

**И. Я. Лейбман,
М. В. Корнилова**
**МЕЖКУЛЬТУРНЫЙ ТРЕНИНГ:
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА
И ПРИМЕРЫ УПРАЖНЕНИЙ**

В самом общем виде освоение чужой культуры на практике представляет собой постижение системы ценностей и культурных особенностей другого народа, которое обычно происходит на трех уровнях: *восприятия* (приобретения необходимых знаний), *социальном* (формирования практических навыков и умений) и *аксиологическом* (выработка ценностного отношения к явлениям изучаемой культуры). Для первого уровня достаточно иметь представление о фактах изучаемой культуры. Для второго — необходимо владеть понятиями и уметь совершать определенные действия в соответствии с принятыми в данной культуре нормами поведения. А для третьего уровня требуется способность формировать такие суждения по отношению к фактам изучаемой культуры, при которых эти факты переживаются как факты личной жизни индивида.

Современная наука предлагает широкий выбор различных способов и методов обучения эффективной коммуникации и формирования межкультурной компетентности. Изучение процесса межкультурной коммуникации показало, что только одного владения иностранным языком для преодоления межкультурных различий недостаточно. В работах многих отечественных и зарубежных исследователей (Е.М. Верещагина, В.Г. Костомарова, Н.Н.Трошиной, В. Гудикунста, Дж. Мартин, Т. Накаямы и др.) обосновывается мысль, что традиционные системы формирования коммуникативного опыта и совершенствования компетентности в виде воспитания, социализации, инкультурации, образования и адаптации не являются универ-

сальными, не всегда должным образом решают возникающие задачи, т.к. ориентированы на реализацию строго определенных целей и задач жизнедеятельности индивидов. Поэтому возникает необходимость разработки специфических технологий, предназначенных для обучения конструктивному межкультурному взаимодействию.

Стефаненко Т.Г. выделяет несколько способов такой подготовки. Используемые модели различаются в трех аспектах:

- по методу обучения — дидактическому или эмпирическому;
- по содержанию обучения — общекультурному или культурно-специфичному;
- по сфере, в которой стремятся достичь основных результатов — когнитивной, эмоциональной или поведенческой.

Как пишет А. П. Садохин, просвещение представляет собой приобретение знаний о культуре и этнической общности, к контакту с которой готовится индивид. Оно предполагает чтение литературы по истории, географии, знакомство с обычаями и традициями, государственным устройством, особенностями этнической психологии и т.д. Так, например, в США долгое время подготовка специалистов и дипломатов, выезжающих на длительное время для работы за границей, строилась на имитационной игре, которую называли «классной комнатой». В процессе обучения им давали достаточно обширные знания о стране пребывания, правда, они носили, в основном, абстрактный характер. И поэтому довольно скоро обнаружилось, что подобные знания не слишком помогали в реальной жизни, а реакции местных жителей на действия и поведение американцев нередко сильно отличались от ожидаемых. Поэтому сегодня «классные комнаты» все чаще дают не конкретные знания о какой-либо стране, а только учат переселенцев и визитеров «обучаться» правильному поведению¹.

¹Садохин А.П. Межкультурная компетентность: сущность и механизмы формирования; диссертация на соискание ученой степени доктора культурологии. — Москва, 2009. 327 с.

Ориентирование, в свою очередь, как указывает А. П. Садохин, предполагает ознакомление индивида с основными нормами поведения, ценностями и убеждениями соответствующей культуры. В этой форме подготовки обычно даются рецепты поведения в наиболее часто встречающихся ситуациях, а основным принципом здесь выступает «делай то — не делай это». Для этого чаще всего используют пособия, которые специалисты иронично называют «культурными поваренными книгами». В них обычно даются рецепты поведения в наиболее часто встречающихся ситуациях².

Однако описанные выше методы обучения не дают достаточного количества практических знаний и навыков для межкультурного взаимодействия. Каким бы полным ни был объем передаваемой информации, обучающие всегда оказываются недостаточно подготовленными практически для этого вида общения. Данный недостаток призван компенсировать тренинг межкультурной компетентности, который признан многими специалистами основным методом формирования межкультурной компетентности, ориентированным на практическое взаимодействие с другой культурой.

Тренинг как метод обучения в области межкультурных отношений 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 ситуации³. (333)

Дж. Леви определяет межкультурный тренинг как серию взаимосвязанных событий или действий, задуманных для разви-

²Там же.

³Triandis, H. Intercultural Education and Training // Peter Funke (Ed.) Understanding the USA. A Cross-Cultural Perspective. — Tuebingen, 1989.

тия культурного самосознания, культурно специфических поведенческих реакций или навыков, а также позитивной установки по отношению к другим культурам. Он использует это понятие как синоним термина «кросс-культурный тренинг» и зачастую ссылается на него просто как на «эмпирическое обучение».

По мнению Р. Брислина и его коллег, метафорически тренинг можно назвать процессом интенсивной социализации, а в случае межкультурного тренинга — интенсивной инкультурации (вхождения индивида в культуру своего народа) и аккультурации (вхождения индивида в чужую для него культуру). Разнообразные программы межкультурного тренинга ориентированы на непосредственное взаимодействие с представителями других культур и призваны научить индивидов справляться с трудностями в ситуациях культурного многообразия, помочь им эффективно общаться, жить, учиться и работать в поликультурной среде, минимизировать конфликты, основанные на культурном непонимании⁴.

Выполняя эти конкретные задачи, указывает Р.Пейдж, межкультурный тренинг направлен и на достижение более глобальных целей, так как способствует: 1) изменению социальной и культурной ситуации: ослаблению расизма, шовинизма и других форм существующих в обществе предубеждений и дискриминации; 2) урегулированию конфликтов и пропаганде более гармоничных межэтнических отношений⁵.

Как указывает один из наиболее авторитетных отечественных авторов по тематике межкультурного тренинга Т.Г. Стефаненко⁶, любая программа межкультурного тренинга пытается ответить на вопрос «Как?»: как индивид может наладить межличностные контакты с представителями других культур, как

⁴ Brislin, R.W., Bhawuk, D.P.S. Cross-cultural training: Research and innovation // *Social psychology and context*. — Thousand Oaks (Cal.), 1999. P. 205-216.

⁵ Paige, R.M. Intercultural trainer competencies // *Handbook of intercultural training*. — Thousand Oaks (Cal.), 1996. P. 148-165.

⁶ Стефаненко Т.Г. Этнопсихология: практикум: Учебное пособие для студентов вузов. — М.: АспектПресс, 2006. С. 208.

он может овладеть их ценностями, нормами, ролевыми структурами. Подразумевается, что такой тренинг направлен на изменения в установках, на развитие сензитивности к культурным различиям и на повышение межкультурной компетентности.

Хотя задачи любой программы межкультурного тренинга специфичны, формированию, развитию или совершенствованию во всех этих программах должны подвергаться мысли, эмоции и поведение обучаемых. А, следовательно, компонентами межкультурной компетентности является триада: знания — умения — социальные установки. В области когниций тренинг помогает понять, как стереотипы и предубеждения влияют на их взаимодействие с членами других культур. Поэтому его цели сосредоточены на знаниях и представлениях. В области эмоций тренинг направлен на коррекцию коммуникативных установок, а также на помощь в овладении способами эффективного управления эмоциональными реакциями во время взаимодействия с представителями других культур, например, тревогой, страхом или гневом. В поведенческом аспекте межкультурный тренинг, как правило, создается для того, чтобы помочь развить навыки, необходимые для эффективного взаимодействия с носителями других культур.

В ходе эффективного межкультурного тренинга, по мнению Т.Г. Стефаненко⁷, обучаемые переходят на один из этнорелятивистских этапов личностного роста (согласно модели развития межкультурной компетентности М. Беннета). Этнорелятивизм начинается с принятия индивидом межкультурных (этнокультурных) различий и разных взглядов на мир, являющихся основой культурных вариаций в поведении. Людям, находящимся на этом этапе, доставляет удовольствие обнаружение и исследование различий. На этапе адаптации к межкультурным различиям индивид способен не просто осознавать такие различия, но и вести себя в соответствии с правилами чужой культуры,

⁷ Стефаненко Т.Г. Этнопсихология: практикум: Учебное пособие для студентов вузов. — М.: Аспект Пресс, 2006. С. 208.

не испытывая при этом дискомфорта. Он делает обобщения на основе выявленных различий, открывая новые связи, а не новые барьеры. Как правило, именно этот этап является целью межкультурного тренинга и свидетельствует о достижении человеком межкультурной компетентности.

По мнению А.П. Садохина, метод тренинга является самым эффективным при обучении межкультурной компетентности, поскольку развивает умение слушать своего собеседника, держать себя уверенно с другими людьми, публично выступать, строить эффективную модель взаимоотношений с партнерами по коммуникации, предотвращать и конструктивно разрешать конфликты, преодолевать осложняющие общение привычки и манеры поведения и т.д.⁸

Данная оценка тренинга основывается на том, что обучение взаимодействию с представителями других культур реализуется:

- во-первых, через целенаправленное воспроизведение конкретных ситуаций, протекающих по-разному в различных культурах, имеющих своей целью познакомить обучаемых с межкультурными различиями, возникающими во взаимоотношениях с представителями других культур.
- во-вторых, через ознакомление обучаемых с самыми характерными особенностями чужой культуры, подготовки их к переносу полученных знаний на другие ситуации межкультурного взаимодействия.

