

Министерство сельского хозяйства РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Брянский государственный аграрный университет»

КАФЕДРА «Философии, истории и педагогики»

МЕДВЕДЕВА С.А., СЕМЫШЕВА В.М.



ФОРМИРОВАНИЕ У СТУДЕНТОВ УСТАНОВКИ НА ЦЕННОСТИ МЕЖКУЛЬТУРНОГО ОБЩЕНИЯ

Методические указания

Брянская область, 2018

УДК 378:316.77 (07)

ББК 74.58:88.53

М 42

Медведева, С. А. Формирование у студентов установки на ценности межкультурного общения: методические указания / С. А. Медведева, В. М. Семышева. - Брянск: Изд-во Брянский ГАУ, 2018. – 74 с.

Методические указания предназначены для аудиторной и самостоятельной работы студентов уровня бакалавриата в рамках изучения курса «Психология и педагогика» (направления подготовки: Экономика 38.03.01, Менеджмент 38.03.02, Прикладная информатика 09.03.03, Агрохимия и агропочвоведение 35.03.03, Агрономия 35.03.04, Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции 35.03.07, Природообустройство и водопользование 20.03.02, Землеустройство и кадастры 21.03.02, Электроэнергетика и электротехника 13.03.02, Автоматизация технологических процессов и производств 15.03.04, Зоотехния 36.03.02, Продукты питания животного происхождения 19.03.03, Агроинженерия 35.03.06, Технология продукции и организация общественного питания 19.03.04, Наземные транспортно-технологические комплексы 23.03.02, Техносферная безопасность 20.03.01).

Рецензенты:

кандидат педагогических наук,
доцент Брянского ИПКРО

Г.И. Куцебо

директор Института экономики
и агробизнеса

С.М. Сычѳв

© Брянский ГАУ, 2018

© Медведева С.А., 2018

© Семышева В.М., 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Глава 1. ЦЕННОСТИ	6
Глава 2. ТРАДИЦИИ	13
Глава 3. ТОЛЕРАНТНОСТЬ	22
Глава 4. ДОВЕРИЕ	35
Приложения	43
Список литературы	72

ВВЕДЕНИЕ

Многие годы Брянский государственный аграрный университет принимает в ряды своих студентов иностранных граждан. В связи с появлением в учебных аудиториях студентов-представителей различных этносов, перед вузовским преподавателем встает ряд вопросов: как грамотно выстроить продуктивное взаимодействие, как не допустить конфликтных ситуаций, связанных с имеющимися стереотипами других культур.

Актуальность учета этнопсихологических особенностей при обучении людей различных национальностей обусловлена решением таких важных для педагогики задач, как сокращение межкультурной дистанции, воспитание готовности адаптироваться к иному поведению представителей другого народа, разработка оптимальной стратегии сотрудничества на занятии, улучшение восприятия и усвоения получаемых знаний.

Важную роль в работе с интернациональными группами играет социокультурная компетенция преподавателя, которая подразумевает знание национально-культурных особенностей социального и речевого поведения студентов-иностранцев: обычаев, этики, социальных стереотипов, истории и культуры страны, знание индивидуальных особенностей приехавших на обучение студентов, что, в свою очередь, имеет большое значение для выбора правильных образовательных стратегий.

Специфика функционирования интернациональной группы заключается в том, что процесс обучения является процессом межкультурного взаимодействия, где студенты и преподаватель принадлежат к различным лингвокультурам, а педагогическое взаимодействие строится на принципе полилога культур.

Таким образом, в условиях современного обучения, когда в одной учебной группе учатся представители разных стран, обладающие специфическими особенностями национального характера и менталитета, вопрос о межкультурной коммуникации приобретает особое значение. В связи с этим преподаватель должен создать такие условия, чтобы каждый обучающийся чувствовал себя комфортно и заинтересованно, как в ходе обучения, так и в повседневной жизни.

Процесс обучения межкультурному общению в рамках вузовской подготовки сложен и многогранен. Работа с материалами, изложенными в методических указаниях, является одним из компонентов комплекса мероприятий, направленных на формирование навыков межкультурной коммуникации в рамках обучения студентов в системе высшего образования. Данная тематика может быть использована как основа для внеаудиторной работы.

В методических указаниях мы использовали информационные модули, игры, коммуникативные тренинги, технологии диалога, дискуссии и пр. При-

менение дополнительных диагностических методик, тестов, стимульных материалов, приведенных в приложениях по каждой проблеме, позволяет существенно расширить временные рамки той или иной заинтересовавшей студентов темы.

Представленные материалы имеют целью развитие у студентов комплекса общекультурных компетенций, в совокупности обеспечивающих эффективную профессиональную адаптацию, самоактуализацию, социализацию в профессиональных группах, интеграцию их не только в социально-профессиональные, но и другие социокультурные пространства современного социума.

При подготовке данного пособия использовались разработки таких ученых и практиков, как Н.А. Асташова, В.В. Бойко, И.В. Гуляева, М.С. Жамкочьян, Р. Килменн, Т.В. Корбанович, О.А. Кравцова, В.С. Магун, М.М. Магура, М. Рокич, С.В. Рыжова, Г.У. Солдатова, А.Т. Степанищев, К. Томас, О.Е. Хухлаев, Л.А. Шайгерова, П.В. Шереметов, Т. Элерс, Р. Янов-Бульман и др.

Предлагаемые методические указания предназначены для аудиторной и самостоятельной работы студентов уровня бакалавриата в рамках изучения курса «Психология и педагогика».

Глава 1. ЦЕННОСТИ

Цель работы: выяснить сущность понятия «ценности».

Задачи:

- ❖ сформировать у студентов мотивацию к изучению ценностей;
- ❖ определить специфику понятий «материальные» и «духовные» ценности;
- ❖ выполнить тренировочные задания и упражнения.

Дидактические средства:

- ❖ информационный модуль;
- ❖ упражнения и задания для студентов;
- ❖ проверочные вопросы;
- ❖ диагностические методики (см. Приложения);
- ❖ игры.

Инструкции:

Студентам:

- ❖ Внимательно ознакомьтесь с понятием «ценности», соотнесите полученную информацию с известной.
- ❖ Определите свое отношение к данному вопросу.
- ❖ При выполнении заданий будьте доброжелательны, уважайте мнение других участников.
- ❖ Отвечая на вопросы опросников, будьте внимательны и искренни.

Педагогу:

- ❖ Организуйте работу, стимулируя интерес студентов к проблеме.
- ❖ Помните о разных вариантах подачи информации.
- ❖ При организации практических упражнений опирайтесь на индивидуальные особенности студентов, учитывайте уровень активности каждого.
- ❖ Ответьте на имеющиеся у студентов вопросы.
- ❖ Сочетайте теорию и практику.

Программа работы

Предъявление информационного модуля «Ценности» и осмысление его содержания.



Что такое ценности?

Мир полон ценностей – материальных (вещи, деньги, собственность...), художественных (произведения искусства и литературы...), природных (солнечный восход, моря, цветы, ландшафты...), собственно человеческих (смех, красота глаз, мужественный поступок...).

Виды ценностей могут быть самыми разными: объективными, виртуальными, несуществующими в природе (мечты, идеалы), фантастическими. Но в любом случае они обретают статус ценностей при потенциальном или наличном существовании человека, т.е. того, кто способен ценить. Алмаз не имеет никакой ценности, если никогда не попадет в руки человека. Автомобиль – не более чем груда железа, если он был брошен угонщиками там, где его никто и никогда не найдет и если о нем все забыли.

Ценности существуют там и тогда, где и когда существует человек.

Специфический признак существования ценности – значимость. Значимость – это синоним ценности, но только в том случае, если это положительная значимость. Значения могут быть и отрицательными.

Существует огромное количество ценностей и их можно разделить на две большие группы: на материальные и духовные:

- к материальным ценностям мы отнесли: автомобиль, аквариум, гараж, драгоценности, деньги, еду, дом, игрушки, косметику, музыкальные инструменты, книги, одежду, квартиру, магнитофон, компьютер, телевизор, телефон, мебель, спортивные принадлежности;

- к духовным: активно-деятельную жизнь, жизненную мудрость, жизнь, семью, любовь, дружбу, смелость, труд, спорт, ответственность, чуткость, честность, воспитанность, красоту, милосердие, творчество, свободу, человека, мир, справедливость, самосовершенствование, здоровье, знания.

Материальные ценности мы можем потрогать, увидеть, купить и они зависят от того времени в котором живет человек. Например, 300 лет назад не существовало автомобилей и значит, такой ценности не было.

Духовные ценности в отличие от материальных мы не всегда можем увидеть, и они не покупаются, но мы можем их почувствовать через свои поступки и поведение окружающих людей. Например, если для человека важна красота, то он будет стремиться создавать её вокруг себя, совершать красивые поступки. Таким образом, это более высокие ценности, которые являются общечеловеческими и значимы во все времена.

Однако, в любом случае ценности устанавливаются человеком, поэтому в них заложена определенная виртуальность, связанная с тем, что сама оценка –

это дело разума человека, его вкуса, предпочтений, симпатий, потребностей, целей, идеалов и т.д.

Необходимо отличать ценное как просто полезное, выгодное или нужное, как средство к чему-то другому, – от ценности в своем полном и высшем, специфически человеческом смысле слова. В чем это отличие? Ценность-пользу всегда можно измерить и соответственно возместить другой ценностью, но любая высшая ценность по-своему абсолютна и утрата ее невосполнима; такая ценность – то, что часто называют «бесценным».

Критерий незаменимости, самооценности легко отделяет простую цену от подлинной ценности: все живое и все истинно любимое нами, независимо от своего масштаба, именно незаменимо. Так, полюбившуюся картину или вид из окна никогда не заменят для нас другие, во сто раз более дорогие, признанные или роскошные; любая безделушка, связанная, скажем, с памятью о близком человеке, для нас дороже самой полезной вещи того же назначения; пропавшего котенка нельзя заменить купленным на рынке другим...

Ценности могут быть моральные, научные, эстетические, юридические, философские, религиозные, социальные, политические, экономические, финансовые, экологические и другие.

Главным признаком ценности является наличие в ней благотворных для человека качеств, свойств, возможности использовать эту ценность во благо человека, или ее способность соединяться с положительными качествами индивида.

Каждое общество имеет уникальную ценностно-ориентационную структуру, в которой отражается самобытность данной культуры.

На основании своих ценностных представлений люди не только оценивают сущее, но и выбирают свои поступки, требуют и добиваются справедливости, осуществляют то, что является для них благом.

Современное поколение никогда не должно забывать о том богатстве, которое оставили нам наши предки. Мудрость наших предков отражена в произведениях устного народного творчества. В простом коротком изречении они могли точно, лаконично сказать о каком-либо предмете, или явлении. Что же ценили наши предки? Вот, к примеру, пословицы, в которых говорится о жизненных общечеловеческих ценностях:

При солнышке тепло, при матери добро.

Там где дружат, живут - не тужат.

Начался разлад и друзьям не рад.

Где любовь, да совет там и счастье, и свет, а где споры да ссоры, там одни лишь раздоры.

Что такое любовь, доброта, дружба? Каждый понимает значение этих ценностей по-своему, и не каждый может это объяснить. Обратимся к высказываниям великих людей:

Джон Ивнен: *«Дружба – это золотая нить, связывающая всех живущих в мире людей».*

Мартин Кинг: *«Любовь – это единственная сила, способная превратить любого врага в друга».*

Франк Кларк: *«Настоящая щедрость – делать что-нибудь хорошее тому, кто никогда об этом не узнает».*

Максим Горький: *«Счастье всегда кажется маленьким, когда ты его держишь в руках, но отпусти его – и сразу поймешь, насколько оно огромно и прекрасно».*

В нашем жестоком мире, где столько лжи, несправедливости, насилия, современному поколению необходимо задуматься о том, что существуют такие ценности как милосердие, доброта, любовь, справедливость.



Проверочные вопросы

1. По какому основанию мы можем выделять такие явления, которые мы называем ценностями?
2. Каковы основные характеристики ценности?
3. Как возникают ценности, и какова при этом роль человека?
4. Каковы основные типы ценностей?



Доминанта занятия

Ценности играют колоссальную роль в жизни людей. Они обладают функциями ориентиров, образуют сложный мир смыслов и символов, составляют основу индивидуальных или коллективных суждений и поступков.

Существует множество систем ценностей и видов их классификации.

Ценностный мир каждого человека необъятен. Однако существуют некие «сквозные» ценности, которые являются практически стержневыми в любой

сфере деятельности. К ним можно отнести трудолюбие, образованность, доброту, воспитанность, честность, порядочность, терпимость, человечность.



Задания и упражнения для студентов

Задания

1. Попробуйте составить каталог (каталоги) ценностей внутреннего мира человека, ценности, бытующие в мире природы и в социальном мире.
2. Составьте список качеств/черт характера, которыми на ваш взгляд должен обладать человек.
3. Создайте слайд-шоу по теме «Ценности».

Упражнения

«Карета»

Группе необходимо построить карету из присутствующих людей. Посторонние предметы использованы быть не могут. Во время выполнения задания педагогу необходимо наблюдать за поведением студентов: кто организовывает работу, к кому прислушиваются другие, кто какие «роли» в карете себе выбирает. Дело в том, что каждая «роль» говорит об определенных качествах человека:

крыша – это люди, которые готовы поддержать в любую минуту в сложной ситуации;

двери – ими обычно становятся люди, имеющие хорошие коммуникативные способности (умеющие договариваться, взаимодействовать с окружающими);

сиденья – это люди не очень активные, спокойные;

седоки – те, кто умеет выезжать за чужой счет, не очень трудолюбивые и ответственные;

лошади – это «трудяги», готовые «везти на себе» любую работу;

кучер – это обычно лидер, умеющий вести за собой.

Если студент выбирает себе роль слуги, который открывает дверь или едет сзади кареты, такие люди также имеют лидерские качества, но не хотят (не умеют) их проявлять, готовы больше к обеспечению тыла (либо это так называемые «серые кардиналы»).

После того как карета готова, студенты садятся в круг, обсуждают произошедшее, а затем куратор объясняет им значение тех «ролей», которые они выбрали.

Примечание: если группой руководит и распределяет роли один человек, то значения, названные выше, не будут отражать качеств данных людей.

«Обмен мнениями»

(В целях знакомства с мировоззренческими установками членов студенческой группы можно провести дискуссию, выявляющую и корректирующую сложившиеся ценности и стереотипы).

