологической и психологической терминологии;
- Подкрепление выполненного задания дополнительными примерами из вашей практики с объяснением и интерпретацией изложенной ситуации.

Пример оформления контрольной работы

Культурный ассимилятор

Раздел 2. Практическое занятие 3. Задание 5.

Студент _____группа____

Содержание ситуации	Варианты объяснений	Номер выбр. варианта	Комментарий (почему выбран этот вариант)
В Производственно - технический отдел одного из московских строительных трестов принят на работу инженер Свен (швед) переехавший из Швеции к жене. Он уже в достаточной степени изучил русский язык и мог свободно понимать содержание разговора. На первой же планерке, на которой он присутствовал, начальник отдела повысил голос на опоздавших, употреблял нецензурные выражения, а в конце планерки накричал на одного из сотрудников, который не выполнил данное ему задание в срок. Начальник раздал всем присутствовавшим задания без обсуждения, не выслушав их возражений и предложений. Свен был очень удивлен и засомневался, сможет ли здесь работать.	1) У начальника отдела было плохое настроение, и он срывался на окружающих; 2) На самом деле, начальник разговаривал спокойно, просто швед не выспался и ему ситуация показалась именно такой; 3) Швед привык в своей стране работать «спустя рукава», объем работы его удивил; 4) Деловой стиль в Швеции характеризуется пунктуальностью, аккуратностью, уважительностью и доверием в отношениях. Шведы не приемлют каких-либо форм строгого контроля и не любят отдавать приказы.	4	Шведы известны своими гуманитарными ценностями и равенством в обществе. Шведская национальная культура в соответствии с исследованиями Д.Х. Хофстеде отличается низкой дистанцией власти. Каждый работник имеет право предлагать решение. Шведский стиль менеджмента можно свести к двум наиболее важным элементам — делегирование и коучинг. Делегирование предполагает наделение полномочиями и ответственностью работников, принятие решений совместно с ними и поощрение их инициативы. Менеджер предпочитает рассматривать себя в качестве больше наставника (коучера), чем руководителя, и потому он часто делегирует ответственность и полномочия своему персоналу. В шведских организациях сотрудники на всех уровнях располагают определенной свободой для принятия решений и разрешения возникающих проблем без указаний и команд со стороны руководителей. Стиль работы шведов спокойный, деловой, без выраженных эмоций.

Типичные ошибки

- ✓ Неправильно определен вариант;
- ✓ Студент не ознакомился с методикой и техникой выполнения заданий. Например, при выполнении задания по созданию культурного ассимилятора, студент не ознакомился с методикой подготовки культурного ассимилятора.
- ✓ Слишком короткие ответы, не дающие ответы на вопросы и не раскрывающие задания.
- ✓ В случае несогласия с какими либо теоретическими выводами или методами исследования отсутствуют аргументы, почему не согласен.
- ✓ Не все задания выполнены.
- ✓ Отсутствуют примеры в заданиях, где есть просьба «привести примеры».