Модели межкультурного (этнокультурного) тренинга подразделяются Т.Г. Стефаненко на общекультурные и культурно-специфичные.

Исходной основой подготовки и проведения тренинга формирования межкультурной компетентности обычно является общекультурный тренинг, или тренинг самосознания, в результате которого человек должен осознать себя представителем конкретной культуры, вывести на уровень сознания нормы,

⁸Садохин А.П. Межкультурная компетентность: сущность и механизмы формирования; диссертация на соискание ученой степени доктора культурологии. — Москва, 2009. С. 327.

ценности и правила поведения, принятые в своей культуре. При этом тренеры идут от обучения участников осознанию ценностей собственной культуры к анализу различий между культурами и, в конечном счете, к выработке умения «проникать» в культурные различия для повышения эффективности межкультурных контактов.

Тренинговые технологии этой категории включают в себя семинары-мастерские межкультурной коммуникации, создающиеся для того, чтобы помочь представителям разных этносов понять, как культура влияет на их мысли, чувства и поведение. На таких семинарах обсуждается, что представляет собой само понятие культура, в чем состоит специфика культур участников.

Следующим шагом проведения общего межкультурного тренинга, как указывает А.П. Садохин, часто являются культурно-специфичные тренинги, которые целенаправленно готовят человека к коммуникации в рамках той или иной конкретной культуры. Суть культурно-специфического тренинга заключается в обучении конкретным знаниям, умениям и навыкам жизни в определенной культуре. Среди многочисленных *программ культурно-специфического тренинга* широкое распространение получил тренинг, включающий реальные межкультурные контакты.

В американской культурной антропологии были разработаны различные типы тренингов, наиболее полную типологию которых представил У.Брислин. Он выделяет следующие типы тренингов в сфере межкультурной коммуникации:

- тренинг самосознания, в котором индивид познает свои собственные культурные основы;
- когнитивный тренинг, в котором участники получают информацию о других культурах;
- тренинг атрибуции, который обучает участников давать причинные объяснения ситуаций и действий партнеров с точки зрения другой культуры;
- поведенческий тренинг, который имеет своей целью обучение практическим навыкам, необходимым для жизни в

другой культуре или для взаимодействия с ее представителями;

- ситуативный тренинг, который предполагает воспроизведение и анализ конкретных межкультурных контактов, а также обсуждение проблем, возникающих в результате таких контактов.

Каждый из перечисленных типов преследует свои цели и реализует решение соответствующих задач.

Когда мы говорим о межкультурном тренинге, который подразумевает повышение межкультурной компетентности, формирование навыков межкультурного взаимодействия, не стоит забывать, что эта задача не может рассматриваться сама по себе, вне контекста, вызвавшего необходимость формировать определенные навыки.

Встреча с другой культурой, с чем-то «не своим», незнакомым, не понятным, всегда вызывает напряжение, тревогу. Это процесс, в котором заложен конфликт ценностей, ожиданий, что может привести как к открытым, так и к внутренним конфликтам. Для субъекта, попавшего в описываемую ситуацию важно осознать, что с ним происходит, что вызывает напряжение, сильные чувства, побуждает вести себя определенным образом и научиться справляться с возникающими конфликтами.

В зависимости от обстоятельств взаимодействия субъектов степень напряжения будет различной. Понятно, что турист, столкнувшийся с непривычными правилами в новой стране, может переживать чуждые для него условия не так остро, как мигрант или эмигрант, которым надо в этой стране адаптироваться для успешной жизни и работы. И совсем другими будут переживания и реакции местного жителя, когда мигрант ведет себя не так, как принято в данном месте. Реакции сотрудников различных отделов на собрании крупной транснациональной корпорации могут быть не менее эмоциональными, но конфликт будет касаться совсем других ценностей, чем, например, у мигранта, проживающего стадию адаптации в новых условиях.

Планируя тренинг межкультурного взаимодействия, тренер будет учитывать, какие задачи наиболее важны для участников: адаптации, формирования толерантности, поиск собственной позиции.

Так же важно знать для какой возрастной группы планируется тренинг, и при разработке программы учитывать возрастные особенности и возможности.

Содержание тренинга

Рассмотрим, какое предполагается психологическое содержание, когда говорят о тренинге межкультурного взаимодействия. О каких психологических качествах идет речь? Что планируется сформировать, чему научить участников тренинга?

Когда мы говорим о межкультурной компетентности, предполагается, что человек чувствителен к другой системе ценностей, стилю поведения, обычаям

Разработчику программы, в первую очередь, важно представлять, насколько сформирована этническая самоидентификация участников тренинга, что они думают о себе, своей принадлежности к определенной культуре, от чего отталкиваются в своих суждениях о представителях другой культуры.

Также хорошо, если разработчик заранее знает, насколько участники готовы вообще признавать влияние межкультурных различий на эффективность общения и взаимодействия между представителями различных этнических групп, насколько готовы изменять свое поведение в зависимости от различных культурных условий. Н.М. Лебедева, О.В.Лунева, Т.Г. Стефаненко⁹ выделяют три уровня, которые необходимо пройти, чтобы сформировать способность к эффективной межкультурной коммуникации. На первом, монокультурном уровне требуется

⁹ Лебедева Н.М., Лунева О.В., Стефаненко Т.Г., Мартынова М.Ю. Межкультурный диалог. Тренинг этнокультурной компетентности. — М.: Ин-т этнологии и антропологии РАН, 2003. С. 268.

глубокое изучение моделей поведения и восприятия действительности, принятых в родной культуре. На втором, интеркультурном уровне следует сформировать способность объяснять культурные различия между своей собственной и иной культурой в процессе коммуникации для достижения взаимопонимания. На третьем, транскультурном уровне необходимо развить способность оценивать межкультурные различия и преодолевать проблемы на основе межкультурного взаимопонимания.

Тренинги, направленные на повышение межкультурной компетентности, в зависимости от заказа, могут носить общий или специфический характер. То есть речь может идти о готовности в принципе встречаться с представителями других культур, а может возникнуть запрос о подготовке к встрече с вполне конкретной культурой.

В первом случае основное внимание уделяется формированию самоидентификации участников, осознанию самого себя как представителя этноса или культуры (модель «культурного самосознания»). От осознания ценностей собственной культуры переходят анализу различий между культурами и, в конечном счете, к выработке умения «проникать» в культурные различия для повышения эффективности межкультурных контактов.

Во втором случае стратегически речь может идти о предоставлении знаний о другой культуре, стереотипах и тогда планируется тренинг когнитивной направленности. Тренинг может быть атрибутивной направленности, объясняющий как представители другой культуры интерпретируют поведение, результаты деятельности. Если речь идет о формировании поведенческих навыков и умении общаться — доминирует коммуникативно-бихевиоральный подход. Работа может быть посвящена переживаниям, которые вызывают сильное напряжение у человека, встретившегося с другой культурой, т.е. тренинг эмоциональной направленности. Каждый из названных путей правильный, но ни один не достаточен. Встреча с другой культурой затрагивает мысли, эмоции, поведение, и работа направлена на всю триаду.

Тренинг особенно эффективен для формирования межкультурной компетентности благодаря тому, что навыки взаимодействия с представителями других культур формируются через целенаправленное воспроизведение конкретных ситуаций, с учетом специфики культуры, и благодаря ознакомлению с самыми характерными особенностями чужой культуры, подготовки их к переносу полученных знаний на другие ситуации межкультурного взаимодействия.

Существует большое искушение начинать тренинг с информации о другой культуре, с упражнений, заданий, связанных с взаимодействием с представителями других культур. Но для того, чтобы осознать свое отношение к другому, надо понимать, с чем это другое сравниваешь, т.е. нужны знания о том, что ты считаешь правильным. По сути, речь идет о самоидентификации, знаниях о себе. Поэтому исходной основой подготовки и проведения тренинга формирования межкультурной компетентности обычно является общекультурный тренинг, или тренинг самосознания, в результате которого человек должен осознать себя представителем конкретной культуры, вывести на уровень сознания нормы, ценности и правила поведения, принятые в своей культуре. После этого становится возможным показать и проанализировать различия между разными культурами, а затем — выработать умение замечать эти различия и пользоваться ими для эффективного межкультурного взаимодействия.

Методические и организационные основы межкультурного тренинга

Межкультурный тренинг чаще всего проводится психологом по запросу. Например, заказ может поступать от администрации учебного заведения, где обучаются мигранты и представители местного населения, если ее беспокоят неприязненные отношения между этими группами. Как правило, это просьба поработать с педагогическим коллективом или учащимися для

нормализации обстановки. Формулируя запрос на проведение тренинга, заказчик обычно говорит о фактах, которые его беспокоят, о том, что бы он хотел изменить, к чему прийти, и эту информацию психолог переформулирует в психологическую задачу. Как правило, заказчик не является клиентом, участником группы.