Ведущий сообщает участникам о пространственном делении комнаты на три части: зона "ДА", зона "НЕТ" и зона "ZERO". После прочтения ведущим заранее заготовленных утверждений после 30-секундного обдумывания участники переходят либо в зону согласия – "ДА", либо в зону несогласия – "НЕТ", либо в зону сомнения – "ZERO". (Заранее следует сделать таблички-указатели для каждой зоны.) После чего ведущий задает вопрос о причинах выбора той или иной точки зрения, просит аргументировать, обращаясь поочередно к представителям разных позиций (по собственному усмотрению). Важно выслушать всех участников дискуссии, задавая провоцирующие на размышления, но корректные вопросы. Вначале участникам следует сообщить, что в случае появления сомнений или изменения мнения по конкретной проблеме они могут в любой момент перейти в зону, которая соответствует изменениям. В результате каждый высказывается, делится сомнениями и визуализирует посредством перехода в разные зоны динамику собственной позиции.

Требования к ведущему:

1) заранее подготовить тезисы, ориентируясь на внутригрупповые интересы и актуальные проблемы современности. Желательно чередовать серьезные утверждения с менее серьезными и значительными. Например: «Война не может быть оправдана». «Аборты следует запретить». «Мясо вредно». «Каждый человек рождается свободным» и т.п.;

2) не защищать и не оправдывать ни одну из позиций, но задавать вопросы, ставящие ее под сомнение. Обязательна рефлексия по поводу изменившихся взглядов.

Итог – конструктивный обмен мнениями, способствующий большему взаимопониманию внутри коллектива.

«Ранжирование»

Педагог просит участников по очереди рассказать, какие ценности они выделили в качестве главных, объяснить, почему. В ходе дискуссии все ценности он записывает на доске (они могут повторяться). После того, как все студенты высказались, педагог вместе с участниками подсчитывает количество одинаковых ценностей и организует их ранжирование. После подсчета выявляются наиболее и наименее популярные ценности. Педагог организует обсуждение полученных результатов.



Рефлексия

Сегодня на занятии Я

выяснил...;

понял...;

осознал...;

уяснил...;

чувствовал себя...;

задумался о ...;

проанализировал...;

сделал выводы о... .

Примерный перечень вопросов для проведения рефлексии:

- Что вы чувствовали и почему?
- Что произвело на вас наибольшее впечатление?
- Что вам помогало в процессе занятия для выполнения задания, а что мешало?
- Есть ли что-либо, что удивило вас в процессе занятия?
- Чем вы руководствовались в процессе принятия решения?
- Учитывалось ли при совершении собственных действий мнение участников группы.
- Как вы оцениваете свои действия и действия группы?
- Если бы вы играли в эту игру еще раз, чтобы вы изменили в модели своего поведения?



Список литературы

1. Абишева, А.К. О понятие «ценность» [Текст] / А. К. Абишева // Вопросы философии. – 2002 – №3. – С. 139-146.
2. Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности / А.Г. Здравомыслов. – Москва: 1999. – 237 с.
3. <http://hum.offlink.ru/education/kurses/values/Values20/>

Глава 2. ТРАДИЦИИ

Цель работы: продемонстрировать важность традиций в межкультурной коммуникации.

Задачи:

- ❖ дать общее представление о некоторых культурах и помочь понять их особенности;
- ❖ дать студентам общее понятие о значимости традиций.

Дидактические средства:

- ❖ информационный модуль;
- ❖ задания для учащихся;
- ❖ проверочные вопросы;
- ❖ тест (см. Приложения).

Инструкции:

Студентам:

- ❖ внимательно ознакомьтесь с традициями разных стран, соотнесите полученную информацию с известной;
- ❖ определите свое отношение к данному вопросу;
- ❖ при выполнении заданий будьте искренни, доброжелательны, уважайте мнение других участников.

Педагогу:

- ❖ организуйте работу, стимулируя интерес студентов к проблеме;
- ❖ создайте положительный эмоциональный фон занятия;
- ❖ опирайтесь на индивидуальные особенности студентов, учитывайте уровень активности каждого;
- ❖ ответьте на имеющиеся вопросы;
- ❖ проанализируйте интересные примеры.

Программа работы

Предъявление информационного модуля по теме «Традиции» и осмысление его содержания.



Традиции в современном мире

Традиции возникли давно, и в древние века они определяли общественную и личную жизнь человека. Традиции содержали наставления, нравственно-эстетические нормы, правила и навыки хозяйственной деятельности, устройства жилища, способы воспитания детей, оказания помощи больным, использования лекарственных средств. Устойчивость, повторяемость, закрепление в обычаях - все это сделало традицию средством передачи культуры народа. Традиции функционируют во всех социальных системах и являются необходимым условием их жизнедеятельности.

В основе традиции лежит длительный опыт социальной группы. Нормы, символы, фольклор создают своеобразный сценарий поведения человека в определенных ситуациях. Заложенный в них смысл гарантирует правильность действий, предостерегает от неверных поступков, обеспечивает надежность поведения.

Различают жесткие традиции, не допускающие нововведений и отклонений в поведении. Для них характерно очень длительное существование, передача из поколения в поколение без изменений.

Другой тип представляют пластичные, подвижные традиции. Они располагают достаточно широким диапазоном вариативности, изменчивости, хотя при этом основа традиций также остается без перемен. В этом случае традиции могут «обрастать» новыми нормами, правилами, приемами, они изменяются в зависимости от той или другой обстановки, допускают варианты поведения в разных обстоятельствах.

Традиция проявляется в разнообразных «стереотипизированных действиях», соотносится с такими близкими, но не совпадающими по значению явлениями, как обычай, обряд, ритуал, этикет, мода. Все они содержат определенные программы поведения в той или другой ситуации.

Общества различаются между собой характером и содержанием традиций, темпами их обновления и распространения, способами закрепления и передачи другим поколениям. Некоторые традиционные формы культуры длительное

время сохраняются без перемен. Таковы, например, традиционные народные игры, приготовление пищи, ритуалы торжественных событий. Культурные традиции уходят вглубь веков, но от этого не теряют своей современности.

Знание традиций организует жизненный опыт, дает необходимые ценностные ориентиры, способствует закреплению авторитетов.

Важно помнить о том, что в мире нет единых общечеловеческих норм и ценностей, они существуют лишь в культурно обусловленном варианте. Наши представления о мире относительно и разнообразны в зависимости от того, в какой культуре мы родились и воспитывались. И если мы хотим понять, почему представитель другой культуры ведет себя именно так в определенном социальном контексте, мы должны, прежде всего, понять, как он воспринимает этот контекст, увидеть ситуацию его глазами, представить себе, как работает его восприятие.

Когда мы встречаем представителя иной культуры, поведение которого (одежда, жесты, язык и т. д.) не вписывается в нормы нашей культурной среды, мы часто допускаем ошибки, которые вызваны нехваткой информации (или использованием неверной информации), нашей склонностью видеть только то, что мы ожидаем и хотим увидеть, стереотипами и т.д. В итоге наше общение не является плодотворным.

При взаимодействии людей, представляющих кардинально отличные культуры, часто возникает необходимость проанализировать свои собственные культурные представления и изучить культуру другой стороны. Многие основополагающие понятия в управлении, такие как мотивация, власть, лидерство, контроль, взаимоотношения между начальником и подчиненным, своими корнями уходят в культурные нормы и ценности. В разных культурах эти понятия имеют свое значение. Роли и ожидания подчиненных и руководителей в разных культурах тоже различны. И эти различия наиболее ярко проявляются в международном деловом окружении.

Мы такие разные!

Есть множество примеров различных организационных норм и ценностей, которые определяются национальной культурой: американский эгалитаризм проявляется в простоте и легкости отношений между руководством и подчиненными, обращении друг к другу по имени; коллективизм русской культуры выражается в групповой ответственности за выполнение работ.

В разных культурах, например, отношение ко времени различно: одни отличаются пунктуальностью, другие обращаются со временем свободно. В целом, замечено, что немцы, как правило, точны, а выходцы из стран Средизем-

номерья просто не задумываются об этом. В некоторых странах статус и возраст определяют время прибытия на деловую встречу: подчиненные приходят первыми, а начальник – последним. Некоторые субкультуры имеют свою систему исчисления: час дня у гражданских определяется как 13:00 у военных, которые очень ценят точность и синхронизируют часы перед началом военных операций. В некоторых культурах люди вообще не следят за временем, а живут по восходу и заходу солнца. Деление года на сезоны также различно во многих странах: мы привыкли, что год состоит из 4 времен года, а в некоторых культурах он делится на сезоны дождей и засухи;

Примером ярких культурных различий в восприятии времени являются следующие: в некоторых странах представители компании могут начать совещание через час после назначенного времени, а в других время прибытия на совещание зависит от статуса или возраста сотрудника. Продолжительность рабочего дня также имеет разное выражение в различных культурах: в одних странах начало и конец рабочего дня точно определены и часто внесены в трудовой договор, в других это зависит от восхода и захода солнца, или от температуры воздуха (известная испанская сиеста), или от времени года. Понятие опоздания на работу также относительно в разных культурах.

Сравнивая и анализируя поведение американских и японских менеджеров, ученые отмечают, что поведение, которое у американцев вызывает доверие, японцы часто рассматривают как ненадежное или беспринципное, и наоборот. С точки зрения американцев, человек, который медлит с ответом, наверняка что-то скрывает; американцы считают, что надежный человек отвечает быстро и прямо. Японцы, со своей стороны, не доверяют такой манере поведения. На них производит положительное впечатление лишь тот человек, который тщательно продумывает услышанное и не торопится с ответом. Во время продолжительных пауз японцы чувствуют себя комфортно. Американцы же испытывают неловкость и стремятся заполнить любую паузу в разговоре.

Разные культуры имеют свое представление о «комфортной индивидуальной зоне». Чтобы чувствовать себя комфортно, американцам требуется большее расстояние между людьми, чем латиноамериканцам или, например, вьетнамцам. Одни культуры достаточно строго структурированы и формальны, другие – гибки и неформальны. Некоторые культуры закрыты, и место каждого индивида в них четко закреплено, некоторые – открыты и изменчивы. Каждая культура по-своему оценивает личность.

Система коммуникации (как вербальной, так и невербальной) отличает одну культуру от другой. Помимо множества языков, существующих в мире, некоторые нации имеют несколько государственных, не говоря уже о диалектах, сленгах, жаргонах, акцентах и других вариантах в рамках одного языка. Обще-

человеческие жесты также по-разному интерпретируются в разных культурах. Субкультуры (например, военная) обладают терминологией и символикой, которая выходит за пределы национальных границ (например, отдавание чести как приветствие среди военных или система воинских званий).

Верхняя одежда и убранство (или их отсутствие), а также украшения тела, отличают одну культуру от другой. Мы все представляем себе японское кимоно, набедренные повязки африканских племен, английский котелок и зонтик, индонезийский саронг или головную повязку американских индейцев. В одних культурах члены племени разукрашивают лица перед боем для устрашения противника, а в других – женщины пользуются косметикой, чтобы продемонстрировать свою красоту. Представители многих субкультур носят определенный вид одежды: бизнесмены – официальный костюм, молодежь всего мира – джинсы, ученики, стюардессы, полицейские – форму. В военной субкультуре устав определяет не только форму одежды, но и длину волос, а также другие необходимые аксессуары.

В разных культурах по-своему выбирают еду, готовят, подают и едят ее. Животных, которых считают домашними любимцами в одной стране, например собак, употребляют в пищу в другой. Американцы и европейцы любят говядину, которая считается запретной у индусов; весь мир употребляет в пищу свинину, которая является табу для мусульман и евреев. Манера потребления пищи также отличается в разных культурах: кто-то ест руками, кто-то – палочками, а кто-то пользуется сложным набором разнообразных вилок и ножей, щипчиков и ложечек. Но, даже используя одни и те же приборы (например, вилку и нож), представители разных культур по-разному обращаются с ними. Правила поведения за столом отличают ресторан для высшего руководства компании от солдатской столовой, студенческий буфет от изысканного маленького кафе.

Каждая культура закрепляет определенные человеческие отношения в зависимости от возраста, пола, статуса, степени родства, а также достатка, мудрости и власти. Семья – наиболее распространенная единица многих обществ – варьируется от маленькой до большой. Если в западноевропейских и североамериканских культурах семья – это родители и дети, причем последние, вырастая, уходят из родительского дома и создают свои семьи, то во многих азиатских и африканских культурах семья включает в себя родителей, детей, бабушек, дедушек, дядей, тетей, двоюродных братьев и сестер. Во многих культурах дом делится на мужскую и женскую половины. В одних культурах распространена моногамия, в других – полигамия или даже полиандрия (когда одна жена имеет несколько мужей). В некоторых культурах главой семьи считается мужчина, и эти закрепленные традицией взаимоотношения переносятся на все общество, когда во главе страны (как во главе большой национальной се-

мый) стоит диктатор. Взаимоотношения между людьми также определяются культурой: в одних странах почитают старших, в других их игнорируют; в одних странах женщины должны закрывать лицо и проявлять почтительность, покорность, в других они равны с мужчинами.

Потребности общества, и приоритетные формы поведения тоже определяются культурой. В странах с невысоким уровнем развития к основным потребностям общества относятся еда и кров. В развитых странах ценность приобретают деньги, материальный достаток, звания и должности, а также закон и порядок. В зависимости от существующей в стране системы ценностей устанавливаются нормы поведения членов общества, варьируемые от вседозволенности до строгого повиновения для детей, от неукоснительного подчинения мужу до полного освобождения женщин. Культурные нормы обуславливают этику поведения на работе, формируют традиции и ритуалы бракосочетания, рождения и смерти, определяют границы частной жизни, устанавливают правила хороших манер и образцового поведения. Процесс глобализации и развитие мировых систем коммуникаций приводит к стиранию граней между системами ценностей в различных культурах и ставит на первое место общечеловеческие проблемы, такие как загрязнение окружающей среды, борьба с ядерной опасностью, СПИДом, наркотиками, терроризмом и т. д.

Во всех культурах зафиксирована боязнь сверхъестественного, что находит выражение в религиях и религиозных верованиях. Религиозные традиции в различных культурах осознанно или неосознанно влияют на наше отношение к жизни и смерти. Западные культуры находятся под влиянием иудейско-христианско-исламских традиций, в то время как в восточных и азиатских культурах преобладают буддизм, конфуцианство, таоизм и индуизм. Религия и система верований, распространенные в обществе, до определенной степени зависят от уровня развития общества: племена и общества, находящиеся на примитивном уровне развития, очень суеверны, что подтверждают обряды шаманства; некоторые религии прочно связаны с земледельческим этапом развития, в то время как на развитой технологической стадии все больше людей вместо религии верят в науку.

