

ТРЕНИНГ МЕЖКУЛЬТУРНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ САМООПРЕДЕЛЕНИЯ В ПРОСТРАНСТВЕ КУЛЬТУРЫ И СОЦИУМА

Дамман Е.А. ©

Кандидат филологических наук, доцент кафедры лингвистики и перевода Института лингвистики и международных коммуникаций Южно-Уральского государственного университета, г. Челябинск

Аннотация

В статье рассматривается понятие «тренинг», его роль в совершенствовании компетентности в межкультурной коммуникации, нацеленности на практическое овладение ценностями, нормами, правилами представителей иной культуры.

Ключевые слова: тренинг, межкультурное взаимодействие, этническая толерантность.

Keywords: training, cross-cultural interaction, ethnic tolerance.

Процессы политической и экономической глобализации в мире приводят к расширению и углублению вопросов межкультурного (далее - МК) взаимодействия и взаимопонимания. Люди все чаще путешествуют по другим странам, изучают иностранные языки, знакомятся с особенностями разных культур, устанавливают товарищеские и деловые контакты с представителями разных народов. Активный интерес вызывают у них проблемы межкультурного сходства и различия. Обучение человека взаимодействию с представителями других культур, его психологическое сопровождение и подготовка к столкновению с иным, незнакомым, непонятым в другой культуре является существенной задачей в настоящий период. Такое обучение формирует условия для облегчения адаптации (аккультурации) в новой культуре, постижения новых правил поведения, изучения норм и ценностей, приспособления к незнакомым условиям жизни.

Существует несколько способов повышения компетентности в проблемах МК коммуникации. Отмечается, что применяемые модели или способы повышения МК компетентности различаются в трех аспектах: по методу обучения; по содержанию обучения; по сфере, в которой стремятся достичь основных результатов. Выделяют «основные типы обучающих программ, включающие просвещение, ориентирование, инструктаж и тренинг» [3].

Само понятие «тренинг» вошло в свободный научный оборот лишь в последние десятилетия. На сегодняшний день термин «тренинг» обычно связывается с комплексом упражнений, осуществляемых по специальной методике, разработанной на научной основе и выполняемый под руководством квалифицированного специалиста. Как метод учебных занятий тренинг представляет собой планомерно реализовываемую программу различных упражнений с целью формирования и совершенствования умений и навыков в той или иной сфере человеческой деятельности.

Сегодня можно выделить две точки зрения на роль тренинга в совершенствовании компетентности в МК коммуникации. Приверженцы первой точки зрения считают, что тренинг призван компенсировать недостаток умений и навыков, которые не обеспечиваются системой образования, процессами социализации и инкультурации и не могут быть приобретены в процессе коммуникативной практики [4]. Другая точка зрения заключается в том, что тренинг представляет собой, прежде всего, работу по переосмыслению опыта МК коммуникации, расширению знаний, способствующих формированию более компетентного взаимодействия с окружающим миром [1; 2].

Соответственно этим точкам зрения существуют две модели совершенствования компетентности путем использования тренинга. Согласно первой из них тренинг является

местом приобретения и совершенствования знаний, умений и установок. Другая модель предполагает, что в тренинге участники овладевают новыми, более совершенными способами работы со своим опытом.

В сфере межкультурных отношений метод тренинга впервые был предложен Г. Триандисом, который считает, что с помощью этого метода происходит знакомство с межкультурными различиями в межличностных отношениях путем проигрывания ситуаций, по-разному протекающих в различных культурах. В процессе тренинга, по его мнению, происходит знакомство с чужой культурой посредством эмоционально окрашенной деятельности, повторного проигрывания ситуаций и их анализа. В результате становится возможным перенос полученных знаний на новые ситуации [7].

Метод тренинга соединяет в себе информационный и деятельностный аспекты, что делает его одним из самых эффективных методов в формировании межкультурной компетентности. В процессе такого тренинга развивается умение слушать своего собеседника, держать себя уверенно с другими людьми, публично выступать, создавать эффективную модель взаимоотношений с партнерами по коммуникации, предотвращать и конструктивно разрешать конфликты, преодолевать осложняющие общение привычки и манеры поведения и т. д.

Таким образом, тренинг МК взаимодействия представляет особый тип включенной формы обучения, при которой знания являются не готовым продуктом, поставляемым группе ведущим-тренером. В итоге этого динамического, как правило, не директивного и мало предсказуемого процесса, новые знания о себе, окружающих и социальных процессах появляются из совокупности личных жизненных опытов, впечатлений, восприятий, актуальных реакций самих участников тренинга.

Выделяют три вида программ тренинга: общекультурный тренинг, культурно-специфический тренинг, атрибутивный тренинг [6]. *Общекультурный тренинг* ориентирован на осознание себя представителем своей этноса и культуры и использует модель «культурного самосознания». В ходе тренинга предлагаются ролевые игры, в которых обучаемые играют роли хозяев и визитеров, например американцев. В ролевых играх могут проигрываться как обычные, так и конфликтные ситуации. Затем поведение игроков обсуждается в процессе групповой дискуссии. *Культурно-специфический тренинг* построен на основе реальных межкультурных контактов. Тренинг нацелен на снижение этноцентризма и предубеждений участников взаимодействия в ходе занятий. *Атрибутивный тренинг* нацелен на изучение того, как представители разных народов и культур интерпретируют качества личности и причины поведения друг друга. Подобный тренинг помогает сформировать более адекватные оценки индивидом различного поведения члена другой культуры и способствует получению изоморфных атрибуций, то есть атрибуций, характерных для иной культуры. Тренинг МК взаимодействия представляет собой некоторую комбинацию культурно-специфического и атрибутивного тренинга.