В беседе с заказчиком психолог получает информацию о группе, с которой будет работать, а также о времени, которое планируется отвести на работу.

Хорошо, если перед началом работы у психолога будет возможность провести диагностику участников группы, что позволит точнее определить направление работы, оценить, насколько реально выполнить заказ, представить себе предполагаемый результат. Диагностика может проводиться с помощью специально подобранных тестов, методом наблюдения, путем анкетирования, опросов или беседы и т.д.

В некоторых случаях от психолога потребуются предъявить заказчику программу. Однако даже если такого требования не поступило, программа помогает структурировать процесс подготовки тренинга. Она включает:

- цели и задачи тренинга;
- описание того, что планируется сделать;
- предполагаемый результат и формы отчетности;
- на кого рассчитан тренинг (характеристика группы: число участников, их возраст, допускаются ли отношения участников вне группы — сотрудники, родственники, друзья);
- открытая группа или закрытая;
- какие условия необходимо обеспечить для успешного достижения результатов (место для проведения занятий и возможность закрытого пространства на время работы, частота встреч, длительность каждой встречи и их количество);
- какие материально-технические средства потребуются;
- в некоторых случаях оговаривается, как именно психолог информирует заказчика о прохождении тренинга.

Договариваясь о проведении тренинга, можно обсудить с заказчиком, есть ли необходимость отслеживать посещаемость участников, кто это можно реализовать, как и кем информируются ведущий и участники, если занятие по какой-либо причине не состоится. Если заказчик решит прервать тренинг раньше окончания программы, следует оговорить то, как он проинформирует об этом ведущего, как компенсирует потери. Необходимо договориться и о том, в каких случаях и на каких условиях ведущий может остановить работу до завершения программы.

При составлении программы желательно использовать позитивные формулировки. Например, в целях программы лучше писать «сформировать положительное (или доброжелательное) отношение к представителям других культур», а не «преодолеть негативное отношение к представителям других культур».

При описании предполагаемого результата, полезно конкретизировать, какой результат планируется получить, а так же выделить критерии, по которым можно оценить уровень сформированности ожидаемых качеств. Это даст возможность оценить результат работы. Например, если результат программы «повышение коммуникативных навыков участников», то проверить его достаточно трудно, так как это сложная многофакторная и многоуровневая структура. Но автор может конкретизировать задачу, четко сформулировав, какие элементы коммуникативных навыков он развивает в тренинге. Например, обучить участников устанавливать контакт. Тогда появляется возможность точно описать изменения: до тренинга в новой обстановке, участник смотрел в пол, здоровался, не глядя на собеседника. После тренинга, знакомясь с новым человеком, он смотрит в глаза, доброжелательно произносит приветствие.

Большинство психологов составляют более подробную программу для личного пользования, в которой прописывается полное содержание занятий. При этом стоит помнить, что любая программа — только макет тренинга.

В зависимости от особенностей группы и динамических процессов, которые протекают в группе, будут вноситься коррективы — добавляться или убираться отдельные упражнения, меняться запланированные методы работы; если позволяют формат тренинга и достаточная степень безопасности в группе, можно включать индивидуальные мини-сессии. В некоторых случаях меняется намеченный порядок прохождения тем тренинга.

Планируя тренинг, прежде всего, важно определиться с целями и задачами.

Психолог должен представлять, что он надеется достичь в результате работы и какие шаги следует для этого предпринять. Это является каркасом программы.

Любую программу можно разделить на этапы, но в каждой должны быть:

- вводная часть
- основная часть
- заключительная часть

Вводная часть помогает участникам успешно войти в систему тренинговых занятий. На этом этапе они знакомятся друг с другом и ведущим, с содержанием программы, правилами группы. Это обеспечивает безопасность участников, способствует созданию рабочей обстановки.

Как мы уже говорили, на тренинги формирования межкультурной компетентности участники часто попадают не по собственной инициативе. Поэтому в вводной части важно уделить внимание мотивации участия в тренинге — участники должны понимать, что они могут получить в результате, чем полезны данные занятия, какую личную потребность они удовлетворят, какими знаниями, навыками овладеют. Здесь необходимо умение психолога заинтересовать совместной работой, предъявить планируемый результат.

Основная часть тренинга максимально реализует планируемые задачи. Эта часть включает отработку необходимых навыков, чтение мини-лекций или предоставление знаний во время

решения ситуативных задач, а также создание условий, позволяющих сформировать определенные качества.

Особое внимание следует уделить заключительной части. На практике можно видеть, что в некоторых случаях начинающие психологи упускают этот этап работы. Иногда он пропадает по вине заказчика, когда тренинг обрывается раньше оговоренного времени. Этот этап работы очень важен для подведения итогов работы и прощания участников группы. На последних занятиях участники тренинга могут оценить, чего они достигли в результате занятий, какие перемены произошли с ними и их коллегами. Здесь важна обратная связь между участниками: она дает человеку информацию о том, как его видят окружающие. Кроме того, для многих изменения остаются незаметными, т.к. после того, как они произошли, человек часто искренне полагает, что всегда был таким. Отзывы других членов группы позволяют зафиксировать эти изменения, признать результат проделанной в тренинге работы.

Не стоит пренебрегать обратной связью от участников группы ведущему. Для людей, прошедших непростой путь тренинга, в равной мере важно иметь возможность как выразить благодарность за приобретенные навыки и умения, новый взгляд, так и высказать то, что вызвало затруднения, было избыточным, оставило негативный след. И хотя негативный отклик может вызвать сложные чувства у ведущего, это неоценимый материал для дальнейшей работы. Кстати, умение ведущего достойно принимать комплименты— хороший обучающий материал для тех участников тренинга, которые воспитывались в культурах, где важно «быть скромным».

В зависимости от образования и личных вкусов психолог выбирает методы работы. Это могут быть различные тренинговые упражнения, арт-методы (рисунки, коллаж, лепка и др.), драматизации, деловые игры, беседы и др. Можно применять аудио и видеоматериалы, но следует заранее позаботиться об оборудовании и условиях просмотра или прослушивания.

Если предполагается использовать раздаточный материал, то его надо приготовить заранее. Психолог также должен решить, когда выдавать участникам раздаточный материал (сразу или по мере необходимости). Если материал раздать сразу, то кто-то из участников может начать рассматривать его, будет отвлекаться от группового процесса. Предлагая материал по ходу тренинга, ведущий тоже приостанавливает процесс, но все участники находятся в равном положении. Необходимо заранее продумать и то, что происходит с этим материалом после использования: участники возвращают его ведущему или оставляют у себя. Если материал планируется оставить у участников, то полезно приготовить папки с файлами или конверты, куда можно все сразу сложить и больше не отвлекаться.

Желательно, чтобы ведущий жестко соблюдал временные рамки. Даже если кто-то из членов группы опаздывает, ведущий должен приходить в помещение тренинга точно к установленному времени. Завершать работу тоже следует вовремя. Это обеспечивает стабильность и усиливает безопасность в группе.

Если речь идет о продолжительном тренинге (4 и более часов в день), важно согласовать с группой количество перерывов, их продолжительность, фиксировано ли время начала перерыва, могут ли выходить участники тренинга во время работы, должны ли они как-то обозначать свой уход.

В некоторых случаях тренинг проводится в виде 1,5 - 2 часового занятия, а затем чаепития для желающих (А.Г. Лидерс в работе с подростками). В этом случае важно заранее продумать, в разных ли помещениях происходят эти процессы, оговорить, сколько времени может занимать чаепитие, является оно общим или для желающих. Такой формат может вызывать споры, противники говорят о «зажевывании» результата, дефлексии. Однако для групп с низким уровнем безопасности, когда участники закрыты, не решаются высказываться в кругу, такой способ организации работы позволяет дать дополнительное время на интеграцию, а психолог, наблюдая за участниками в нефор-

мальной обстановке, лучше понимает происходящие в группе процессы. Для тренинга межкультурного взаимодействия, если в группе присутствуют представители различных культур, этот формат хорош тем, что позволяет сразу на практике реализовать полученные навыки.

Планирование занятия

При подготовке каждого занятия ведущий учитывает тему, этап тренинга, динамику группы и то, что происходило на предыдущей встрече.

Вводная часть занятия, как правило, состоит из шеринга и разогревающего упражнения (разминки). В ходе шеринга участники высказывают свои ожидания и описывают состояние, в котором пришли. На первых занятиях ведущий может столкнуться с тем, что участники мало говорят о своем состоянии. Это может быть связано и с низким уровнем безопасности в группе, когда нет достаточного доверия к другим участникам и страшно раскрываться, и с недостаточно развитой рефлексией — неумением распознавать свое состояние.