В разных культурах люди по-разному думают и учатся. В каждом обществе культура определяет поощрения и наказания за усвоение или неусвоение той или иной информации определенным образом. Например, немцы высоко ценят логику в западном представлении, в то время как для индейцев племени *Навахо* логика заключается в сохранении своего общественного строя и присущих ему взаимоотношений. Некоторые культуры ценят абстрактное мышление и умозрительность, другие предпочитают механическое заучивание и запоминание наизусть. Умственная деятельность присутствует во всех культурах, но проявляется по-разному;

Все, что связано с работой: отношение к труду, основные виды трудовой деятельности, разделение труда, методы и принципы работы (например, премии и стимулы, продвижение по службе и т. д.), также отличает одну культуру от другой. Работа определяется как напряжение или усилие, направленное на производство или свершение чего-то. С этим понятием связано множество различных терминов, таких как «труд», «инструменты», «предприятие», «занятость», «карьера», «профессия», «род занятий», «место работы» и т. д. Некоторые культуры пропагандируют такое понимание труда, при котором от всех членов общества ожидается участие в полезной и нужной деятельности. В других культурах идея труда понимается шире, включая в себя занятия спортом, музыкой и другими видами искусства. В некоторых культурах полезность труда связана с произведенным доходом, а ценность человека зависит от его производственного статуса. В культурах, где определяющую роль играет религия, работа является актом служения Богу и народу и считается моральным долгом каждого члена общества. В Японии верность семье как одна из главных ценностей национальной культуры переносится на организацию, в которой человек работает, и на качество его труда. Принципы разделения труда также отражают господствующую культуру. Начиная с феодальных времен, бюрократическая культура находила свое отражение в иерархии. Организационная пирамида подразделялась на уровни и отделы, каждый из которых имел своего руководителя. Сейчас намечается тенденция отхода от этой структуры с предпочтением командного, группового разделения труда и ответственности.



Проверочные вопросы

1. Каково значение традиций для современного человека?
2. Чем обусловлено возникновение тех или иных традиций?
3. В чем, как правило, состоят основные коммуникационные ошибки при общении людей из разных стран?
4. Приведите примеры разного отношения к тому или иному явлению в различных странах, культурах.



Доминанта занятия

Традиции функционируют во всех социальных системах, заложенный в них смысл гарантирует правильность действий, предостерегает от неверных поступков, обеспечивает надежность поведения.

Важно помнить о том, что наши представления о мире относительно и разнообразны в зависимости от того, в какой культуре мы родились и воспитывались.

При взаимодействии людей, представляющих кардинально отличные культуры, нужно учитывать, что многие основополагающие понятия своими корнями уходят в культурные нормы и ценности. В разных культурах эти понятия имеют свое значение.



Задания для студентов

Задание 1

На отдельных карточках помещаются записи о типичных действиях, характерных для представителей разных стран. Попробуйте определить, для какой из стран характерна указанная традиция или модель поведения.

1. Приветствие – это поклон, который тем ниже и длительнее выполняется, чем важнее персона, которой он адресован. (Япония, Корея)
2. Здесь никому не придет в голову переходить дорогу на красный свет светофора, даже если здесь машины на этой улице ездят раз в полчаса. На пустой улице они будут дисциплинированно стоять у перехода и ждать зеленого света. Они не смогут понять странных русских, идущих через дорогу по привычке — как захочется. (Германия)
3. В этой стране не принято приносить цветы хозяйке дома. Считается, что этим гости подчеркивают, этот дом настолько некрасивый, что они приносят украшения с собой. (Китай)
4. Здесь не рекомендуется хвалить в гостях некую вазу или картину, иначе хозяину придется ее вам подарить. (Греция)
5. В этих странах не принято дарить нечётное число цветов. Считается что непарному цветку одиноко. Нечётное число несут на могилу, похороны. (Япония и Норвегия).

6. Нельзя дарить ножи. Нельзя дарить ничего в количестве четырех штук. Дарите только завернутые в упаковочную бумагу подарки. Но цвет бумаги не белый и не черный - они (цвета) символизируют похороны. (Япония)
7. Спецификой данной страны является то, что в ней категорически запрещены подарки в бизнес сфере. В 1949 году был подписан соответствующий указ, согласно которому подобный подарок считается взяткой. Нельзя подписывать поздравления красными чернилами. Такие чернила означают конец отношениям. (Китай)

Задание 2

Участники получают карточки с приветствиями из разных стран. Задача: разыграть и прокомментировать предложенные характеристики представителей различных культур:

- сложить руки (как в «молитве») на уровне груди и поклониться (Япония);
- потереться носами (Новая Зеландия);
- пожать друг другу руки, стоя на большом расстоянии друг от друга (Великобритания);
- крепко обняться и три раза поцеловать друг друга в щеки (Россия)
- показать язык (Тибет);
- очень крепко пожать друг другу руки, стоя близко друг к другу (Германия);
- обняться и поцеловать в щеки четыре раза по очереди (Париж).

Вопросы для обсуждения после выполнения задания:

- было ли трудно здороваться каким-то способом?
- показались ли какие-то из приветствий смешными?
- как бы отреагировали люди из этих стран на ваши приветствия?
- какую роль играют приветствия в нашей жизни?



Рефлексия

Сегодня на занятии Я

выяснил...;

понял...;

осознал...;

уяснил...;

чувствовал себя...;

задумался о ...;
проанализировал...;
сделал выводы о... .



Список литературы

1. Иконникова С.Н. Диалог о культуре, М., 2004 г.
2. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура,— М.: Логос, 2002. — 224 с.
3. http://1000melocey.ru/publ/novosti/neobychnye_tradicii_raznykh_stran/51-1-0-143

Глава 3. ТОЛЕРАНТНОСТЬ

Цель работы: выяснить сущность понятия «толерантность».

Задачи:

- ❖ научиться осознавать собственную уникальность и гордиться ею;
- ❖ осознать уникальность других;
- ❖ создать атмосферу открытости и доверия;
- ❖ изучить ощущения группы и чужака;
- ❖ поработать с чувствами страха и безопасности;
- ❖ осознать возможность сосуществования различных мнений;
- ❖ осознать ценность собственного мнения, отличного от других;
- ❖ исследовать стереотипы по отношению к различным этническим и религиозным группам, их содержание, виды их проявления в жизни;
- ❖ осознать неизбежность наличия предрассудков и научиться жить с ними.

Дидактические средства:

- ❖ информационный модуль;
- ❖ проверочные вопросы;
- ❖ упражнения и задания для студентов;
- ❖ игры;
- ❖ диагностические методики, тесты, опросники (см. Приложения).

Инструкции:

Студентам:

- ❖ внимательно ознакомьтесь с понятием «толерантность», соотнесите полученную информацию с известной;

- ❖ определите свое отношение к данному вопросу;
- ❖ при выполнении заданий будьте искренни, доброжелательны, уважайте мнение других участников.

Педагогу:

- ❖ организуйте работу, стимулируя интерес студентов к проблеме;
- ❖ помните о разных вариантах подачи информации;
- ❖ при организации практических упражнений опирайтесь на индивидуальные особенности студентов, учитывайте уровень активности каждого;
- ❖ ответьте на имеющиеся вопросы.

Программа работы

Предъявление информационного модуля «Толерантность» и осмысление его содержания.



Что такое толерантность?

Теперь, когда мы научились
Летать по воздуху, как птицы,
Плывать под водой, как рыбы,
Нам не хватает только одного:
Научиться жить на земле, как люди.

Б. Шоу

Во многих культурах понятие «толерантность» является своеобразным синонимом «терпимости». Но в отличие от «терпимости» (терпеть — «не противодействуя, не жалуясь, безропотно переносить, сносить что-то бедственное, тяжелое, неприятное»), толерантность (в современный язык слово пришло из англ. *tolerance*) — готовность принимать поведение и убеждения, которые отличаются от собственных, даже если вы не соглашаетесь или не одобряете их

Проявлять толерантность – значит признавать то, что люди различаются по внешнему виду, положениям, интересам, поведению и ценностям и обладают правом жить в мире, сохраняя при этом свою индивидуальность.

Толерантность означает уважение, принятие и понимание богатого многообразия культур нашего мира, наших форм самовыражения и способов проявлений человеческой индивидуальности. Ей способствуют знания, открытость, общение и свобода мысли, совести и убеждений. Толерантность – это гармония в многообразии. Это не только моральный долг, но и политическая, и правовая

потребность. Толерантность – это добродетель, которая делает возможным достижение мира и способствует замене культуры войны культурой мира.

Ни при каких обстоятельствах толерантность не может служить оправданием посягательств на основные ценности – права и основные свободы человека. Толерантность должны проявлять отдельные люди, группы и государства.

Проявление толерантности, которое созвучно уважению прав человека, не означает терпимого отношения к социальной несправедливости, отказа от своих или уступки чужим убеждениям. Это означает, что каждый волен придерживаться своих убеждений и признает такое же право за другими. Это означает признание того, что люди по своей природе различаются по внешнему виду, положению, речи, поведению и ценностям и обладают правом жить в мире и сохранять свою индивидуальность. Это также означает, что взгляды одного человека не могут быть навязаны другим.

Другими словами:

1. Толерантность – это когда я уважаю другое мнение не в ущерб своему.
2. Толерантность – это активная позиция, но не проявление агрессии.



Толерантность тесно связана со свободой инакомыслия в широком смысле этого слова, близка к понятиям милосердия и снисхождения.

Важность этого феномена в современной жизни столь сильна, что в 1995 г. ЮНЕСКО была принята Декларация принципов толерантности, включающих уважение, принятие и правильное понимание богатого многообразия культур

нашего мира, наших форм самовыражения и способов проявлений человеческой индивидуальности, гармонию в многообразии, направленность на достижение мира и содействие замене культуры войны культурой мира.

Толерантность выражает способность установить и сохранить общность с людьми, отличающимися от нас в каком-либо отношении. Разумеется, при этом надо иметь в виду, что существуют границы терпимости, т.е. наличие неких моральных пределов, позволяющих не смешивать толерантные отношения с вседозволенностью и безразличием к ценностям, питающим убеждения. В противном случае пришлось бы согласиться с определением Г.К.Честертона: «Толерантность – это добродетель людей, которые ни во что не верят».

Итак, что свойственно человеку толерантному и интолерантному и в чем их отличие?

Характеристики, черты характера, свойства	Толерантный человек	Интолерантный человек
Знание себя	Адекватно оценивает себя и окружающих. Способен относиться к себе критически, старается разобраться в своих проблемах, собственных достоинствах и недостатках.	Замечает у себя преимущественно достоинства, а у других недостатки, по поводу которых занимает обвинительную позицию.
Защищенность	Уверен в себе, не сомневается, что справится с любой возникшей задачей.	Опасается своего социального окружения и самого себя: во всем видит угрозу.
Ответственность	Не перекладывает ответственность на других, сам отвечает за свои поступки.	Считает, что происходящие события от него не зависят, следовательно, снимает с себя ответственность за происходящее вокруг. Беспричинно подозревает, что ему вредят.
Потребность в самоопределении	Стремится к работе, творчеству, самореализации.	Склонен отодвигать себя на второй план («пусть кто-нибудь другой, только не я...»).
Чувство юмора	Живо реагирует на шутки, способен посмеяться и над собой.	Апатично либо мрачно воспринимает юмор. Раздраженно реагирует даже на безобидные шутки в свой адрес.
Авторитаризм	Предпочитает демократические начала.	Предпочитает жесткую власть.

Как видим, толерантность – это не просто отдельно взятое качество, а результирующий фактор взаимосвязанных свойств личности.



Проверочные вопросы

1. Как вы понимаете термины «толерантный человек», «интолерантный человек»? Приведите примеры из жизни?
2. С какой целью, по вашему мнению, была принята Декларация толерантности ЮНЕСКО?
3. Относите ли вы себя к толерантным людям, почему?
4. В чем отличие толерантности и терпимости?



Доминанта занятия

Толерантность выражает способность установить и сохранить общность с людьми, отличающимися от нас в каком-либо отношении. Нельзя путать толерантные отношения с вседозволенностью и безразличием к ценностям, убеждениям.

Проявлять толерантность – это значит признавать то, что люди различаются по внешнему виду, положениям, интересам, поведению и ценностям и обладают правом жить в мире, сохраняя при этом свою индивидуальность.



Упражнения и задания для учащихся

Задание 1

Вспомните случай, когда на улице или в общественном месте вы увидели человека, непохожего на всех остальных (цыган, гомосексуалиста, скинхеда, инвалида в коляске и т.д.). Расскажите про то, как на них реагировали окружающие. Опишите ваши собственные чувства.

Задание 2

Рассмотрите «пирамиду ненависти».



Подумайте, как связаны друг с другом разные уровни этой пирамиды. Приведите примеры видов нетерпимости. На примере разных видов нетерпимости (этнической, религиозной и т.д.) придумайте или вспомните истории о том, как стереотипы приводили к предвзубудкам, дискриминации и, в конце концов, насилию.

Задание 3

Придумайте человека, который будет вам полной противоположностью.

Какой этот человек?

Как он выглядит?

Какой он национальности?

Сколько ему лет?

Какая у него религия?

Чем он занимается?

Как он проводит свободное время?

Что он любит?

Чего он не любит?

Где он живет?

Какой у него характер?

Какая у него семья?

Почему он не похож на вас?

Как вы к нему относитесь?

Какие чувства вы бы испытали, если бы встретились с ним?

Теперь найдите три вещи, которые могут быть общими у вас с этим человеком.

Ответьте на вопросы:

Как люди обычно реагируют на тех, кто на них не похож? Почему? Что бы было, если бы все люди были похожи друг на друга? Непохожие на нас люди кажутся нам странными. А мы им? Что может принести нам общение с непохожими на нас людьми?

Упражнения

"За кругом"

Цель упражнения: помочь понять глубинные причины дискриминаций, подводные камни и возможные последствия.

Нечетное количество участников. Сначала происходит беспорядочное движение по комнате; по команде участникам нужно сцепиться в пары. Все, у кого нашлась пара, объединяются в круг; один оказывается за кругом. Инструкция: участникам в кругу нужно не пустить внутрь того, кто за кругом; соответственно, последнему нужно любым способом проникнуть вовнутрь; тот, кто пропустит, будет выдворен за круг. Продолжительность игры: 10-20 минут. По окончании участники делятся своими чувствами, и разговор плавно переводится на тему дискриминаций. Далее предлагается вспомнить ситуацию, когда участники подвергались каким-либо притеснениям.

Этим опытом участники делятся в парах или рассказывают несколько ситуаций на общий круг. Обращается внимание на то, как мы реагируем, наблюдая ситуацию дискриминации, какие чувства мешают нам быть более справедливыми и как мы платим впоследствии за допущенный произвол (чувства вины, сожаления, горечи, стыда и т.д.)