Тренинг МК взаимодействия направлен на практическое овладение ценностями, нормами, правилами представителей другой культуры. Основная цель программы такого тренинга заключается в повышении компетентности в вопросах МК взаимодействия. Тренинг МК взаимодействия решает несколько приоритетных задач:

- Формирование интереса к иным народам и их культурам.
- Преодоление этноцентризма как тенденции оценивать мир с помощью собственных культурных фильтров.
- Укрепление этнической идентичности и самосознания, воспитание патриотизма — любви и интереса к своему народу и культуре.
- Формирование этнической толерантности, терпимости к образу жизни и психологическим особенностям других людей, других культур, профилактика этнической, культурной, конфессиональной интолерантности.

Достижение поставленной цели и решение данных задач происходит на трех уровнях, а именно, повышение когнитивной информированности (когнитивный уровень), то есть

научиться думать; воспитание этнокультурной чувствительности (эмоционально-аффективный уровень), то есть научиться чувствовать; формирование поведенческой компетентности (конативный уровень), то есть научиться взаимодействовать в вопросах межкультурной коммуникации.

Можно выделить следующие компоненты тренинга МК взаимодействия:

- Теоретическая часть тренинга предполагает понимание специфических, культурных универсалий, проявляющихся в традициях, ритуалах, обычаях; осознание собственного этноцентризма, влияния этнических установок, стереотипов, предубеждений, как препятствующих формированию этнокультурной компетентности.

- Практическая часть тренинга состоит в формировании этнокультурной сенситивности, развитии межкультурной компетентности в ситуациях МК коммуникации, создании стратегий управления и преодоления негативных этнических установок, отработке и закреплении навыков, необходимых для успешного МК взаимодействия.

- Методические основы тренинга включают традиционные процедуры групповой работы, например, групповые дискуссии, ролевые игры, рефлексии опыта, дискуссии-беседы, интерактивное моделирование, симуляция. Применение этих методов позволяет подготовить участников к эффективным контактам с другими культурами, научить их понимать, чувствовать и анализировать как собственное поведение, так и поведение представителей других культур.

Опыт проведения тренингов МК взаимодействия показывает, что процесс проведения тренинга разделяется на три этапа, каждый из которых имеет свою специфику.

Первый этап — вспомогательный — представляет собой подготовку участников к предстоящим изменениям в их коммуникативном поведении. Этот этап в свою очередь разделяется на две стадии: 1) принятие правил проведения тренинга; 2) создание атмосферы доверия, открытости и доброжелательности.

К числу основных правил проведения тренинга относятся:

1. Правило присутствия.
2. Правило здесь-и-теперь.
3. Правило искренности и открытости.
4. Правило «Я».
5. Правило активности.
6. Правило конфиденциальности [5].

Второй этап тренинга может быть назван **стимулирующим и развивающим сознание**. Этот этап является наиболее сложным для участников, так как связан более всего с корректировкой их личностных качеств. Для этого можно использовать следующие конкретные приемы и методы: групповые дискуссии, культурные ассимиляторы, просмотр учебного фильма / ролика, заполнение опросника, выполнение упражнений.

К этому же этапу тренинга относится обсуждение переживаний, вызванных упражнениями. Участникам тренинга необходимо время и пространство для разговора об увиденном ими фильме, о чувствах, возникших в результате упражнения или групповой дискуссии.

Третий «завершающий» этап предполагает подведение итогов, акцентирование ключевых моментов обучения. Например, анализ эффекта, вызванного игрой или упражнением или сравнительное исследование способов решения проблемы их успешности или не успешности.

МК взаимодействие нельзя отработать и освоить в течение одной встречи или даже целого цикла тренинговых процедур. На каком бы этапе своего личностного развития мы ни оказались включенными в динамическое обучение, сама наша жизнь в социуме обеспечит нас многообразным и актуальным материалом для изучения, анализа и пересмотра нашего предыдущего культурного опыта, для обновления нашей картины мира и привычных моделей поведения.

Литература

1. Бурнхард Ф. Тренинг межличностного взаимодействия. – СПб.: Питер, 2002. – 74с.
2. Кипнис М. Тренинг коммуникации. – М.: Ось-89, 2004. – 128с.
3. Коптельцева Г.В. Межкультурная коммуникация. Теория и тренинг. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 223с.
4. Мальханова И. А. Коммуникативный тренинг: Учебное пособие. – М.: Академический проект, 2006. – 159с.
5. Садохин А.П. Межкультурная компетентность: понятие, структура, пути формирования //Журнал социологии и социальной антропологии. – 2007. – Том 10. – № 1. – С. 125-139.
6. Стефаненко Т.Г. Этнопсихология. – М.: Изд-во Ин-та психологии РАН; Академический проект, 1999. – 320с.
7. Triandis H. Intercultural Education and Training // Understanding the USA. A Cross-Cultural Perspective. – Tubingen, 1989. – P. 305 – 322.