Разминка не только позволяет участникам включиться в работу в данной группе, почувствовать себя здесь и сейчас, но и вводит тему занятия. Например, часто используются для разминки упражнения «Снежный ком» с различными модификациями и «Разные приветствия». Если занятие связано с самоидентификацией, то упражнение «Имена и качества» подойдет больше, чем предложение показать разные формы приветствия. Упражнение с приветствием уместнее на занятиях, посвященных формированию коммуникативных навыков. При таком подходе к выбору упражнений для разминки психолог с первых минут тренинга развивает намеченную тему. Так, выбирая, какую черту характера назвать, человек задумывается о себе, о том какой он, сопоставляет эту информацию со своей системой ценностей. Приветствуя окружающих различными способами,

участники группы получают представление о том, как они вступают во взаимодействие с другими людьми, что переживают, т.е. начинают исследовать свой коммуникативный потенциал.

Выбирая задания для основной части, полезно иметь несколько вариантов, что позволяет работать в разных формах, используя диалог, движение, методы арт-терапии. Это особенно важно на начальных стадиях работы с группой, пока не сформирована обстановка безопасности и доверия, участники еще не освоили способы психологической работы. Также на начальной стадии тренинга лучше на одном занятии провести несколько небольших упражнений, чем одно длинное.

Заключительная часть играет интегративную функцию, участники обобщают пережитый опыт, поэтому задания должны соответствовать теме занятия и быть достаточно сложными. На начальных стадиях тренинга лучше выбирать более безопасные формы: игру, двигательные упражнения. На более поздних этапах можно использовать глубокие формы работы, такие как письмо себе.

Ведущему понадобится следующая таблица:

№№	Упражнение	Цель, задача	Инструкция	Время	Материалы, технические средства	Примечание

Эта таблица помогает структурировать процесс, не пропустить мелочей при подготовке к работе, приготовить все необходимое. Ведущий ясно видит дизайн занятия, то, как может распределяться время в процессе работы.

Не стоит пренебрегать написанием текста даже для хорошо известных упражнений. Четко написанная инструкция позволяет удерживаться в рамках поставленной задачи. Кроме того, если во время работы возникает интенсивная динамика, подготовленный текст помогает ведущему следовать за процессом,

не отвлекаясь на содержание.

Все варианты упражнений тоже вносятся в таблицу и выделяются либо шрифтом, либо цветом, либо комментариями в примечаниях.

Для отслеживания происходящих в группе процессов можно подготовить специальные бланки.

Если среди участников тренинга представители разных этнических групп, ведущему может потребоваться запомнить много необычных имен, иногда близких по звучанию. В таком случае может помочь запись имен участников группы по кругу, как они сидят.

Заранее также следует приготовить бланки для отслеживания динамики на занятии в виде простой таблицы:

Фамилия, Имя	<i>Комментарии к упражнению</i>
	Дата, имя ведущего

В первом столбике указываются имена участников. В комментариях записываются наблюдения ведущего, высказывания участников и другие пометки. Заполнять таблицу можно как во время занятия, так и позднее, когда ведущий анализирует результат.

Эта форма при регулярном ведении позволяет отслеживать динамику изменений каждого участника. Кроме того, по количеству записей сразу видно, кто из участников группы привлекает наибольшее внимание ведущего, а кто остается в тени, и на него следует обратить внимание.

Осознание происходящего участниками группы, рефлексия

Так как ведущий тренинга межкультурной компетентности чаще всего работает с немотивированными клиентами, психолог может столкнуться с сопротивлением уже в тот момент, когда будет предлагать инструкции заданий. Для людей, не имеющих опыт работы в психологической группе, многие задания могут казаться странными, иногда не соответствующими их возрасту или статусу.

Поэтому в этой ситуации имеет смысл сообщить, что именно сейчас исследуется или отрабатывается, а также четко сформулировать цель работы, называя возможные достижения участников: «Давайте посмотрим, как мы ведем себя, если...», «Готов кто-то испытать, как он будет...», «Давайте попробуем...» и т.п. Такие формулировки вводят участников в контекст упражнения, снижают уровень тревоги, связанный с непонятной деятельностью.

Предлагая группе инструкцию к психологической игре, лучше говорить об «Упражнении», а не об «Игре». Игра в тренинге используется для проживания определенной ситуации, получения конкретного опыта. После ее выполнения необходимо обсуждение, рефлексия происходящего. В детских группах предпочитают играть, и обсуждение иногда рассматривается как скучное приложение. Взрослые, наоборот, скорее склонны к обсуждению, чем к «легкомысленным» играм. Предлагая выполнить упражнение, ведущий поддерживает серьезность происходящего. Для детской аудитории это несколько переключается с учебной ситуацией и настраивает участников на разговор, для взрослых — игровая часть обозначается как исследовательский материал.

Успешность результата тренинга в значительной мере зависит от того, насколько участники проживают предложенные упражнения, замечают особенности своего поведения, свои ре-

акции и переживания и насколько они могут этим поделиться с группой. Кроме условий безопасности в группе, обеспечивающих возможность свободно выражать свои чувства, участники группы должны уметь выражать свои чувства, говорить о замеченных изменениях. Несмотря на всю очевидность этого утверждения ведущие групп часто сталкиваются с тем, что участникам трудно описать то, что с ними происходит: свои эмоциональное состояние, переживания. Многие просто говорят, что чувствуют себя «нормально».

Есть стандартные вопросы, помогающие структурировать процесс рефлексии:

- Что (как) вы сейчас себя чувствуете?
- Что вам понравилось в этом упражнении?
- Что для вас было новым?

Можно так же провести параллель с реальной жизнью и спросить участников:

- На что в вашей жизни похоже то, что сейчас происходило?
- Можете ли вы использовать полученный опыт в повседневной жизни?

Но в группе могут оказаться участники, испытывающие затруднения вообще с высказываниями. В таком случае можно использовать другие методы.

Так, ведущая программы «Дискавери» Джин Берубе для рефлексии эмоционального состояния раскладывает перед участниками карточки, на которых написаны различные эмоции, и предлагает выбрать то, что им наиболее подходит. Этот способ хорош для начала работы, если среди участников много людей, не привыкших обращать внимание на свои чувства.

Можно предъявить участникам пиктограммы, изображающие эмоциональные состояния, и попросить прокомментировать свой выбор. Такая форма достаточно безопасна и привычна для участников, т.к. «смайлики» прочно вошли в повседневную жизнь, а необходимость объяснить выбор тренирует навык рефлексии.

Применяя этот прием, можно использовать проективные методики — предлагать участникам выбрать наиболее подходящее их состоянию изображение или цвет и прокомментировать выбор. В качестве изображений подойдет раздаточный материал карточных методик, фотографии, репродукции картин, рекламные или плакатные открытки и т.д. Но ведущий должен заранее подготовить этот материал и позаботиться, чтобы он охватывал максимально широкий спектр чувств или состояний.

Иногда бывает нужно быстро получить от участников обратную связь об их состоянии и отношении к происходящему. Тогда полезным оказывается изображение рейтинговой шкалы. Ведущий задает полярности, описывающие состояния участников, степень включенности, отношение к происходящему (доволен — не доволен, старался — не старался, помогал — не помогал, получал поддержку — не получал и т.д.), а участники отвечают поднятием руки на определенную высоту. Например, поднятая вверх рука обозначает, что участник абсолютно доволен происходящим, опущенная вдоль туловища — совершенно недоволен, вытянутая вперед — нейтральное состояние. Соответственно можно быть не совсем довольным или несколько недовольным. Все участникам одновременно показывают свое отношение. Стоя в кругу, они видят друг друга и получают представление о том, как соотносится их отношение к происходящему с впечатлением остальных участников.

Еще один способ быстрой рефлексии взят из психодраматического подхода. В комнате обозначается некая ось, концы которой соответствуют разным полюсам отношения, состояния. Участникам предлагается определить для себя и стать в той точке оси, которая им больше подходит.

Если в группе уже сформирован достаточный уровень безопасности, в ситуациях, когда требуется разрядка, можно предложить выразить свое состояние звуком.

Упражнения

Мы уже отмечали, что каждая группа имеет свою специфику. Поэтому для каждой группы создается своя программа. Учитывая эти соображения, мы предлагаем не сценарий тренинга, а отдельные упражнения.

«Имена и качества»

Упражнение используется для знакомства участников и для того, чтобы помочь им запомнить имена друг друга.

Инструкция

Каждый участник должен представиться и назвать какое-либо свое качество, начинающееся с той же буквы, что и его имя. Если кто-то испытывает затруднения с выбором качества, другие участники могут подсказать качества, начинающиеся на нужную букву, и человек остановится на том, что ему подходит.

Вопросы для обсуждения:

- Как вы выбрали, какое качество назвать?
- Легко ли вам было назвать своё качество?
- Если трудно, то что именно вызвало затруднение?

Комментарии к упражнению

Игровая форма этого упражнения придает легкость, но, выбирая качество, человек сразу задумывается о себе, своем характере. Некоторые участники говорят первое, что пришло в голову, и при обсуждении могут жалеть об этом. Поэтому в шеринге можно спросить:

- Хотел бы кто-то назвать другое качество?