Дискриминация, как ущемление прав меньшинства, достаточно широко распространена в нашем обществе. Причем в случае с наркозависимостью дискриминируемыми могут быть как те, кто употребляет наркотик, так и те, кто находится рядом с наркоманами. Важно понять, что, ущемляя права меньшинства (например, пытаюсь решить проблему наркомании только карательными методами), мы чаще всего лишь усиливаем напряженность, отчуждение, еще больше осложняем ситуацию. Кстати, это упражнение может продемонстрировать и противоположный пример: как, руководствуясь естественными человеческими чувствами, участники группы оказывают помощь тем, кто оказался за кругом.

«Домино»

Ведущий становится в центр и называет две свои характеристики: «С одной стороны, я ношу очки, с другой - люблю мороженое». Участник, который тоже носит очки или тоже любит мороженое подходит к первому участнику и берет его за руку, говоря, например: «С одной стороны, я люблю мороженое, с другой стороны - у меня есть собака». Игра продолжается, пока все участники не станут частью домино.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Что участники чувствовали, пока ждали, что к ним кто-нибудь «прицепится»?

- ❖ Старались ли они называть самые распространенные характеристики или, наоборот?
- ❖ Им хотелось чем-то выделиться?
- ❖ Что нового они узнали друг о друге?
- ❖ Что они чувствовали, когда узнавали, что кто-то в группе похож на них?
- ❖ Что они чувствовали, когда узнавали, что кто-то на них не похож?
- ❖ Хорошо или плохо, что в группе есть столько разных людей? Почему?

«Уникальный»

Установка: Подумайте о чем-то, что отличает вас от всех остальных в группе. Участник говорит, например «у меня пять братьев и сестер». Если никто в группе не может сказать «Я тоже», участник получает 1 балл, если же кто-то из группы может сказать «я тоже», то ход переходит к этому участнику. В конце игры подсчитываются баллы. Ведущий группы также участвует в упражнении, и своими репликами переводит разговор с внешних характеристик на более внутренние, а также на вопросы культурных, религиозных и других различий.

Обсуждение:

- ❖ Хорошо ли быть уникальным?
- ❖ Каждый ли человек уникален. Почему?
- ❖ Что делает нас уникальными?
- ❖ Что мешает нам оставаться уникальными?

«Большие и маленькие»

Проведите черту посреди аудитории. Встаньте на этой черте. Установка: «Пусть все высокие перейдут в правую половину комнаты, а все низкие - в левую».

(Игнорируйте сомнения тех участников, которые не знают, куда им встать. Запретите студентам разговаривать во время выполнения задания.)

Повторите ту же процедуру, разделив, например, тех, у кого светлые и темные волосы (глаза).

Придумайте еще несколько критериев. После этого попросите участников выстроиться по росту без слов.

Затем попросите их выстроиться по успеваемости (если два человека учатся одинаково хорошо, они могут стать рядом).

Обсуждение должно концентрироваться на мысли, что обычно бывает невозможно разделить людей на две группы по какому-то признаку. Нет «высоких и низких». Все зависит от ситуации. Наклеивание «ярлыков» часто мешает общению и сотрудничеству.

Вопросы:

- ❖ Было ли трудно выполнить первую часть упражнения?
- ❖ Почему трудно однозначно решить, на какую половину встать?
- ❖ Что выяснилось, когда стали выполнять вторую часть упражнения?
- ❖ Бывают ли в жизни ситуации, когда людей неправомерно относят к той или иной группе?
- ❖ Случалось ли вам самим навешивать на других такие ярлыки?

«Интересные люди»

Материалы: Вырезки из газет или журналов с фотографиями, изображающими необычные лица или фигуры людей. Постарайтесь, чтобы эти фотографии изображали людей различных национальностей, религий, людей из различных социальных групп.

Раздайте участникам по одной фотографии (интересно, если каждая фотография попадетя двум участникам). Участники должны внимательно рассмотреть полученную фотографию и ответить для себя на вопросы:

- ❖ что за человек изображен на фотографии,
- ❖ как его зовут,
- ❖ откуда он,
- ❖ сколько ему лет,
- ❖ где он работает,
- ❖ как живет, и т.д.,
- ❖ о чем сейчас думает этот человек,
- ❖ какие у него в жизни проблемы, и т.д.

Далее участники должны найти тех, с кем у них попались одинаковые фотографии, и сравнить свои мысли. Затем каждая пара делится результатами с группой.

Обсуждение

- ❖ Трудным или легким было задание?
- ❖ Что помогало участникам составлять свои предположения?
- ❖ Как они думают, соответствуют ли их предположения действительности?
- ❖ Отличались ли предположения в парах? Почему да и почему - нет?
- ❖ Часто ли мы в жизни предполагаем многое о людях на основании их внешнего вида (расы, пола, одежды)?
- ❖ Что может помочь опровергнуть такие предположения?

«Козы» и «волки»

Материалы: кусочки бумаги по количеству участников группы. На части из них написано слово «козленок». На 2х-3х - «коза». На 2х-3х - «волк».

Участники должны вытащить бумажки и не показывать их друг другу. В одном углу комнаты в тесный круг садятся «козлята» - это «домик». Остальные участники отходят в другой конец комнаты. Каждый из них по очереди подходит к домику, и старается убедить козлят, что он - коза. Цель козлят - решить, пускать или не пускать претендента в домик. Если они впустят волка, он съедает одного козленка (участник выбывает из игры), если прогонят настоящую козу - один козленок умирает от голода (мама не принесла молока). Цель козлят - остаться в живых. Цель коз и волков - попасть в домик.

Вопросы для обсуждения после игры

- ❖ Что чувствовали козлята?
- ❖ На чем они основывались, когда принимали решение?
- ❖ Почему иногда они ошибались?
- ❖ Часто ли наши впечатления о людях бывают ошибочными?
- ❖ Что чувствовали козы, когда их принимали за волков?
- ❖ Как они пытались убедить козлят?
- ❖ Бывает ли, что, не пустив кого-то в группу, группа что-то теряет?
- ❖ Приятно ли было волкам быть волками?
- ❖ Получается ли в жизни, что кто-то оказывается «волком» против своей воли?

«А я считаю...»

Проведите на доске вертикальную черту. С одной стороны нарисуйте плюс («согласен»), с другой - минус («не согласен»). Сама черта означает отсутствие мнения.

Участникам зачитываются утверждения, и каждый должен стать на сторону «плюса» или «минуса» и объяснить свою позицию. Участники, которые не могут определиться, становятся посередине, но при этом они лишаются права высказаться. (Утверждения не должны быть ложными или истинными, они предполагают возможность различных мнений.)

Например:

- ❖ Не иметь высшего образования - стыдно.
- ❖ Самая классная музыка - хип-хоп.
- ❖ «Кока-кола» вкуснее «Фанты».
- ❖ Заниматься рыбалкой - старомодно.
- ❖ Изучать иностранный язык легче, чем физику.
- ❖ Война - это всегда плохо.

Обсуждение:

Кто был прав в каждом случае? Был ли кто-нибудь прав вообще? Можно ли сказать, что по поводу зачитанных утверждений различные мнения имеют

право на существование. Были ли случаи, когда кто-то из участников оказывался в меньшинстве? Что они чувствовали? Не испытывали ли они соблазна поменять мнение под давлением большинства? На все ли вопросы можно ответить однозначно? Как вы относитесь к человеку, с мнением которого вы не согласны? Хорошо или плохо иметь собственное мнение?

«Все коровы летают»

Участникам раздаются незаконченные утверждения, записанные на листках:

Все студенты....

Все кавказцы....

Все негры....

Все старики...

Все девчонки...

Все богатые люди...

Все американцы...

Все менеджеры...

Играющие должны закончить утверждения самостоятельно. После этого участники объединяются в пары и сравнивают свои утверждения. Далее все собираются в круг и обсуждают одно утверждение за другим. Сравниваются разные варианты. Участники должны объяснить, почему они думают так или иначе, привести примеры из жизни.

«Христиане-мусульмане»

Участники делятся на несколько групп. Каждая группа будет работать с одним из рабочих листов. Рабочий лист раздается каждому участнику группы и заполняется. Далее все снова собираются в единую группу. Обсуждают ответы.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Было ли трудно заполнять рабочие листы?
- ❖ Если каким-то группам это было легче, а каким-то - труднее, то почему это произошло?
- ❖ Совпадают ли мнения всей группы?
- ❖ Действительно ли все мусульмане/ русские / евреи такие, как написано в рабочих листах?
- ❖ Каким образом у вас сформировалось именно такое мнение?
- ❖ Влияют ли на ваше мнение стереотипы?

Рабочий лист 1

РУССКИЕ

Русские любят ...

Мы все знаем, что русские...

Русских можно отличить по...

Русские всегда поступают ...

Все остальные считают, что русские...

Рабочий лист 2

МУСУЛЬМАНЕ

Мусульмане любят ...

Мы все знаем, что мусульмане...

Мусульман всегда можно отличить по ...

Мусульмане всегда поступают ...

Все остальные считают, что мусульмане .

Рабочий лист 3

ЕВРЕИ

Евреи любят ...

Мы все знаем, что евреи ...

Евреев можно отличить по...

Евреи всегда поступают ...

Все остальные считают, что евреи...

«Российский экспресс»

Каждому участнику раздается следующий список:

Список

1. Цыганка
2. Явный гомосексуалист
3. Скинхед
4. Молодой человек, больной СПИДОМ
5. Неаккуратно одетая женщина с маленьким ребенком
6. Кавказец-мусульманин
7. Человек из деревни с большим мешком
8. Африканский студент
9. Подросток, похожий на наркомана
10. Бывший заключенный
11. Таджик в национальной одежде

- 12.Полицейский
- 13.Инвалид со складной коляской
- 14.Кришнаит
- 15.Китаец, который ест странно пахнущую еду
- 16.Человек, говорящий на непонятном языке

Вопрос:

«С кем из этих людей вы бы меньше/больше всего хотели оказаться в одном купе поезда?». Участники должны определить три самых непредпочтительных выбора и три самых предпочтительных выбора. Затем участники делятся на группы по три человека, анализируют свои ответы. Каждая группа - купе. Цель - проранжировать список для того, чтобы выбрать четвертого попутчика из списка. После этого группа собирается вместе.

Обсуждение:

- ❖ Трудно ли было прийти к единому мнению?
- ❖ Почему у разных групп ответы оказались разными?
- ❖ Почему иногда ответы всех групп совпадали?
- ❖ Каковы причины нежелания ехать с человеком в одном купе? Когда нами руководит страх, когда - брезгливость, когда - неприязнь? Насколько они в каждом случае обоснованы?
- ❖ Можем ли мы что-то сделать с нашими чувствами в таких случаях? А нужно ли с ними что-то делать?
- ❖ Может ли кто-нибудь не захотеть ехать в одном купе с вами? А если дело происходит в другой стране?
- ❖ Как мы поступаем, когда оказываемся в одном купе с нежелательным человеком?
- ❖ Случались ли ситуации, когда вы (или кто-то при вас) вели себя плохо с людьми, которые вам не нравятся?
- ❖ Виноваты ли те, с кем мы не хотим ехать?
- ❖ Что они почувствуют, если увидят наше недовольство?
- ❖ Как лучше всего поступать в таких случаях?



Рефлексия

Сегодня на занятии Я

выяснил...;

понял...;

осознал...;
уяснил...;
чувствовал себя...;
задумался о ...;
проанализировал...;
сделал выводы о... .



Список литературы

1. Аксельрод А., Любарская Е. Программа толерантности. Мир различий. Сборник упражнений для учащихся общеобразовательных школ. Москва, 2003.
2. Солдатова Г.У., Шайгерова Л.А., Шарова О.Д. Жить в мире с собой и другими <http://www.tolz.ru/library/>
3. <http://shkolazhizni.ru/archive/0/n-26866/>
4. <http://ru.wikipedia.org/wik>
5. <http://www.c-psy.ru/index.php/specialists/>

Глава 4. ДОВЕРИЕ

Цель работы: выяснить сущность понятия «доверие».

Задачи:

- ❖ исследовать причины, по которым люди вызывают или не вызывают доверие;
- ❖ рассмотреть факторы, влияющие на доверие в межкультурной коммуникации;
- ❖ научиться создавать благоприятный психологический климат в беседе.

Дидактические средства:

- ❖ информационный модуль;
- ❖ упражнения и задания для студентов;
- ❖ проверочные вопросы;
- ❖ дополнительный материал (см. Приложения).

Инструкции:

Студентам:

- ❖ внимательно ознакомьтесь с критериями доверия;
- ❖ постарайтесь выделить ключевые положения из информационного модуля;
- ❖ соотнесите полученную информацию с известной;

- ❖ при выполнении заданий будьте внимательны, учитесь аргументировать свою позицию.

Педагогу:

- ❖ в процессе подачи информации старайтесь выделить наиболее ценное с точки зрения межкультурной коммуникации;
- ❖ оптимизируйте активность каждого студента;
- ❖ ответьте на имеющиеся вопросы.

Программа работы

Предъявление информационного модуля «Доверие» и осмысление его содержания.



Доверие в межкультурном общении

Вступая в контакт, мы определяем через высказывания индивида его отношение к объективному миру, его стремление к упорядочиванию социального мира и претендуем на искренность и правдивость в высказываниях относительно своего внутреннего мира переживаний. Результатом такой коммуникации становится доверие.

Взаимное доверие, взаимная ответственность, обязательность, внимание друг к другу, взаимная заинтересованность – важнейшие составляющие любого процесса взаимодействия: если доверия нет, то нет и общения.

Большинство предпринимателей в разных странах мира называют среди критериев доверия одни и те же черты: компетентность, надежность, порядочность. Результаты многих исследований сходятся в том, что у доверия имеются две составляющие: рациональная и эмоциональная. К первой – рациональной – относится уверенность в том, что коллега, руководитель или подчиненный способен выполнить взятые на себя обязательства. Она основывается на оценке компетентности, результативности труда, а также последовательности, предсказуемости поступков. Эмоциональная составляющая доверия основана на оценке “доброй воли” партнера, общности ценностей и мотивов: доброжелательности, открытости для успешного решения проблем, мотивированности на достижение общей цели, порядочности.

Люди больше склонны доверять тем, кто на них похож: представителям своей профессии, подразделения, психологического типа. Даже тем, кто с ними

схож внешне. Не случайно некоторые российские компании хотя бы раз в год одевают своих сотрудников в одинаковые футболки с корпоративной символикой. Это не просто PR: выяснилось, что достаточно путем случайного выбора надеть на людей, сидящих в одной аудитории, скажем, желтые и синие кепки, чтобы они стали воспринимать друг друга как потенциальных соперников — членов “желтой” и “синей” команд.