Такая разминка хороша и для занятий посвященных самоопределению, самоидентификации. Она позволяет перебросить мостик в блок упражнений, посвященных коммуникативным навыкам, если спросить в шеринге:

- Называл ли кто-то качества, которыми обладаете и вы?
- Называл ли кто-то качества, которые и вы бы хотели иметь?

— Показалось ли вам, что кто-то из участников на вас похож?

Ответы на эти вопросы требуют внимания к окружающим, к тому, что они говорят.

Аналогичные функции выполняет широко распространенное упражнение «Снежный ком» («Бычья голова»).

Его можно выполнять в разных модальностях, перемещать фокус внимания.

Инструкция

1 вариант. Нам надо познакомиться. Первый участник называет свое имя и свое положительное качество. Второй повторяет имя первого и его качество, после чего называет свое имя и свое положительное качество. Третий участник повторяет то, что сказал первый, затем второй и называет свое имя и свое положительное качество. И так далее по кругу, пока не представятся все.

2 вариант. Нам надо познакомиться. Первый участник называет свое имя, говорит, чем любит заниматься и обозначает это каким-либо жестом. Второй повторяет имя первого и его любимое занятие, показывает условный жест, после этого называет свое имя и свое любимое занятие, обозначая его своим жестом. Третий участник повторяет слова и жесты первого, потом слова и жесты второго и называет свое имя и свое любимое занятие, обозначая его движением. И так далее по кругу, пока не представятся все.

Вопросы для обсуждения:

- Как вы себя чувствуете после этого упражнения?
- Легко ли вам было его выполнять?
- Есть ли среди участников кто-то похожий на вас?

Комментарии к упражнению

Выбирая фокус, ведущий может дозировать глубину упражнения. Говорить о хобби легче, чем о чертах своего характера, требует меньшей погруженности в себя, внимания к себе

и своему состоянию.

Включение дополнительной модальности, усиливает погружение в здесь и сейчас, заставляет участников работать одновременно вербально и двигателью.

«Моя визитка»

Цель: формирование самосознания.

Материалы: бумага, цветные фломастеры, ручка.

Инструкция

Сейчас каждый из вас создаст свою визитку. С ее помощью вы расскажете о себе все, что сочтете нужным. Это поможет группе узнать о вас и выяснить, кто из участников в чем-то близок вам. На визитке должно быть ваше имя и все, что вы сочтете нужным написать или нарисовать.

Вопросы для обсуждения:

- Легко ли было придумать такую визитку?
- Как вы определяли, что должно быть на ней написано или изображено?
- Были ли визитки, которые сильно отличались от ваших по содержанию? Какие чувства это у вас вызвало?
- Заинтересовал ли вас кто-то из участников? Чем именно?
- Узнали ли вы что-то новое о себе, пока выполняли это упражнение?

Комментарии к упражнению

«Визитка» достаточно распространенное упражнение. Оно хорошо тем, что может быть использовано для достижения различных целей. Выполняя упражнение, участники группы задумываются о себе, о своих качествах, о том, что они готовы предъявить окружающим, что ценно для них самих.

В тренингах, посвященных формированию коммуникативной компетентности, фокус обсуждения будет сосредоточен на том, что участники группы ждут от окружающих, как самопредъявление помогает устанавливать контакт, каким ожиданиям окружения человек хотел бы соответствовать. Можно

обсудить с участниками, что принято делать при первом представлении в разных культурах и чего делать не следует. Например, в каком-то обществе в первую очередь будут говорить о работе, а где-то — о семье. Насколько их визитки отражают традиции, в которых они выросли?

Упражнение можно проводить в общем кругу, в малых группах или предложить участникам походить по комнате, рассмотреть визитки друг друга, задать возникшие вопросы и потом провести общее обсуждение.

«Хиппи»

Цель: развитие рефлексии, навыков самопрезентации.

Материалы: заранее приготовленные бумажные трафареты в форме футболок (их не обязательно делать в натуральную величину, вполне можно вырезать из листа А3 или А4), цветные фломастеры.

Инструкция

В прошлом веке было популярно движение Хиппи. Хиппи имеют свои традиции, привычки, отличающиеся от других людей. Чтобы рассказать миру о себе, они рисовали на своих футболках различные рисунки и делали надписи, сообщающие об их жизненной позиции. Я предлагаю вам создать свои футболки и рассказать миру о себе, нарисовав на них что-то, что будет отражать ваш внутренний мир, характер или то, чем вы любите заниматься.

Вопросы для обсуждения:

- О чём говорит ваша футболка? Что люди смогут узнать о вас, посмотрев на нее?
- Как вы определяли, что должно быть изображено?
- Может быть, кто-то решил, что есть вещи, которые не стоит выносить на футболку. Как вы решали, что не надо рисовать?
- Чьи футболки привлекли вас? Чем?
- Были ли футболки, которые показались вам неожиданными?

— Хотелось бы вам иметь такую же футболку, как у кого-то? Почему?

Комментарии к упражнению

Это упражнение похоже на упражнение «Визитка», и многое, что было сказано выше, справедливо и в данном случае. Вместе с тем, хочется обратить внимание на некоторые детали.

В отличие от «Визитки», это упражнение больше апеллирует к ценностям, к жизненной позиции, то есть затрагивает более глубокие структуры личности. Поэтому ведущему требуется быть особенно внимательным к участникам и не форсировать процесс, а идти за группой.

«Имя»

Цель: формирование самоопределения.

Инструкция:

Подумайте о своем имени. Знаете ли вы, кто вас назвал, почему. Если вас назвали в честь какого-то человека, то что это был за человек, какими качествами обладал. Что это значит для вас, обладаете ли вы теми же качествами? Как вы к этому относитесь? Возможно, вам просто дали красивое имя. Знаете ли вы, что оно значит? Насколько вам подходит его значение?

Дополнение к инструкции для работы в малых группах: Найдите в группе 1-2 человек, с кем бы вы хотели обсудить историю возникновения вашего имени и приступайте к работе.

Дополнительные вопросы для обсуждения:

- Как вы относитесь к своему имени, нравится ли оно вам?
- Подходит ли вам ваше имя?
- Если нет, то как бы вы хотели, чтоб вас звали? Расскажите, как бы вы себя чувствовали с другим именем.
- Связано ли как-то ваше имя или история его возникновения с вашей культурой?

Комментарии к упражнению

Это упражнение позволяет обратиться к семейным посланиям, ожиданиям, которые несет человек с момента рождения.

Для нас оно интересно еще и тем, что первая встреча с культурой и формирование этноидентификации происходит в семье. Упражнение затрагивает очень личные вопросы, поэтому лучше его выполнять в малых группах, а в кругу обмениваться впечатлениями, рассказать, чем понравилось или не понравилось упражнение, что было полезно в его выполнении, кто что новое узнал.

Если ведущий хочет провести упражнение в кругу или как вводное, то можно ограничить темы для обсуждения, не задавать инструкцию в полном объеме.

«Добрый день, шалом, салют!»

Цель: знакомство с разнообразными способами и формами приветствий, принятыми в различных культурах.

Материалы: карточки, на которых написаны приветствия из различных стран без указания страны. Они могут быть написаны как латиницей, так и кириллицей (количество карточек должно быть не меньше, чем число участников группы с ведущими).

Варианты надписей на карточках (название страны не пишется): Hello (Англия), Aloha (Гавайи), Bongiorno (Италия), Gruezi (Швеция), Dobryden (Чехия), Shalom (Израиль), Asalamu Aleikum (Египет), Selamatdatag (Малайзия), Buenos Dias (Испания), Merhaba (Турция), Zdoroven'kibuli (Украина).

Инструкция

Каждый участник группы берет по очереди карточку, читает вслух приветствие и старается определить, приветствие какой страны написано на карточке. Если у кого-то возникают затруднения, участники группы могут помочь. Можно всей группой вслух повторить приветствие.

Вопросы для обсуждения:

— Как вам понравилось по-разному приветствовать друг друга?

— Были приветствия, которые вам понравились больше других? Почему?

— Были приветствия, которые вам неудобно было повторять? Почему?

— Как вы думаете, какую информацию несут в себе приветствия?

— Как думаете на что направленно упражнение?

— Было ли это упражнение чем-то полезно для вас?

Комментарии к упражнению

Это достаточно безопасное упражнение, и его можно проводить даже на первых занятиях. Это упражнение помогает активизировать личный опыт участников — они вдруг обнаруживают, как много вариантов приветствий могут различить и, вместе с тем, услышать что-то совершенно новое. В обсуждении можно уделить внимание тому, что испытывают члены группы, столкнувшись с новым опытом, что им хочется сделать.

«Ритуалы приветствия»

Цель: постараться вспомнить и воспроизвести традиционные формы приветствий, принятые в разных культурах, у разных народов.

Инструкция

Вспомните, как здороваются друг с другом люди, принадлежащие разным сообществам, какие ритуалы приветствий приняты в разных странах. Каждый участник должен представиться, назвать свое имя и показать группе новый жест. После этого участники, образуя пары произвольным образом, здороваются друг с другом и возвращаются на свои места.