Известно, что успех или неудача коммуникации во многом зависит от того, вызывают или нет доверие друг у друга партнеры по коммуникации. Это доверие определяется, прежде всего, двумя факторами — личностью человека и его специальными знаниями. Но эти факторы относительны в разных культурах. В восточных культурах доверие к личности человека важнее доверия к его специальным знаниям, а в западных культурах — наоборот. Конечно, это не значит, что все коммуникаторы в западных культурах не вызывают доверия, а коммуникаторы в восточных странах не обладают необходимыми знаниями. Речь идет лишь о том, что в западных странах специальные знания важнее, чем личная надежность, тогда как в восточных — надежность важнее специальных знаний.

Кроме того, следует учитывать, что на процесс коммуникации и интерпретации сообщений в межличностном общении помимо культурных различий влияют возраст, пол, профессия, социальный статус участника общения. Они также накладывают отпечаток на характер каждого конкретного акта коммуникации и уровень взаимопонимания его участников.

Факторы, влияющие на доверие в межкультурной коммуникации

Межкультурная коммуникация подразумевает наличие двух сторон общения, которые совместно создают коммуникативный климат. Если два общающихся человека относятся к двум разным культурам, то в процессе коммуникации они как бы создают третью культуру, то есть поле, на котором происходит взаимодействие. Для осуществления коммуникации необходимо, чтобы участники доверяли друг другу.

Возникновению и укреплению доверия в процессе межкультурной коммуникации способствует:

- ❖ созданию благоприятного психологического климата для собеседника;
- ❖ превращению лидеров, облеченных доверием народа, в символы культуры;
- ❖ изменению культурных норм (имидж харизматического лидера вызывает волну подражания как в сфере убеждения, ценностей и норм, так и в стиле поведения, одежде и т.д.).

Доверие в межкультурной коммуникации меняет всю систему взаимоот-

ношений между людьми, создавая условия как для передающего информацию, так и для воспринимающего. Объясняя возникновение и развитие феномена «доверие», можно ввести понятие «доверие к коммуникатору», т.е. степень доверия к говорящему. Это доверие зависит от ряда факторов:

1. Авторитет. Авторитет понимается как наличие у говорящего широких и специальных знаний, а так же проницательности. Авторитет говорящего включает в себя такие качества, как надежность (достоверность), информированность, квалифицированность, ум, опыт. В целом составляющие авторитета можно разделить на две категории: авторитет компетенции и авторитет власти.

Понятие авторитета компетенции универсально, так как люди такого рода часто обладают компетенцией во многих областях.

Авторитет власти подразумевает принадлежность к какой-либо элите. Многие культуры, особенно традиционные, выделяют людей, обладающих властью. Под элитой понимается индивидуум, выделяемый из общей массы людей, благодаря тому, что членами своей культуры они воспринимаются как авторитетные и имеют поэтому высокий престиж и власть. Это могут быть старейшина рода, вождь племени, шаман и другие. Разумеется доверие к словам таких людей выше.

2. Честность, бескорыстие, порядочность, открытость – черты характера, вызывающие чувство доверия к говорящему. В период «холодной» войны 50-х годов полностью отсутствовало доверие между СССР и США, каждая из сторон в любой момент ожидала от другой стороны развязывания ядерной войны. В этих условиях состоялся визит Хрущева в США. Американские средства массовой информации отмечали, что Хрущев «вынудил» отказаться американцев от стереотипа «жестокоего диктатора», продемонстрировав желание мира и взаимопонимания, прямоту, чувство юмора. Один из журналистов писал о нем, что перед американцами предстал «процветающий, много работающий, прижимистый фермер, который достиг своего поста трудом и талантом». Созданию имиджа способствовало публичное проявление чувства юмора, часто направленное на самого себя. Возникшее доверие было главным результатом этого визита.

3. Восприятие тождественности – важный фактор доверия к «коммуникатору». Люди судят о других людях по своим собственным меркам, в соответствии со своей системой ценностей, своими идеями, принадлежностью к своей группе. Человек быстро составляет свое мнение о другом человеке, опираясь на перечисленные характеристики. Одна из целей межкультурной коммуникации – внушить своему собеседнику стремление к тем же целям, или другими словами, установить тождественное восприятие. Значение этого фактора особенно ясно видно в политике. Крупнейшей ошибкой многих политических лидеров стран

третьего мира в 70-х годы было неумение отождествить себя со своим народом, выступать выразителями его истинных интересов, целей и потребностей.

4. **Харизма** – важный элемент установления доверия в процессе межкультурной коммуникации. Харизма – это тип лидерства, когда руководитель претендует на экстраординарную власть в тяжелой для его подчиненных, народа ситуации с целью вывода компании или страны из кризиса. Харизма предполагает так же широкую поддержку данного лидера со стороны народа. Другими словами, люди верят, что харизматическая личность обладает специальным даром, даже сверхъестественной силой, чтобы вывести их из кризиса. Например, многие британцы были уверены, что У.Черчилль отличается экстраординарными способностями и выведет Великобританию победительницей из Второй мировой войны.

5. **Динамизм**. Еще одним элементом доверия к партнеру по межкультурной коммуникации является динамизм. Это качество тесно связано с харизмой. Харизматический лидер всегда динамичен, часто агрессивен, ярок, выразителен, причем эти качества проявляются в вербальной и в невербальной форме. Динамизм особенно характерен для стран Африки и латинской Америки. В Европе и в Северной Америке большее доверие может вызвать компетентность и «холодная логика».

Доверие может быть основано на рекомендациях третьей стороны. Например, новичок быстрее входит в коллектив, если получит благоприятный отзыв члена команды с высоким кредитом доверия. Часто сотрудники испытывают доверие к той роли, в которой выступает человек. Это может быть, к примеру, роль эксперта или посредника при разрешении спора. Команды, в которых работники имеют возможность исполнять такие роли по отношению друг к другу или другим коллегам, добиваются доверия быстрее.



Проверочные вопросы

1. Насколько, по вашему мнению, велика роль доверия в межкультурном общении?
2. Назовите известные вам факторы, влияющие на установление доверия между сторонами.
3. Как вы понимаете «харизму»?
4. Приведите примеры, когда на установление доверительных отношений могут влиять следующие факторы: пол, возраст, профессия, социальный статус человека.



Доминанта занятия

Взаимное доверие, взаимная ответственность, обязательность, внимание друг к другу, взаимная заинтересованность – важнейшие составляющие любого процесса взаимодействия.

Известно, что успех или неудача коммуникации во многом зависит от того, вызывают или нет доверие друг у друга партнеры по коммуникации. Это доверие определяется, прежде всего, двумя факторами — личностью человека и его специальными знаниями.

Доверие имеет множество составляющих, среди которых можно назвать авторитет, черты характера, вызывающие чувство доверия к участнику коммуникативного процесса (честность, порядочность, открытость и др.), восприятие тождественности, рекомендации третьей стороны и пр.



Упражнения и задания для студентов

Задание 1

Обсудите в группе ответы на следующие вопросы

1. Как должен выглядеть (вести себя, быть одет и др.) человек, который вызывает доверие лично у Вас?
2. И наоборот, какие жесты, привычки, манеру одеваться, стиль поведения вы считаете не внушающими доверия в процессе общения с тем или иным человеком?

Задание 2

Создайте слайд-шоу по теме «Доверие».

Упражнения

«Маятник»

Группа стоит в плотном кругу. В центре в расслабленном состоянии стоит один из студентов. Он начинает падать в какую-либо сторону, не сгибая колен. Группа ловит его и передает в другую сторону. Важно, чтобы стоящие в кругу занимали удобное положение для поддержки «маятника»: правая нога

вперед, левая сзади в упоре, руки ладонями вперед. От группы требуется большое внимание и аккуратность, необходимо помогать другу, ловить и передавать стоящего внутри круга. Группа должна работать совместно так, чтобы «маятнику» было комфортно и безопасно.

Примечание: физически сильные и слабые студенты должны чередоваться.

«Поддержка на доверие»

Группа делится на пары, которые встают один затылком к другому на расстоянии 0,5 м друг от друга. Тот, кто стоит впереди, не сгибая ног, падает на стоящего сзади. Тот, кто сзади, должен поймать падающего как можно мягче и нежнее. Затем стоящие меняются местами и повторяют упражнение.

Примечание: для обеспечения безопасности тот, кто ловит, должен занять удобное положение (см. «Маятник»); принимать падающего необходимо всем корпусом, а не только руками. Если расстояние кажется большим или наоборот маленьким, его можно изменить, приближаясь или отходя на полшага до тех пор, пока участникам не станет удобно.

«Фотоаппарат»

Группа делится на пары. Один в паре становится фотографом, второй – фотоаппаратом. Фотоаппарат закрывает глаза, фотограф подводит его к интересному месту в помещении или на улице и, слегка нажимая на его голову, «делает снимок» (фотоаппарат во время нажатия на секунду открывает глаза и вновь их закрывает). Потом фотоаппарат должен угадать, в каком месте были «сделаны снимки». Роли меняются.

Затем студенты садятся в круг, и проводится обсуждение произошедшего. Наиболее важные моменты, на которые необходимо обращать внимание: кто из фотографов как вел за собой свой фотоаппарат, предупреждал ли об опасности, думал ли о напарнике; насколько фотоаппарату было комфортно со своим фотографом, насколько он доверял ему; кому приятнее было быть фотографом (ведущим), а кому фотоаппаратом (ведомым).

«Завтрак с героем»

Ведущий просит группу представить себе следующую ситуацию: у каждого из присутствующих есть возможность позавтракать с любым человеком. Это может быть знаменитость настоящего, или историческая фигура прошлого, или обыкновенный человек, который произвел впечатление на участника в какой-то момент его жизни. Каждый должен решить для себя, с кем он хотел бы встретиться, и почему.

После того как каждый участник записал свой вариант, вся группа делится на пары, которым нужно решить, с кем из двоих героев участники будут встречаться. Парам дается 5 минут на дискуссию.

После того как каждая пара выбрала героя, пары объединяются в четверки, которым, в свою очередь, необходимо выбрать только одного героя.

Далее четверки объединяются между собой и так далее, пока не останется только один герой всей команды.

Если это актуально, можно провести дискуссию о ценностях команды, о том, почему были выбраны определенные люди, что важно для нас, кто является нашими ролевыми моделями, людьми, которые нам интересны.



Рефлексия

Сегодня на занятии Я

выяснил...;

понял...;

осознал...;

уяснил...;

чувствовал себя...;

задумался о ...;

проанализировал...;

сделал выводы о... .



Список литературы

1. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика: пер. с англ. – М.: «Дело Лтд», 2004.
2. Культура организационного поведения. Под редакцией Н.М. Пилипенко. М.: НОУ СГА, 2001.
3. Нестик Т.А. Доверие в команде: преимущества, риски, методы развития http://www.iteam.ru/publications/human/section_87/article_2686
4. Уколова Ю.С. Проблема доверия к другому в коммуникативной философии. «Наука. Релігія. Суспільство» № 4'2010
5. <http://trenings.ru/materialy/online-treningi/masterstvo-kommunikatsii/21-mk-1-e-zanyatie-doverie.html>

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложения к главе 1 «ЦЕННОСТИ»

Приложение 1

Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса

Вам будет предложен 41 вопрос, на каждый из которых ответьте «да» или «нет».

Вопросы

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100% выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
11. Усердие – это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
16. Препятствия делают мои решения более твердыми.
17. У меня легко вызвать честолюбие.
18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.

26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работы других.
38. Много, за что я берусь, я не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не загружены работой.
40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

КЛЮЧ

Вы получаете по 1 баллу за ответы «да» на следующие вопросы: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

Вы также получаете по 1 баллу за ответы «нет» на вопросы: 6, 19, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Ответы на вопросы 1, 11, 12, 19, 28, 33, 34, 35, 40 не учитываются.

Подсчитайте сумму набранных баллов.

Результат. От 1 до 10 баллов: низкая мотивация к успеху; от 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации; от 17 до 20 баллов: умеренно высокий уровень мотивации; свыше 21 балла: слишком высокий уровень мотивации к успеху.

Приложение 2

Методика определения ценностных ориентаций М. Рокича

Инструкция. Вам будет предъявлен набор из 18 карточек, где написаны ценности, базовые принципы, которыми Вы руководствуетесь в жизни. Ваша задача - разложить их по порядку значимости лично для Вас.

Внимательно изучите представленный список и выберите ту ценность, которая для Вас наиболее значима - она займет первое место (или получит первый ранг). Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее на второе место. Проранжируйте все предложенные ценности. Наименее важная останется последней и займет, соответственно, 18-е место.

Работайте не спеша, вдумчиво. Здесь нет правильных или неправильных ответов. Конечный результат представит Вашу систему ценностей.

Тестовый материал

Список А (терминальные ценности):

активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);
жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом);
здоровье (физическое и психическое);
интересная работа;
красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве);
любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);
материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);
наличие хороших и верных друзей;
общественное призвание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе);
познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие);
продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей);
развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);
развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей)
свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)
счастливая семейная жизнь
счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)
творчество (возможность творческой деятельности)
уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий; сомнений).

Список Б (инструментальные ценности):

аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах;
воспитанность (хорошие манеры);
высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания);
жизнерадостность (чувство юмора);
исполнительность (дисциплинированность);
независимость (способность действовать самостоятельно, решительно);
непримиримость к недостаткам в себе и других;
образованность (широта знаний, высокая общая культура);
ответственность (чувство долга, умение держать свое слово);
рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманые, рациональные решения);
самоконтроль (сдержанность, самодисциплина);
смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов;
твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)
терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)
широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)
честность (правдивость, искренность)
эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)
чуткость (заботливость)

Интерпретация результатов теста

Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их группировку испытуемым в содержательные блоки по разным основаниям. Так, например, выделяются "конкретные" и "абстрактные" ценности, ценности профессиональной самореализации и личной жизни и т.д. Инструментальные ценности могут группироваться в этические ценности, ценности общения, ценности дела; индивидуалистические и конформистские ценности, альтруистические ценности; ценности самоутверждения и ценности принятия других и т.д.

Если не удастся выявить ни одной закономерности, можно предположить несформированность у респондента системы ценностей или даже неискренность ответов.

Приложение к главе 2 «ТРАДИЦИИ»

Тест «Знание некоторых межкультурных особенностей» (Международный институт кросс-культурного и языкового тренинга)

Инструкция. Вам будут предъявлены утверждения. Определите, являются ли они верными, соответствующими действительности (ответ – «да») или неверными (ответ – «нет»). Постарайтесь отвечать быстро, в то же время вспоминайте определенные культурные и национальные особенности людей.

Шкала ответов: «да – нет».