Если кто-то не может вспомнить приветствие, может подсказать группа или, в крайнем случае, ведущий.

Для этого нужно иметь в запасе различные варианты приветствий, например:

- помахать приветственно рукой, как принято у приятелей;
- стукнуть кулак в кулак, как делают болельщики некоторых клубов;

— хлопнуть ладонь в ладонь, рука согнута, поднята вверх, жест спортивных сообществ,

— легкий поклон, руки и ладони вытянуты по бокам (Япония);

— объятие и троекратный поцелуй поочередно в обе щеки (Россия);

— легкий поклон со скрещенными на груди руками (Китай);

— рукопожатие и поцелуй в обе щеки (Франция);

— легкий поклон, ладони сложены перед лбом (Индия);

— поцелуй в щеки, ладони лежат на предплечьях партнера (Испания);

— простое рукопожатие и взгляд в глаза (Германия);

— мягкое рукопожатие обеими руками, касание только кончиками пальцев (Малайзия);

— потереться друг о друга носами (эскимосская традиция).

И т.д.

Вопросы для обсуждения:

— Как вам понравилось по-разному приветствовать друг друга?

— Были приветствия, которые вам понравились больше других? Почему?

— Были приветствия, которые вам неудобно было повторять? Почему?

— Как вы думаете, какую информацию несут в себе приветствия?

— Как думаете на что направленно упражнение?

— Было ли это упражнение чем-то полезно для вас?

Комментарии к упражнению

Некоторые формы приветствий могут показаться кому-то из участников смешными, нелепыми. Поэтому такую разминку можно предлагать после того, как группа прошла вводную стадию, сформирована безопасность и установлены групповые нормы.

При выполнении упражнений ведущий может заметить, что некоторые участники избегают определенных форм приветс-

твия: не смотрят в глаза, женщины или мужчины не касаются представителей другого пола и пр. Не стоит настаивать, так как описанное поведение чаще всего связано с личными культурными нормами участника группы. При достаточном уровне безопасности и доверия в группе, отказ от выполнения может быть хорошим материалом для обсуждения межкультурных различий.

Такая разминка хороша для тренингов, направленных на формирование навыков межкультурного взаимодействия. Но ведущий может фокусироваться на разных вопросах. Если в обсуждении акцентировать внимание на том, что разные формы приветствия соответствуют разным типам поведения, разным нормам, то внимание группы будет привлечено к факту межкультурных различий. Если же больше обсуждать отношение участников к выполнению разных приветствий, то в центре внимания окажутся личное отношение к различиям, готовность его принимать и включаться во взаимодействие по непривычным правилам.

«Угадай настроение»

Цель: помочь участникам тренинга осознать значение невербальной информации, развитие эмпатии.

Инструкция

Объединитесь, пожалуйста, в пары. Один из вас вспоминает ситуацию, которая его задела, когда он испытал сильные чувства. Попробуйте мысленно погрузиться в эту ситуацию, снова встретиться с переживаниями. И замрите в этом состоянии. Второй человек старается максимально точно повторить позу, мимику, подстроить дыхание, затем прислушивается к своему состоянию и рассказывает партнеру, какие переживания транслирует его поза.

Затем меняетесь ролями и выполните упражнение еще раз в новой роли. Побудьте в каждой роли 2-3 раза.

Вопросы для обсуждения:

— Удалось вам определить состояние партнера?

— Как вы думаете, что помогало или мешало вам выполнять упражнение?

— Было ли что-то похоже на повседневную жизнь?

— Чем это упражнение было для вас полезно?

Комментарии к упражнению

Упражнение эффективно, если участники выполняют его честно, не утрируя, без лишней театральности. Поэтому его лучше предлагать группе в центральной части блока занятий, направленных на формирование коммуникативных навыков.

В контексте тренинга межкультурной компетентности полезно обсудить с участниками, что в разных культурах приняты разные способы проявления чувств, но невербальная информация, чувствительность к состоянию партнера, внимание к его напряжению, может помочь понять состояние собеседника.

Это можно проиллюстрировать историей о том, что в японской культуре не принято огорчать собеседника, поэтому скрывают свои негативные переживания. Однажды один человек беседовал с женщиной, у которой только умер муж. Она поддерживала милую беседу, улыбалась, и он подумал, что это очень бесчувственная женщина. А потом он увидел ее руки. Она все время теребила носовой платок и, в конце концов, порвала. Женщина вылила все горе в движения рук.

Наверное, если бы собеседник, как участники группы, попробовал воспроизвести ее позу, дыхание, движение рук, вероятно, напряжение спины, он бы почувствовал все отчаяние, утрату, которые она переживала.

«Познакомь себя с другим»

Цель: совершенствование взаимопонимания в общении на невербальном уровне, а так же совершенствование гибкости в сложных ситуациях и находчивости.

Инструкция

Представьте, что вы потеряли голос и вам надо представиться в новой компании. Попробуйте сообщить о себе минимум информации: свое имя, откуда вы, ваш возраст, профессию и какое-нибудь ваше хобби. Участники группы внимательно смотрят и потом сообщают, что поняли.

Упражнение выполняют все по кругу.

Вопросы для обсуждения:

— Что вы чувствовали во время упражнения?

— Чем оно может быть полезно для вас?

— Что вам проще было делать: представлять или понимать?

Почему?

Комментарии к упражнению

Это упражнение подходит для разогрева в блоке занятий, направленных на формирование коммуникативных навыков. В контексте формирования навыков межкультурного взаимодействия оно хорошо тем, что использует непривычный канал взаимодействия. Тренер может сфокусироваться в обсуждении на том, как чувствовали себя участники, используя непривычный канал коммуникации.

Акцент на межкультурном взаимодействии можно еще больше усилить, если немного изменить условия проведения упражнения: участники группы спрашивают выступающего, в какой стране он знакомится. Тогда в обсуждении внимание уделяется тому, в чем была специфика изображения именно для этой страны, почему выделили именно ее.

«Ромашка»

Цель: осознание собственной идентичности.

Материалы: бумага, ручка.

Инструкция

Нарисуйте ромашку с 6 лепестками. На первом лепестке напишите ваше любимое имя, на втором — любимое блюдо, на остальных — любимый праздник, любимое литературное про-

изведение или фильм, любимую музыку и любимое место на планете.

Когда выполните эту работу, объединитесь в группы по 2-3 человека и обсудите, что у вас получилось, как вы выбирали ответы, насколько ответы отражают ваше мировоззрение, вашу принадлежность к определенной культуре.

Вопросы для обсуждения:

— Какие чувства вы испытывали при создании ромашки и рассказе о ней?

— Чем руководствовались при выборе «любимого»?

— Чем полезно для вас это упражнение?

— Удалось ли вам что-то лучше про себя понять?

Комментарии к упражнению

Поиск того, что больше всего нравится, обращает человека к ресурсам. Поэтому при выполнении этого упражнения, как правило, улучшается настроение участников, поднимается энергия, создается позитивный эмоциональный фон. Упражнение хорошо выполнять перед включением в глубокую работу.

Иногда участники обнаруживают, что их ответы не соответствуют национальным ценностям их страны. Особенно часто такое встречается у представителей больших этносов. Можно обратить внимание на то, насколько их ответы соответствуют ценностям той субкультуры, в которую входят или хотят войти участники.

При обсуждении в группе не должно возникнуть ощущения, что «правильные» ответы обязательно связаны с традицией их страны или нации. Важно, что участники просто задумались о своих предпочтениях и выборах, о том, что побуждает их выбирать.

«Ценности русской культуры»

Цель: определение собственных (русских) культурных ценностей при помощи анализа пословиц.

Материалы: бумага, ручка, список пословиц. Количество

экземпляров списка должно соответствовать числу участников группы, либо выводиться на доску.

Инструкция

Вы знаете, что в пословицах отражается народный опыт. Постарайтесь вспомнить несколько русских пословиц, выражений, часто употребляющихся в непосредственном окружении (например, «много будешь знать — скоро состаришься») и записать их на бумагу.

Сейчас мы рассмотрим некоторые наиболее распространенные русские пословицы. Внимательно изучите их и скажите, на какие ценности русской культуры указывает каждая из пословиц.

Вопросы для обсуждения:

— Попробуйте объяснить значение каждой пословицы. В чем состоит ее основная мысль?

— К каким культурным ценностям может иметь отношение данная пословица?

— Насколько лично вам важны ценности, выраженные в пословицах?

— Можете ли вы расставить пословицы (и соответствующие им ценности) в порядке их важности для вашей жизни?

— Считаете ли вы, что приведенные пословицы по-прежнему актуальны?

— Употребляются ли эти пословицы в повседневной жизни? Кто и когда их может употреблять?