1. Японцы имеют обыкновение дарить деньги знакомым, у которых умерли близкие.
2. В Малайзии принято здороваться с женщинами за руку.
3. В Швеции на званом обеде, на котором присутствуют больше 8 человек, принято произносить тост за хозяйку.
4. Число "4" считается счастливым в Японии.
5. Есть левой рукой - табу в Саудовской Аравии.
6. Арабы любят лесть.
7. Французы убеждены в своем интеллектуальном превосходстве над другими нациями.
8. Испанцы предпочитают сохранять зрительный контакт во время беседы.
9. Немцы здороваются за руку чаще французов.
10. В Японии, а также во всем арабском мире считается крайне невежливым однозначно ответить кому-либо «нет».
11. Арабские бизнесмены разграничивают личную дружбу и бизнес.
12. Большинство японских менеджеров имеют отдельный кабинет.
13. Итальянцы часто стоят близко друг к другу, когда разговаривают.
14. Китайцы используют много жестов при общении.
15. Вьетнамская женщина откажется от должности, ставящей ее на одну ступеньку с мужем в иерархической лестнице.
16. Японцы закрывают глаза во время встречи, если их собеседник скучен.
17. В Таиланде бледное лицо у женщины считается признаком красоты.
18. Финны любят поговорить.
19. Греки много жестикулируют во время общения.
20. Для японцев важно не допустить, чтобы их партнер покраснел из-за того, что у него спросили нечто такое, на что он не смог ответить.

Обработка. Ключ:

«да» - 1, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 15, 17, 19, 20;

«нет» - 2, 3, 4, 11, 12, 14, 16, 18.

Интерпретация.

За каждый правильный ответ начисляется 1 балл.

Если испытуемый набирает от 0 до 6 баллов, то его уровень знаний кросс-культурных особенностей **низкий**, если от 7 до 13 баллов – **средний**, если от 14 до 20 – **высокий**.

Приложения к главе 3 «ТОЛЕРАНТНОСТЬ»

Приложение 1

Методика диагностики общей коммуникативной толерантности (В. В. Бойко)

Вам предоставляется возможность совершить экскурс в многообразие человеческих отношений. С этой целью вам предлагается оценить себя в девяти предложенных несложных ситуациях взаимодействия с другими людьми. При ответе важна первая реакция. Помните, что нет плохих или хороших ответов. Отвечать надо, долго не раздумывая, не пропуская вопросы.

Меру согласия с суждения выражайте следующим образом:

- 0 – баллов – совсем неверно,
- 1 – верно в некоторой степени (несильно),
- 2 – верно в значительной степени (значительно),
- 3 – верно в высшей степени (очень сильно).

Тест

1.Проверьте себя: *насколько вы способны принимать или не принимать индивидуальности встречающихся нам людей.* Ниже приводятся суждения; воспользуйтесь оценками от 0 до 3 баллов, чтобы выразить, сколь верны они по отношению лично к вам.

- Медлительные люди обычно действуют мне на нервы.
- Меня раздражают суетливые, непоседливые люди.
- Шумные детские игры переношу с трудом.
- Оригинальные, нестандартные, яркие личности обычно действуют на меня отрицательно.
- Безупречный во всех отношениях человек насторожил бы меня.

2. Проверьте себя: *нет ли у вас тенденции оценивать людей, исходя из собственного «Я»*. Меру согласия с суждениями, как и в предыдущем случае, выражайте в баллах от 0 до 3.

- Меня обычно выводит из равновесия несообразительный собеседник.
- Меня раздражают любители поговорить.
- Я тяготился бы разговором с безразличным для меня попутчиком в поезде, самолете, если бы он проявил инициативу.
- Я тяготился бы разговорами случайного попутчика, который уступает мне по уровню знаний и культуры.
- Мне трудно найти общий язык с партнерами иного интеллектуального уровня, чем у меня.

3. Проверьте себя: *в какой мере категоричны или неизменны ваши оценки в адрес окружающих*.

- Современная молодежь вызывает неприятные чувства своим внешним видом (прическа, косметика, наряды).
- Так называемые «новые русские» обычно производят неприятное впечатление либо бескультурьем, либо рвачеством.
- Представители некоторых национальностей в моем окружении откровенно несимпатичны мне.
- Есть тип мужчин (женщин), который я не выношу.
- Терпеть не могу деловых партнеров с низким профессиональным уровнем.

4. Проверьте себя: *в какой степени вы умеете скрывать или сглаживать неприятные впечатления при столкновении с некоммуникабельными качествами людей* (степень согласия с суждениями оценивайте от 0 до 3 баллов).

- Считаю, что на грубость надо отвечать тем же.
- Мне трудно скрыть, если человек чем-либо неприятен.
- Меня раздражают люди, стремящиеся в споре настоять на своем.
- Мне неприятны самоуверенные люди.
- Обычно мне трудно удержаться от замечания в адрес озлобленного или нервного человека, который толкается в транспорте.

5. Проверьте себя: *есть ли у вас склонность переделывать и перевоспитывать партнера* (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

- Я имею привычку поучать окружающих.
- Невоспитанные люди возмущают меня.
- Я часто ловлю себя на том, что пытаюсь воспитывать кого-либо.

- Я по привычке постоянно делаю кому-либо замечания.
- Я люблю командовать близкими.

6. Проверьте себя: в какой степени вы склонны подгонять партнеров под себя, делать их удобными (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

- Меня раздражают старики, когда они в час пик оказываются в городском транспорте или в магазинах.
- Жить в номере гостиницы с посторонним человеком для меня просто пытка.
- Когда партнер не соглашается в чем-то с моей правильной позицией, то обычно это раздражает меня.
- Я проявляю нетерпение, когда мне возражают.
- Меня раздражает, если партнер делает что-то по своему, не так, как мне того хочется.

7. Проверьте себя: свойственна ли вам такая тенденция поведения (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

- Обычно я надеюсь, что моим обидчикам достанется по заслугам.
- Меня часто упрекают в ворчливости.
- Я долго помню обиды, причиненные мне теми, кого я ценю или уважаю.
- Нельзя прощать сослуживцам бестактные шутки.
- Если деловой партнер непреднамеренно заденет мое самолюбие, то я на него тем не менее обижусь.

8. Проверьте себя: в какой степени вы терпимы к дискомфортным состояниям окружающих (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

- Я осуждаю людей, которые плачутся в чужую жилетку.
- Внутренне я не одобряю коллег (приятелей), которые при удобном случае рассказывают о своих болезнях.
- Я стараюсь уходить от разговора, когда кто-нибудь начинает жаловаться на свою семейную жизнь.
- Обычно я без особого внимания выслушиваю исповеди друзей (подруг).
- Иногда мне нравится позлить кого-нибудь из родных и друзей.

9. Проверьте себя: каковы ваши адаптационные способности во взаимодействии с людьми (оценка суждений от 0 до 3 баллов).

- Обычно мне трудно идти на уступки партнерам.
- Мне трудно ладить с людьми, у которых плохой характер.
- Обычно я с трудом приспосабливаюсь к новым партнерам по совместной работе.

- Я избегаю поддерживать отношения с несколько странными людьми.
- Обычно я из принципа настаиваю на своем, даже если понимаю, что партнер прав.

Обработка и интерпретация результатов теста

Итак, вы ознакомились с некоторыми поведенческими признаками, свидетельствующими о низком уровне общей коммуникативной толерантности. Подсчитайте сумму баллов, полученных вами по всем признакам, и сделайте вывод: чем больше баллов, тем ниже уровень коммуникативной толерантности. Максимальное число баллов, которые можно заработать – 135, свидетельствует об абсолютной нетерпимости к окружающим, что вряд ли возможно для нормальной личности. Точно так же невероятно получить ноль баллов – свидетельство терпимости ко всем типам партнеров во всех ситуациях.

Обратите внимание на то, по каким из 9 предложенных выше поведенческих признаков у вас высокие суммарные оценки (здесь возможен интервал от 0 до 15 баллов). Чем больше баллов по конкретному признаку, тем менее вы терпимы к людям в данном аспекте отношений с ними. Напротив, чем меньше ваши оценки по тому или иному поведенческому признаку, тем выше уровень общей коммуникативной толерантности по данному аспекту отношений с партнерами. Разумеется, полученные данные позволяют подметить лишь основные тенденции, свойственные вашим взаимодействием с партнерами. В непосредственном, живом общении личность проявляется ярче и многообразнее.

Приложение 2

Экспресс-опросник «Индекс толерантности»

(Г.У. Солдатова, О.А. Кравцова, О.Е. Хухлаев, Л.А. Шайгерова)

Стимульный материал опросника составили утверждения, отражающие как общее отношение к окружающему миру и другим людям, так и социальные установки в различных сферах взаимодействия, где проявляются толерантность и интолерантность человека. В методику включены утверждения, выявляющие отношение к некоторым социальным группам (меньшинствам, психически больным людям, нищим), коммуникативные установки (уважение к мнению оппонентов, готовность к конструктивному решению конфликтов и продуктивному сотрудничеству). Специальное внимание уделено этнической толерантности-интолерантности (отношение к людям иной расы и этнической группы, к собственной этнической группе, оценка культурной дистанции). Три субшкалы опросника направлены на диагностику таких аспектов толерантности, как этническая толерантность, социальная толерантность, толерантность как черта личности.

Бланк методики

Инструкция: Оцените, пожалуйста, насколько Вы согласны или не согласны с приведенными утверждениями, и в соответствии с этим поставьте галочку или любой другой значок напротив каждого утверждения:

№	Утверждение	Абсолютно не согласен	Не согласен	Скорее не согласен	Скорее согласен	Согласен	Полностью согласен
1.	В средствах массовой информации может быть представлено любое мнение						
2.	В смешанных браках обычно больше проблем, чем в браках между людьми одной национальности						
3.	Если друг предал, надо отомстить ему						
4.	К кавказцам станут относиться лучше, если они изменят свое поведение						
5.	В споре может быть правильной только одна точка зрения						
6.	Нищие и бродяги сами виноваты в своих проблемах						
7.	Нормально считать, что твой народ лучше, чем все остальные						
8.	С неопрятными людьми неприятно общаться						
9.	Даже если у меня есть свое мнение, я готов выслушать и другие точки зрения						
10.	Всех психически больных людей необходимо изолировать от общества						
11.	Я готов принять в качестве члена своей семьи человека любой национальности						
12.	Беженцам надо помогать не больше, чем всем остальным, так как у местных проблем не меньше						
13.	Если кто-то поступает со мной грубо, я отвечаю тем же						

Продолжение таблицы

14.	Я хочу, чтобы среди моих друзей были люди разных национальностей								
15.	Для наведения порядка в стране необходима "сильная рука"								
16.	Приезжие должны иметь те же права, что и местные жители								
17.	Человек, который думает не так, как я, вызывает у меня раздражение								
18.	К некоторым нациям и народам трудно хорошо относиться								
19.	Беспорядок меня очень раздражает								
20.	Любые религиозные течения имеют право на существование								
21.	Я могу представить чернокожего человека своим близким другом								
22.	Я хотел бы стать более терпимым человеком по отношению к другим								

Обработка результатов

Для **количественного** анализа подсчитывается общий результат, без деления на субшкалы.

Каждому ответу на прямое утверждение присваивается балл от 1 до 6 ("абсолютно не согласен" – 1 балл, "полностью согласен" – 6 баллов). Ответам на обратные утверждения присваиваются реверсивные баллы ("абсолютно не согласен" – 6 баллов, "полностью согласен" – 1 балл). Затем полученные баллы суммируются.

Номера прямых утверждений: 1, 9, 11, 14, 16, 20, 21, 22.

Номера обратных утверждений: 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 15, 17, 18, 19.

Индивидуальная или групповая оценка выявленного уровня толерантности осуществляется по следующим ступеням:

22-60 – низкий уровень толерантности. Такие результаты свидетельствуют о высокой интолерантности человека и наличии у него выраженных интолерантных установок по отношению к окружающему миру и людям.

61-99 – средний уровень. Такие результаты показывают респонденты, для которых характерно сочетание как толерантных, так и интолерантных черт. В одних

социальных ситуациях они ведут себя толерантно, в других могут проявлять интолерантность.

100-132 – высокий уровень толерантности. Представители этой группы обладают выраженными чертами толерантной личности. В то же время необходимо понимать, что результаты, приближающиеся к верхней границе (больше 115 баллов), могут свидетельствовать о размывании у человека "границ толерантности", связанном, к примеру, с психологическим инфантилизмом, тенденциями к попустительству, снисходительности или безразличию. Также важно учитывать, что респонденты, попавшие в этот диапазон, могут демонстрировать высокую степень социальной желательности (особенно если они имеют представление о взглядах исследователя и целях исследования).

Для **качественного** анализа аспектов толерантности можно использовать разделение на субшкалы:

1. Этническая толерантность: 2, 4, 7, 11, 14, 18, 21.
2. Социальная толерантность: 1, 6, 8, 10, 12, 15, 16, 20.
3. Толерантность как черта личности: 3, 5, 9, 13, 17, 19, 22.

Субшкала "этническая толерантность" выявляет отношение человека к представителям других этнических групп и установки в сфере межкультурного взаимодействия.

Субшкала "социальная толерантность" позволяет исследовать толерантные и интолерантные проявления в отношении различных социальных групп (меньшинств, преступников, психически больных людей), а также изучать установки личности по отношению к некоторым социальным процессам.

Субшкала "толерантность как черта личности" включает пункты, диагностирующие личностные черты, установки и убеждения, которые в значительной степени определяют отношение человека к окружающему миру.

Приложение 3

**Вопросник для измерения толерантности
(В.С. Магун, М.С. Жамкочьян, М.М. Магура)**

Бланк методики

Инструкция: Выразите, пожалуйста, свое отношение к следующим сужде-

ниям. Прежде чем отвечать, внимательно прочтите вопрос и все варианты ответа на него. Затем выберите тот вариант ответа, который отражает ваше личное мнение.

Вам нужно поставить любой значок напротив варианта ответа, который Вы выбрали. В вопросах №№ 1, 18, 21, 31, 36, 40 нужно обвести цифру, соответствующую выбранному Вами варианту ответа. Просим Вас не пропускать ни одного вопроса.

№	Утверждение					
		Совершенно не согласен	Пожалуй, не согласен	Трудно сказать, согласен или нет	Пожалуй, согласен	Полностью согласен
1.	Когда я вижу неопрятных, неряшливых людей: (выберите что-то одно) меня это не волнует – 1 верно нечто среднее – 2 они вызывают у меня неприязнь и отвращение – 3					
2.	Хорошая работа — это такая работа, где всегда ясно, что и как делать					
3.	Есть нации и народы, к которым трудно хорошо относиться					
4.	Это замечательно, что молодежь может сегодня свободно протестовать против того, что ей не нравится, и поступать по-своему					
5.	Мне трудно представить, что моим другом станет человек другой веры					
6.	Личная свобода в поведении важнее хороших манер					
7.	Меня раздражают писатели, которые используют чужие и незнакомые слова					
8.	Человека надо оценивать только по его моральным и деловым качествам, а не по его национальности					
9.	Мне не нравятся девушки, которые пренебрегают принятыми в обществе правилами морали					
10.	Люди, которые живут в соответствии с установленным порядком, лишают себя в жизни многих радостей					

Продолжение таблицы

11.	Истинной может быть только одна религия					
12.	Человек, совершивший преступление, не может серьезно измениться к лучшему					
13.	Когда учитель не может четко определить, что он хочет сказать, это раздражает					
14.	То, что Россия — многонациональная страна, обогащает ее культуру					
15.	<i>(На этот вопрос просим ответить только юношей)</i> Для своей девушки я предпочел бы выраженную женственность					
16.	<i>(На этот вопрос просим ответить только девушек)</i> Для своего парня я предпочла бы выраженную мужественность					
17.	Чем скорее мы избавимся от традиционной семейной структуры, где командуют отец или мать, а дети обязаны беспрекословно подчиняться, тем лучше					
18.	Человек с иной точкой зрения обычно вызывает у меня: (выберите что-нибудь одно) интерес и стремление понять его суждения – 1 желание переубедить его – 2 раздражение – 3					
19.	Судя по тому, что происходит в стране, нам нужно использовать "сильные средства", чтобы избавиться от преступников и взяточников					
20.	Мне нравятся люди, которые во всем сомневаются					

21.	<p>Как, по-вашему, мужа (жену) лучше выбирать среди людей своей национальности, или национальности не стоит придавать значение? (выберите что-то одно)</p> <p>лучше выбирать среди людей своей национальности – 1 национальности не стоит придавать значение - 2 затрудняюсь ответить – 3</p>					
22.	<p>Всегда легче довериться авторитетным людям (специалистам, уважаемым гражданам или религиозным лидерам), чем слушать всяких болтунов, которые вызывают разброд в умах людей</p>					
23.	<p>Нашей стране необходимо больше терпимых людей — таких, кто ради мира и согласия в обществе готов пойти на уступки</p>					
24.	<p>Я установил(а) для себя четкие жизненные правила и считаю, что другие должны сделать то же самое</p>					
25.	<p>Мне хотелось бы пожить в чужой стране</p>					
26.	<p>Человек другой культуры обычно пугает или настораживает окружающих</p>					
27.	<p>Нет ничего страшного в сексуальных отношениях до брака</p>					
28.	<p>Уважение к старшим — одна из важнейших ценностей, которым надо учить детей</p>					
29.	<p>Сильная личность не показывает своих чувств</p>					
30.	<p>Очень важно защищать права тех, кто в меньшинстве и имеет непохожие на других взгляды и поведение</p>					

31.	<p>Меня очень раздражает вид неубранной комнаты (выберите что-то одно) да – 1 верно нечто среднее – 2 нет – 3</p>					
32.	Я никогда не сужу людей, пока не буду уверен в фактах					
33.	Люди с другим цветом кожи (другой расы) могут быть нормальными людьми, но в друзья я предпочел бы их не брать					
34.	Нет ничего аморального или патологического в сексуальных отношениях между людьми одного и того же пола					
35.	То, что люди в нашей стране придерживаются разных и даже иногда противоположных взглядов, — благо для России					
36.	<p>Принимая решения, я считаю для себя обязательным считаться с общепризнанными нормами поведения ("что такое хорошо и что такое плохо") да – 1 когда как – 2 нет – 3</p>					
37.	Некоторые люди слишком сложны, чтобы их можно было понять					
38.	Нет такого межнационального конфликта, который нельзя было бы разрешить путем переговоров и взаимных уступок					
39.	Было бы лучше для всех, если бы власти ввели цензуру на телевидении, чтобы уберечь общественную нравственность					
40.	<p>Если бы я увидел(а), что знакомые дети дерутся (выберите что-то одно): я предоставил бы им самим выяснять свои отношения – 1 не знаю, что предпринял бы – 2 постарался бы разобраться в их ссоре – 3</p>					

Продолжение таблицы

41.	Я люблю общаться с людьми, у которых все четко и определено					
42.	Большинство преступлений в нашем городе совершают приезжие					
43.	Не вижу ничего предосудительного в том, что девушки посещают пивные бары					
44.	Многие проблемы будут решены, если мы избавимся от психически больных людей					
45.	Сражаться со сложной задачей часто более увлекательно, чем решать простую					
46.	Многие наши правила в отношении скромности и сексуального поведения — просто условности, и не стоит слишком серьезно к ним относиться					
47.	Часто человек не виноват в своих проступках, поскольку его действия определялись внешними обстоятельствами					
48.	Идти на уступки — это значит проявлять слабость					

Обработка результатов

Полученный балл по пунктам, для которых предусмотрены пять вариантов ответов, подсчитывается следующим образом.

Прямые вопросы (№ 4, 6, 8, 10, 14, 17, 20, 23, 25, 27, 30, 32, 34, 35, 38, 43, 45, 46, 47):

Варианты ответов	Баллы
совершенно не согласен	- 2
пожалуй, не согласен	- 1
трудно сказать, согласен или нет	0
пожалуй, согласен	1
полностью согласен	2

Обратные вопросы (№ 2, 3, 5, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 19, 22, 24, 26, 28, 29, 33, 37, 39, 41, 42, 44, 48):

Варианты ответов	Баллы
совершенно не согласен	2
пожалуй, не согласен	1
трудно сказать, согласен или нет	0
пожалуй, согласен	- 1
полностью согласен	- 2

Вопросы с тремя вариантами ответов (№ 1, 18, 21, 31, 36, 40):

№ пункта	1			18			21			31			36			40		
Варианты ответов	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Баллы	2	0	-2	2	0	-2	-2	2	0	-2	0	2	-2	0	2	2	0	-2

Вопросы № 1, 3, 7, 10, 12, 13, 18, 20, 21, 23, 24, 25, 27, 29, 34, 35, 37 оказались особенно чувствительными к воздействию тренинга толерантности. При необходимости измерить аспекты толерантности, в наибольшей степени поддающиеся воздействию, можно ограничиться только этими вопросами.

Приложение 4

Шкала базовых убеждений (Р. Янов-Бульман)

Базовые убеждения личности претерпевают серьезные изменения под влиянием перенесенных личностью травматических событий, в результате которых основательно разрушаются привычные жизненные представления и схемы поведения. Экстремальный негативный опыт настолько противоречит существовавшей ранее картине мира, что его осмысление вызывает долговременные и тяжёлые психологические проблемы. Чувство беспомощности и потери контроля над собственной жизнью может сохраняться ещё долгое время после того, как исчезнут первоначальные симптомы ПТСР.

Таким образом, базовые убеждения, как в отношении самого себя, так и в отношении окружающего мира могут существенно отличаться у лиц, переживших травматическое событие и не переживших такового.

С целью диагностики базовых убеждений Р. Янов-Бульман разработала Шкалу базовых убеждений, выявляющую восемь категорий убеждений:

- 1) благосклонность мира (BW, benevolence of world),
- 2) доброта людей (BP, benevolence of people),

- 3) справедливость мира (J, justice),
- 4) контролируемость мира (C, control),
- 5) случайность как принцип распределения происходящих событий (R, randomness),
- 6) ценность собственного "Я" (SW, self-worth),
- 7) степень самоконтроля (контроля над происходящими событиями) (SC, self-control),
- 8) степень удачи, или везения (L, luckiness).

Бланк методики

Инструкция: Отметьте, пожалуйста, степень своего согласия или несогласия с каждым из утверждений.

№	Утверждение	Совершенно не согласен	Не согласен	Скорее не согласен	Скорее согласен	Согласен	Полностью согласен
1	Неудача с меньшей вероятностью постигает достойных, хороших людей						
2	Люди по природе своей недружелюбны и злы						
3	Кого в этой жизни постигнет несчастье – дело случая						
4	Человек по натуре добр						
5	В этом мире гораздо чаще происходит что-то хорошее, нежели плохое						
6	Течение нашей жизни во многом определяется случаем						
7	Как правило, люди имеют то, что заслуживают						
8	Я часто думаю, что во мне нет ничего хорошего						
9	В мире больше добра, чем зла						
10	Я вполне везучий человек						
11	Несчастья случаются с людьми из-за ошибок, которые они совершили						
12	В глубине души людей не очень волнует, что происходит с другими						
13	Обычно я поступаю таким образом, чтобы увеличить вероятность благоприятного для меня исхода дела						
14	Если человек хороший, к нему придут счастье и удача						

Продолжение таблицы

15	Жизнь слишком полна неопределённости – многое зависит от случая						
16	Если задуматься, то мне очень часто везет						
17	Я почти всегда прикладываю усилия, чтобы предотвратить несчастья, которые могут случиться со мной						
18	Я о себе невысокого мнения						
19	В большинстве случаев хорошие люди получают то, чего заслуживают в жизни						
20	Собственными поступками мы можем предотвращать неприятности						
21	Оглядываясь на свою жизнь, я понимаю, что случай был ко мне благосклонен						
22	Если принимать меры предосторожности, можно избежать несчастий						
23	Я предпринимаю действия, чтобы защитить себя от несчастий						
24	В общем-то, жизнь – это лотерея						
25	Мир прекрасен						
26	Люди в большинстве своём добры и готовы прийти на помощь						
27	Я обычно выбираю такую стратегию поведения, которая принесет мне максимальный выигрыш						
28	Я очень доволен тем, какой я человек						
29	Если случается несчастье, то обычно это потому, что люди не предприняли необходимых мер для защиты						
30	Если посмотреть внимательно, то увидишь, что мир полон добра						
31	У меня есть причины стыдиться своего характера						
32	Я удачливее, чем большинство людей						

Обработка результатов

К каждой из 8 шкал относится 4 утверждения (см. ключ). Значение по каждой из шкал определяется средним арифметическим баллом по соответствующим утверждениям. Для прямых утверждений это баллы, отмеченные респондентом, а для обратных (помеченных в "ключе" знаком минус) – реверсивные значения (противоположные отмеченным относительно середины шкалы, т.е. "1" соответствует "6", "2" – "5", "3" – "4" и так далее).

Первичные категории убеждений могут также оцениваться как 3 обобщённых направления отношений:

1. Общее отношение к благосклонности окружающего мира вычисляется как среднее арифметическое между BW и BP (благосклонность мира и доброта людей).

2. Общее отношение к осмысленности мира, т.е. контролируемости и справедливости событий, вычисляется как среднее арифметическое между показателями J (справедливость мира), C (контролируемость мира) и реверсивным R (случайность). Для получения показателя реверсивного R нужно суммировать баллы, обратные набранным по R относительно середины шкалы.

3. Убеждение относительно собственной ценности, способности управления событиями и везения вычисляется как среднее арифметическое между SW (ценность "Я"), SC (самоконтроль) и L (везение).

Ключ:

BW	5,	9,	25,	30
BP	-2,	4,	-12,	26
J	1,	7,	14,	19
C	11,	20,	22,	29
R	3,	6,	15,	24
SW	-8,	-18,	28,	-31
SC	13,	17,	23,	27
L	10,	16,	21,	32

Данный опросник позволяет сравнивать базовые убеждения у разных групп людей, например, переживших различные виды травматического опыта. Он может быть использован и в индивидуальной работе: если показатели по какой-либо шкале у человека сильно занижены, то это следует учесть при оказании психологической поддержки. В норме показатели по всем шкалам выше середины, то есть не менее 3,5 баллов. Исследователи считают, что более оптимистичное отношение к миру, окружающим людям и себе самому способствует большей психической стабильности и успешности в повседневной жизни.

Приложение 4

**Типы этнической идентичности
(Г.У. Солдатова, С.В. Рыжова)**

Данная методическая разработка позволяет диагностировать этническое самосознание и его трансформации в условиях межэтнической напряженности. Один из показателей трансформации этнической идентичности – это рост этнической нетерпимости (интолерантности). Толерантность/интолерантность –

главная проблема межэтнических отношений в условиях роста напряженности между народами – явилась ключевой психологической переменной при конструировании данного опросника. Степень этнической толерантности респондента оценивается на основе следующих критериев: уровня "негативизма" в отношении собственной и других этнических групп, порога эмоционального реагирования на иноэтническое окружение, выраженности агрессивных и враждебных реакций в отношении к другим группам.

Типы идентичности с различным качеством и степенью выраженности этнической толерантности выделены на основе широкого диапазона шкалы этноцентризма, начиная от "отрицания" идентичности, когда фиксируется негативизм и нетерпимость по отношению к собственной этнической группе, и заканчивая национальным фанатизмом – апофеозом нетерпимости и высшей степенью негативизма по отношению к другим этническим группам.

Опросник содержит шесть шкал, которые соответствуют следующим типам этнической идентичности.

1. Этнонигилизм – одна из форм гипоидентичности, представляющая собой отход от собственной этнической группы и поиски устойчивых социально-психологических ниш не по этническому критерию.

2. Этническая индифферентность – размывание этнической идентичности, выраженное в неопределенности этнической принадлежности, неактуальности этничности.

3. Норма (позитивная этническая идентичность) – сочетание позитивного отношения к собственному народу с позитивным отношением к другим народам. В полиэтничном обществе позитивная этническая идентичность имеет характер нормы и свойственна подавляющему большинству. Она задает такой оптимальный баланс толерантности по отношению к собственной и другим этническим группам, который позволяет рассматривать ее, с одной стороны, как условие самостоятельности и стабильного существования этнической группы, с другой – как условие мирного межкультурного взаимодействия в полиэтничном мире.

Усиление деструктивности в межэтнических отношениях обусловлено трансформациями этнического самосознания по типу гиперидентичности, которая соответствует в опроснике трем шкалам:

4. Этноэгоизм – данный тип идентичности может выражаться в безобидной форме на вербальном уровне как результат восприятия через призму конструкта "мой народ", но может предполагать, например, напряженность и раздражение в общении с представителями других этнических групп или признание за своим народом права решать проблемы за "чужой" счет.

5. Этноизоляционизм – убежденность в превосходстве своего народа, при-

знание необходимости "очищения" национальной культуры, негативное отношение к межэтническим брачным союзам, ксенофобия.

6. Этнофанатизм – готовность идти на любые действия во имя так или иначе понятых этнических интересов, вплоть до этнических "чисток", отказа другим народам в праве пользования ресурсами и социальными привилегиями, признание приоритета этнических прав народа над правами человека, оправдание любых жертв в борьбе за благополучие своего народа.

Этноэгоизм, этноизоляционизм и этнофанатизм представляют собой ступени гиперболизации этнической идентичности, означающей появление дискриминационных форм межэтнических отношений. В межэтническом взаимодействии гиперидентичность проявляется в различных формах этнической нетерпимости: от раздражения, возникающего как реакция на присутствие членов других групп, до отстаивания политики ограничения их прав и возможностей, агрессивных и насильственных действий против другой группы и даже геноцида.