Примеры русских пословиц и соответствующих им ценностей:

Пословицы	Ценности
Под лежачий камень вода не течёт	Деятельность, инициатива
Поспешишь — людей насмешишь	Коллективизм, осторожность, неторопливость
Работа не волк — в лес не убежит	Относительная важность работы в повседневной жизни

Делу время — потехе час	Трудолюбие, планирование времени
За двумя зайцами погонишься — ни одного не поймаешь	Необходимость выбора приоритетов
После драки кулаками не машут	Невозможность изменить полученные результаты, необратимость прошлого
Не имей сто рублей, а имей сто друзей	Дружба, социальные связи
Смех без причины — признак дурачины	Искренность в выражении эмоций
Кто не рискует, тот не выигрывает	Азарт, риск
Русский долго запрягает, но быстро ездит	Сочетание неторопливости и быстроты, азартности действий

Комментарии к упражнению

Упражнение носит несколько отвлеченный, когнитивный характер, и его можно включать как на первых занятиях, посвященных этнической самоидентификации, когда формируется рефлексия, так и на заключительных встречах этого блока, упражнение формирует осознание личных ресурсов.

Упражнение позволяет перейти к обсуждению культурных ценностей. О том, как они организуют жизнь, насколько являются опорой.

Данное упражнение имеет ограничения. Его хорошо использовать в группе, участники которой, хорошо знакомы с русской культурой, считают ее своей.

«Яблоки»

Цель: повышение толерантности к другим, умение увидеть уникальность каждого.

Материалы: корзина яблок, можно разных сортов, но не стоит сильно подчеркивать различия. Например, не нужно смешивать красные и зеленые.

Инструкция

Посмотрите на эту корзину с яблоками. Возьмите каждый по одному яблоку. Постарайтесь внимательно рассмотреть, изучить своё яблоко, увидеть, ощутить его неповторимые признаки. На это вам даётся 1 минута. Затем положите яблоко обратно

в корзину и перемешайте. Теперь найдите своё яблоко, опишите его, расскажите, как вы его нашли.

Вопросы для обсуждения:

— Вначале вы выбирали яблоко или взяли случайно? Если выбрали, то как?

— Легко ли было найти своё яблоко?

— Что особенного в вашем яблоке?

— Смогли бы вы узнать его из большего количества яблок?

— Как вы думаете, у вас вкусное яблоко?

— Можете ли вы по виду сказать, какое яблоко хорошее?

— Можете ли вы утверждать, что какое-то яблоко понравится всем?

— Представьте теперь, что яблоки — это люди. Что вы можете сказать о них?

Комментарии к упражнению

Это упражнение помогает обратить внимание на то, что люди часто делают обобщения, исходя из общих представлений. Но когда они сталкиваются с чем-то конкретным, возникают различия.

Даже если яблоки одного сорта, участники, как правило, находят свое и объясняют, в чем его уникальность.

Развивая упражнение, можно предложить участникам разрезать яблоки, попробовать на вкус и угостить других членов группы. Вкус будет различаться. Интересно уточнить оправдались ли ожидания, какое яблоко сладкое, какое кислее.

Переходя к разговору об уникальности людей, можно добавить небольшой дидактический блок. Сравнить ожидания от представителей какого-либо народа, основанное на стереотипах, и знакомство с конкретным человеком. Обратиться к опыту участников, когда при непосредственном знакомстве с конкретными представителями какого-либо народа, они смогли больше узнать об их индивидуальности, личности.

Упражнение «Что я вижу?»

Цель: показать то, что одно и то же явление может восприниматься по-разному, в зависимости от того, как человек привык это видеть и какие установки относительно этого у него есть.

Материалы: лист с напечатанным изображением рис.1 или рис.2

Инструкция:

Посмотрите на рисунок. Что вы видите?

Вопросы для обсуждения:

— Почему одна и та же картинка может изображать различные вещи?

— От чего зависит наше восприятие?

— Как вы думаете, что из вашего опыта или нынешних жизненных обстоятельств повлияло на то, как вы увидели рисунок?

Комментарии к упражнению

Это упражнение направлено на то, чтобы дать понять участникам группы, что восприятие мира зависит от того состояния, в котором человек находится, от личных ценностей. Например, человек увлеченный музыкой, быстрее увидит музыканта, чем лицо девушки.

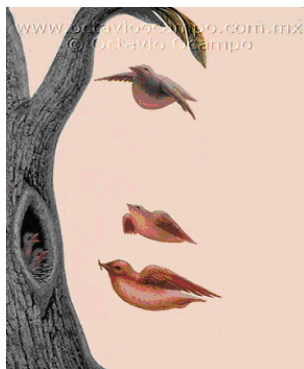


рис.1



Что ты видишь музыканта или лицо?

рис.2

«Фотограф и фотоаппарат»

Цель: дать участникам группы увидеть субъективность восприятия.

Инструкция:

Для выполнения этого упражнения объединитесь в пары. Один из вас будет фотограф, а второй — сыграет роль фотоаппарата. Когда «фотоаппарат» не работает, у играющего эту роль глаза закрыты.

Фотограф ходит с фотоаппаратом, выбирает, что снимать. Настраивает фотоаппарат, т.е. поворачивает голову своего напарника так, чтобы тот увидел, что фотограф хочет снять. После этого фотограф «нажимает затвор», т.е. кладет руку на плечо напарнику. «Фотоаппарат делает снимок», т.е. открывает глаза, считая до трех. За это время надо внимательно рассмотреть и запомнить то, что снимается.

После этого «фотоаппарат» рассказывает «фотографу», что на снимке. Фотограф оценивает, насколько точно сделан снимок: совпало ли то, на что он обратил внимание, с тем, что описывает партнер.

После этого участники меняются ролями.

Каждый должен сделать несколько снимков.

Вопросы для обсуждения:

Насколько совпали ваши ожидания с тем, что описывал партнер?

На чем фокусировался каждый из вас? Насколько совпадал фокус «снимка»?

Было ли в этом упражнении что-то, что вас удивило?

Что в повседневной жизни может напоминать это упражнение?

Комментарии к упражнению

Это активное игровое упражнение, как правило, вызывает положительные эмоции и может проводиться в начале занятия. В то же время оно помогает убедиться в субъективности человеческого восприятия, в том, что разные люди выделяют из одной и той же картины разные детали.

«Эверест»

Цель: помочь участникам осознать свои реальные и потенциальные возможности для эффективного межкультурного взаимодействия.

Материалы: ватман, фломастеры.

Инструкция

Назовите основные качества, необходимые для эффективного межкультурного взаимодействия мешающие ему.

На листе ватмана ведущий или один из участников группы создает два списка, записывая все высказывания.

Вопросы для обсуждения:

- На чём вы основывались, выбирая эти качества?
- Объясните, почему вы считаете, что эти качества помогают или мешают межкультурному взаимодействию?
- Как вы думаете, какие из этих качеств есть у вас?
- Чем было полезно для вас это упражнение?

Комментарии к упражнению

Упражнение работает не столько на формирование каких-либо качеств, сколько на рефлексию, осознание того, что может помочь в межличностной коммуникации, и личную «инвентаризацию», определение тех качеств, которыми владеет тот или иной участник.

Здесь стоит уточнить некоторые методические детали. Если участники группы тяжело включаются в обсуждение, то мозговой штурм следует заменить высказываниями по кругу: предложить поочередно называть одно помогающее качество и одно — препятствующее успешному межкультурному взаимодействию.

Если для ведущего важно самосознание, рефлексия участников группы, то обсуждение, какие из названных качеств есть лично у каждого из участников, целесообразнее проводить в малых группах: камерные условия способствуют более глубокому самораскрытию, а также дают возможность больше времени выделить на индивидуальные высказывания.

«Символ моей Культуры»

Цель: сформировать у клиентов ясное осознание своей культуры, того, какие ценности они в ней выделяют.

Материалы: бумага, цветные карандаши или фломастеры

Инструкция:

Подумайте о своей культуре, в чем она для вас воплощается, в чем ее «соль». Теперь возьмите лист бумаги и символически нарисуйте свое представление о вашей культуре.

Вопросы для обсуждения:

- Как вы определяли, что нарисовать?
- Что отражает ваш рисунок?
- О чем вы думали и что испытывали, когда выполняли упражнение?

Комментарии к упражнению

По форме это упражнение — презентация своей культуры, поэтому его можно использовать уже на первых занятиях тренинга межкультурной компетенции.

Несмотря на простоту и легкость, упражнение позволяет решать различные задачи. Во-первых, помогает участникам осознать свою этническую принадлежность. Во вторых, обращаясь к своим культурным ценностям, человек, как правило, понимает, на что он опирается в различных жизненных ситуациях.

В поликультурных группах это упражнение дает возможность больше узнать о другой культуре. В обсуждении стоит уделить этому внимание. Ведущий может спросить участников:

- Что вам было интересно в других рассказах?
- Что нового вы узнали?
- Было ли что-нибудь похожее в символах разных культур?
- Что для вас было неожиданно?

«Сказка с другой стороны»

Цель: посмотреть на одно событие с точки зрения разных людей.

Инструкция

Вы знаете, что сколько людей, столько и мнений. Часто человек считает свое мнение верным. Я предлагаю поиграть вам в игру. Мы выберем сказку, которую вы по очереди будете рассказывать с точки зрения разных участников этой сказки: дед, бабка, лопата, репка, червяк, дом, земля. Сказки на выбор: «Колобок», «Репка», «Теремок», «Снегурочка».

Вопросы для обсуждения:

- Чья версия показалась вам самой правильной?
- Какие чувства вызвала у вас эта игра?
- Было для вас в этом упражнении что-то новое?
- Что для вас было полезным в этом упражнении?

Комментарии к упражнению

Это веселое упражнение можно использовать уже на первых встречах тренинга межкультурной компетентности. Оно позволяет децентрировать взгляд на привычные ситуации, понять, что кто-то воспринимает «очевидные» вещи иначе.

У этого упражнения есть ограничения. В поликультурной группе ведущий должен убедиться, что сказка известна всем. Для этого можно прочитать сказку в кругу, а потом предложить пересказать от лица разных персонажей.

«Фоторобот»

Цель: показать участникам, как могут возникать стереотипы, понимание причин формирования негативных стереотипов.

Материалы: два нейтральных портрета людей одного пола, этнического типа, возраста.

Инструкция

Перед вами два портрета. На этом вы видите известного ученого, а тут изображен карманный вор. Посмотрите внимательно на фотографии. Как вы думаете, какой характер у каждого из них? Какими качествами они обладают?

Вопросы для обсуждения:

- Почему вы решили, что эти люди обладают именно та-

кими качествами?

— Исходя из чего, вы делали вывод? На какие признаки опирались?

— Какой сработал механизм при формировании нашего отношения к портретам?

— В повседневной жизни с вами случается что-то похожее?

— Что было полезно для вас при выполнении этого упражнения?

Комментарии к упражнению

В этом упражнении мы исследуем важный механизм, которым активно пользуется каждый человек. Столкнувшись с чем-то новым, он старается найти что-то похожее в прошлом опыте или приобретенных знаниях и делает соответствующие выводы. Как правило, все происходит неосознанно. Мы неохотно устанавливаем отношения с новым знакомым внешне похожим на неприятного соседа. Для участников группы создаются такие условия, при которых они могут осознать, чем они руководствуются, выдвигая предположения о характере окружающих.

Упражнение можно проводить в кругу, в режиме мозгового штурма. Все предположения записываются на доску в две колонки и потом сравниваются.

Эффект упражнения можно усилить. Для этого ведущему надо подготовить два комплекта фотографий. Участники тренинга делятся на две группы. Каждая группа получает свой комплект фотографий, но одной группе он предъявляется, как портреты ученых, а второй — как портреты карманников. Сравнение характеристик помогает осознать, как формируются наши ожидания.

“Вспомните ситуации”

Цель: осознать виды интолерантности на основании личного опыта.

Материалы: бумага, ручки или карандаши; для обсуждения в кругу листы ватмана и фломастеры или доска и мел.

Инструкция

Вспомните, пожалуйста, ситуации, когда вы испытывали обиду или чувствовали себя ущемлено. Теперь выделите ситуации, когда вы чувствовали себя некомфортно из-за принадлежности к какой-либо группе: языковой, возрастной, религиозной, этнической и т.д. Обсудите и выпишите проявления интолерантности по отношению к вам в течение жизни на основе предложенных ситуаций (языковой, возрастной, религиозной, этнической и т.п.). В чем интолерантность проявлялась конкретно (в словах, во взглядах, в насмешках, в жестах и т.п.)? Выпишите признаки.

Вопросы для обсуждения:

- Как вам было выполнять это упражнение?
- Было ли что-то, что удивило вас в этом упражнении?
- Чем это упражнение было для вас полезно?

Комментарии к упражнению

Упражнение затрагивает очень личные переживания, связанные с такими чувствами, как стыд, агрессия, страх. Поэтому его лучше выполнять в малых группах в середине тренинга, когда уже обеспечен уровень безопасности в группе, сформирована атмосфера доверия.

При обсуждении в кругу пишется общий список признаков, по которым люди распознают интолерантное отношение к себе. Общий список позволяет наглядно убедиться, что с интолерантностью по каким-либо признакам сталкиваются практически все. Это резко снижает чувства отверженности, осознание себя «не таким».

Заканчивая упражнение на этой стадии, после создания списка проводится общее обсуждение. Участники могут поделиться своими чувствами и опытом.

Если ведущий ориентирован на более глубокую работу с данной темой, то построение списка удобно организовать несколько иначе. Записывая предложения, ведущий может разделить ответы на 2 колонки: внешние признаки — те, которые

человек видит или слышит и истолковывает как интолеранность по отношению к себе, и внутренние, когда он описывает собственное ощущение, собственные реакции.

Первая колонка — это ситуации, в которых оказывается человек. Работа с ней может быть построена по-разному. Например, можно использовать мозговой штурм: предложить участникам дать рекомендации, как себя вести в подобных ситуациях. Можно также использовать приемы драматизации: образовать мини-группы и разыграть сценки, по предложенным ситуациям с продуктивным решением затронутого в сценарии вопроса.

Вторая колонка касается личных чувств. Если исходить из постулата, что чувства — самая быстрая диагностика того, как человек относится к окружающим событиям, то тогда второй список говорит, что внешние события недостаточно осознаются или признаются. Здесь мы подходим к границе между тренингом и психотерапевтической работой.

Обсуждая драматизации по признакам из первой колонки, можно спросить, что переживает участник, есть ли это во втором списке. Такой мостик между внешним и внутренним расширяет осознание.

Еще один вариант развития упражнения — обсудить с участниками, как они узнают, что человек ощущает интолерантность по отношению к себе. Собственно говоря, это уже другая работа, но ее удобно построить, опираясь на опыт этого упражнения.

«Японский диалог»

Цель: упражнять в общении по непривычным правилам.

Инструкция

У разных народов разные нормы общения. В японском языке, например, нет слова «нет». Если японец не хочет выполнять чью-либо просьбу, он будет говорить о чем угодно, но не даст прямого отказа. Хотите узнать, каково это? Разделитесь по парам. Один в паре — японец, другой — европеец. Европеец про-

сит японца о чем-то очень важном. Задача японца — отказать, не говоря об этом прямо. В завершение европеец должен поблагодарить собеседника. После этого поменяйтесь ролями.

Вопросы для обсуждения:

— Насколько легко вам было играть роль японца? Что вы чувствовали?

— Что вы чувствовали, общаясь с «японцем»?

— Использовали ли вы какие-нибудь стратегии в каждой из ролей?

— «Европейцы», с каким чувством вы благодарили своего партнера?

— «Японцы», что вы услышали в этих словах благодарности?

Комментарии к упражнению

Благодаря игровой форме, упражнение обычно легко принимается участниками группы. Его можно предлагать уже на первых встречах, посвященных формированию навыков межкультурного взаимодействия.

Развивая эту работу, можно обратиться к личному опыту участников. Приходилось ли им взаимодействовать с людьми, принадлежащим другим культурам. Как они ощущали себя тогда? Что им помогало достичь успеха? Как они замечали, что у них с собеседником расходятся представления о том, как можно вести диалог?

«Иностранец»

Цель: задуматься о значении знакомых выражений, рассмотреть в новых, необычных ракурсах то, что кажется понятным, привычным и банальным, вставить позицию «наивного слушателя», который плохо представляет, о чем именно ему говорят.

Инструкция:

Давайте представим себя в роли иностранца, который не очень хорошо знает русский язык и поэтому не в состоянии понять иносказательный смысл выражений. Все слова он понимает буквально: услышав «Не вешай нос», представляет себе

куда-то повешенный нос, либо подвешенного за нос человека и думает, что это средневековый способ казни. Предложите как можно больше вариантов, что он может подумать, услышав такие фразы:

- Себе на уме.
- Комар носа не подточит.
- Метать бисер перед свиньями.
- Сам черт не брат.
- Прошел огонь, воду и медные трубы.
- Не подмажешь — не поедешь.
- У семи нянек дитя без глазу.
- Яйца курицу не учат.
- Зимой снега не выпросишь.
- Дом был полной чашей.
- На воре и шапка горит.

Вопросы для обсуждения:

Насколько легко вам было находить значения идиоматических выражений?

Было ли что-то неожиданным для вас, когда вы выполняли это упражнение?

Бывали ли у вас случаи, когда отказ от «заранее известного» понимания какой-либо ситуации помог увидеть ее в новом ракурсе?

Чем полезно было для вас это упражнение?

Комментарии к упражнению

Это упражнение обычно проходит весело, часто версии участников вызывают смех. Именно эта легкость позволяет проводить упражнение уже на первых встречах, посвященных формированию навыков межкультурного взаимодействия.

В то же время упражнение помогает достичь децентрации во взгляде на ситуацию, почувствовать, что собеседник может иначе воспринимать высказывание, чем полагает говорящий.

Ведущий может обратить внимание участников (а еще лучше, если они придут к этому в обсуждении) на то, как своеоб-

разно можно воспринимать понятные и привычные выражения, мысленно встав на позицию человека, не знающего заранее их смысла. Кроме того, отказ от «заранее известного» понимания какой-либо ситуации помогает увидеть ее в новом ракурсе.