В результате серии экспертных оценок и пилотажных исследований были отобраны 30 суждений – индикаторов, интерпретирующих конец фразы: "Я – человек, который..." Индикаторы отражают отношение к собственной и другим этническим группам в различных ситуациях межэтнического взаимодействия.

Бланк методики

Инструкция: Ниже приводятся высказывания различных людей по вопросам национальных отношений, национальной культуры. Подумайте, насколько Ваше совпадает с мнением этих людей. Определите свое согласие или несогласие с данными высказываниями.

№	Я – человек, который...	Согласен	Скорее согласен	В чем-то согласен, в чем-	Скорее не согласен	Не согласен
1.	предпочитает образ жизни своего народа, но с большим интересом относится к другим народам					
2.	считает, что межнациональные браки разрушают народ					
3.	часто ощущает превосходство людей другой национальности					

Продолжение таблицы

4.	считает, что права нации всегда выше прав человека					
5.	считает, что в повседневном общении национальность не имеет значения					
6.	предпочитает образ жизни только своего народа					
7.	обычно не скрывает своей национальности					
8.	считает, что настоящая дружба может быть только между людьми одной национальности					
9.	часто испытывает стыд за людей своей национальности					
10.	считает, что любые средства хороши для защиты интересов своего народа					
11.	не отдает предпочтения какой-либо национальной культуре, включая и свою собственную					
12.	нередко чувствует превосходство своего народа над другими					
13.	любит свой народ, но уважает язык и культуру других народов					
14.	считает строго необходимым сохранять чистоту нации					
15.	трудно уживается с людьми своей национальности					
16.	считает, что взаимодействие с людьми других национальностей часто бывает источником неприятностей					
17.	безразлично относится к своей национальной принадлежности					
18.	испытывает напряжение, когда слышит вокруг себя чужую речь					
19.	готов иметь дело с представителем любого народа, несмотря на национальные различия					
20.	считает, что его народ имеет право решать свои проблемы за счет других народов					
21.	часто чувствует неполноценность из-за своей национальной принадлежности					
22.	считает свой народ более одаренным и развитым по сравнению с другими народами					
23.	считает, что люди других национальностей должны быть ограничены в праве проживания на его национальной территории					
24.	раздражается при близком общении с людьми других национальностей					

Продолжение таблицы

25.	всегда находит возможность мирно договориться в межнациональном споре					
26.	считает необходимым "очищение" культуры своего народа от влияния других культур					
27.	не уважает свой народ					
28.	считает, что на его земле все права пользования природными и социальными ресурсами должны принадлежать только его народу					
29.	никогда серьезно не относился к межнациональным проблемам					
30.	считает, что его народ не лучше и не хуже других народов					

Обработка результатов

Ответы испытуемых переводятся в баллы в соответствии со шкалой:

"согласен" – 4 балла;

"скорее согласен" – 3 балла;

"в чем-то согласен, в чем-то нет" – 2 балла;

"скорее не согласен" – 1 балл;

"не согласен" – 0 баллов.

Затем подсчитывается количество баллов по каждому из типов этнической идентичности (в скобках указаны пункты, работающие на данный тип):

1. Этнонигилизм (пункты: 3, 9, 15, 21, 27).

2. Этническая индифферентность (5, 11, 17, 29, 30).

3. Норма (позитивная этническая идентичность) (1, 7, 13, 19, 25).

4. Этноэгоизм (6, 12, 16, 18, 24).

5. Этноизоляционизм (2, 8, 20, 22, 26).

6. Этнофанатизм (4, 10, 14, 23, 28).

В зависимости от суммы баллов, набранных испытуемым по той или иной шкале (возможный диапазон – от 0 до 20 баллов), можно судить о выраженности соответствующего типа этнической идентичности, а сравнение результатов по всем шкалам между собой позволяет выделить один или несколько доминирующих типов.

**Приемы, вызывающие доверие
(Шереметов П.В. Новосибирск)**

Для того чтобы вызвать доверие и преодолеть сопротивление партнера, нужно превратить его в «друга», потому что с «врагом» договориться очень сложно. Необходимо продемонстрировать положительное отношение к нему или хотя бы уважение и признание его права на собственную позицию. В этом случае можно применить несколько проверенных приемов.

• Прием «Улыбка»

Он заключается в том, что вначале вы убеждаете себя, что имеете дело с достойным партнером. Ваше внутреннее позитивное и уважительное отношение к нему выразится в ваших мимике, взгляде, позе, наклоне туловища и головы, тональности речи. «Улыбка» берет свое начало в мозгу. Этот прием требует невербального выражения уважения, открытости и доверия к партнеру. «Улыбка» снимает сопротивление, обязывает партнера действовать подобным образом по отношению к вам, демонстрирует к нему уважение, создает у него желание соответствовать этим ожиданиям, создает в глазах партнера ваш имидж приятного человека, вызывает у партнера положительные эмоции.

• Прием «Золотые слова»

Моменты позитивного поведения партнера фиксируют вслух очень редко. Прием «Золотые слова» заключается в том, чтобы подкреплять словесными репликами сдвиги в поведении человека («Я очень рад(а), что вы не догматик и способны к пересмотру своих позиций»). «Золотые слова» — это искусство говорить комплименты своему партнеру по переговорам. В пылу спора или конфликта люди чаще концентрируют внимание на негативном, оставляя без внимания пусть немногие, но позитивные моменты в поведении партнера. Похвалу можно даже авансировать. После этого у партнера появляется желание «отработать» ее.

Произносить комплименты и похвалу нужно уверенным тоном, не смущаясь, но и не покровительственно. Слова при этом должны сочетаться с тоном голоса, мимикой и позой. Нельзя говорить комплименты с холодным блеском в глазах или презрительно скривив губы. Говоря комплименты, нужно прогнозировать реакцию партнера. Комплимент может вызвать и раздражение, если он неуместен в данной ситуации. Не говорят противоречивых комплиментов («Вашу бы энергию, да в мирных целях»).

В результате «Золотых слов» партнер осознает ваши положительные ожидания по отношению к его личности и его действиям и неосознанно стремится

оправдать эти ожидания. Этот прием формирует его ответную симпатию к вам, снимает его психологическую защиту и закрытость, настраивает его на согласие и сотрудничество, стимулирует его желание также отплатить вам приятными словами.

• Прием «Поиск позитивного»

Этот прием предлагает посмотреть на ситуацию или предложение, которые отвергает партнер, с другой точки зрения, поискать, нет ли в ситуации чего-либо позитивного. Ответ может осветить в сознании позитивную сторону, которая всегда присутствует в любом вопросе или явлении. В свою очередь, партнер уже не будет настойчиво отвергать ваши предложения или доводы. Этот прием ослабляет: сопротивление, демонстрирует вашу мудрость и диалектичность; позволяет увидеть данный вопрос как с негативной, так и с позитивной стороны.

Применяя иные приемы, можно сказать о значимости партнера для вас, об уважении к нему, о его весомости, связях, силе. Не следует преуменьшать вклад партнера и преувеличивать свой. Сказанное удовлетворяет потребность партнера в значимости и тем самым смягчает его сопротивление, поощряет его желание ответить тем же.

Для успешной коммуникации необходимо считать, что партнер имеет только добрые намерения. Люди обычно оценивают других по результату, а себя по намерениям. Опытный переговорщик делает по-другому. И у себя и у партнера он предполагает хорошие намерения, даже если результат оказался не очень желателен: «Я верю, что вы сделали все возможное». Такое отношение смягчает критику полученных нежелательных результатов и заставляет партнера оценивать и вас по хорошим намерениям.

Приложение 2

Высказывания и афоризмы о доверии

Просить совета есть величайшее доверие, какое один человек может оказать другому.

Боккаччо Д.

Как можно иметь дело с человеком, которому нельзя доверять? Если в повозке нет оси, как можно в ней ездить?

Конфуций

С людьми ты тайной не делись своей,
Ведь ты не знаешь, кто из них подлеи.

Как сам ты поступаешь с Божьей тварью,
Того же жди себе и от людей.
Омар Хайям

Пусть никакие толки не отвратят тебя от тех, кто тебе доверился.
Фалес

Доверился кому, так доверяй во всем.
Цецилий

Зрелость разума узнается по неспешности доверия... Но не подавай виду, что не веришь,— это невежливо, даже оскорбительно: ты тогда даешь понять собеседнику, что либо он обманывает, либо сам обманут...
Грасиан-и-Моралес

Наиболее доверчивы самые серьезные люди.
Поуп А.

Люди глупо доверчивы... Вся реклама мира основана на трех принципах: «Хорошо, много и даром». Поэтому можно давать скверно, мало и дорого.
Грин А. С.

Оказывайте доверие лишь тем, кто имеет мужество при случае вам поперечить и кто предпочитает ваше доброе имя вашей милости.
Суворов А. В.

Оказанное доверие обычно вызывает ответную верность.
Ливий

Доверие, оказанное вероломному, дает ему возможность вредить.
Сенека

У людей вообще замечается слабость доверять скорее другим, ссылающимся на сверхчеловеческие источники, чем собственным головам.
Шопенгауэр А.

Доверие к самому себе — первое необходимое условие великих начинаний.
Джонсон С.

Для взрослого человека доверчивость — слабость, для ребенка — сила.

Лэм Ч.

От веры до любви короткая дорога.

Внушить доверие — о, это очень много!

Когда поверишь ты, что он в тебя влюблен,

Полюбишь и сама: таков любви закон.

Корнель Пьер

Если будешь доверять только одному себе, то никто не изменит тебе.

Пенн Вильям

Доверие — первое условие дружбы.

Лабрюйер Ж.

Не следует доверять человеку, который, утверждая что-либо, кладет руку на сердце.

Лихтенберг Г.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абишева А.К. О понятие «ценность» // Вопросы философии. 2002 № 3. С. 139-146.
2. Аксельрод А., Любарская Е. Программа толерантности. Мир различий: сборник упражнений для учащихся общеобразовательных школ. М., 2003.
3. Бандурка А., Бочарова С., Землянская Е. Психология управления. Использование манипулятивных техник в деловом общении. Харьков, 1998.
4. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика: пер. с англ. М.: «Дело Лтд», 2004.
5. Гойхман О.Я., Надеина Т.М. Речевая коммуникация: учебник
6. Гришина Н.В. О предрасположенности к конфликтному поведению. Психические состояния. 1981.
7. Дональдсон М. Умение вести переговоры. М., 2004.
8. Здравомыслов А.Г. Потребности. Интересы. Ценности. М., 1999. 237 с.
9. Иконникова С.Н. Диалог о культуре. М., 2004.
10. Карнеги Д. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей. М., 2006. 864 с.
11. Культура организационного поведения / под редакцией Н.М. Пилипенко. М.: НОУ СГА, 2001.
12. Лавриненко В.Н. Психология и этика делового общения. М.: Юнити, 1997. 211 с.
13. Леонтьев А.Л. Педагогическое общение. М., 1979. 118 с.
14. Лучшие психологические тесты. Петрозаводск: Петроком, 1992.
15. Марищук В.Л. Методика психодиагностики в спорте. М.: Просвещение, 1984.
16. Мицыч П. Как проводить деловые беседы. М., 1987.
17. Нестик Т.А. Доверие в команде: преимущества, риски, методы развития http://www.iteam.ru/publications/human/section_87/article_2686.
18. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: учебное пособие. М.: Логос, 2002. 224 с.
19. Попова Ж. Служба кадров. 2002. № 11. С. 73-74.
20. Рытченко Т.А. Психология деловых отношений. М.: МГУЭСИ, 2001. 356 с.
21. Саблина С.Г. Актуальные проблемы теории коммуникации: сборник научных трудов. СПб.: Изд-во СПбГПУ, 2004. С. 52-74.
22. Сборник психологических тестов / сост. Л.А. Богатова, В.В. Герасимова, Л.А. Кудряшова, И.А. Радчук. Казань: КН.
23. Сборник методик социально-психологической и личностной диагностики для практических занятий по социальной психологии / под ред. Р.Э. Реньге. 1983.

24. Солдатова Г.У., Шайгерова Л.А., Шарова О.Д. Жить в мире с собой и другими <http://www.tolz.ru/library/?id=415&print=1>.
25. Стародубцев В.Ф. Деловое взаимодействие – путь к успеху. М.: Экономика, 2007. 304 с.
26. Степанищев А.Т. Читать можно быстрее. М.: Московский рабочий, 1988. С. 10–12.
27. Тер-Минасова С.Г. Язык и межкультурная коммуникация: учеб. пособие. М.: Слово/Slovo, 2000. 624 с.
28. Уколова Ю.С. Проблема доверия к другому в коммуникативной философии // Наука. Релігія. Суспільство. 2010. № 4.
29. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию, или переговоры без поражения. М., 1990. С. 51.
30. Ценности профессионально-трудовой сферы. Как помочь старшекласснику понять и принять мир труда и профессий. Элективный курс для старшеклассников: учебно-методическое пособие / под общ. ред. Н.А. Асташовой. Брянск: Изд-во БИПКРО, 2007. 248 с.
31. Я-Ты-Мы: спецкурс для учащихся профессионального училища: учебно-методическое пособие / сост. И.В. Гуляева. Брянск: Изд-во БГУ, 2010. 126 с.

ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

1. [http://\"Тесты и психологические игры. Ваш психологический портрет\"](http://\)
2. http://1000melocey.ru/publ/novosti/neobychnye_tradicii_raznykh_stran
3. <http://azps.ru/training/2/trn152.html>
4. <http://hum.offlink.ru/education/kurses/values/Values20/>
5. <http://medportal.ru/enc/psychology/relations/8/>
6. <http://mysiholog.com/psychology-communication/243-osnovnye-stili-obscheniya.html>
7. <http://ru.wikipedia.org/wik>
8. <http://shkolazhizni.ru/archive/0/n-26866/>
9. <http://trenings.ru/materialy/online-treningi/masterstvo-kommunikatsii/21-mk-1-e-zanyatie-doverie.html>
10. <http://www.c-psy.ru/index.php/specialists/>
11. <http://www.sportedu.by/Student/Student.php?ind=6>

Учебное издание

Медведева Светлана Александровна
Семьшева Валентина Михайловна

**ФОРМИРОВАНИЕ У СТУДЕНТОВ УСТАНОВКИ
НА ЦЕННОСТИ МЕЖКУЛЬТУРНОГО ОБЩЕНИЯ**

Редактор Осипова Е.Н.

Подписано к печати 4.12. 2018 года. Формат 60x84 1 /16.
Бумага офсетная. Усл. п. л. 4,30 Тираж 25 экз. Изд. 6290.

Издательство Брянского государственного аграрного университета 243365
Брянская обл., Выгоничский район, с. Кокино, Брянский ГАУ