


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Кафедра социальной и политической психологии

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета психологии

Карпов А.В.

16 мая 2022 года

Рабочая программа дисциплины
«Психология кросс-культурной коммуникации»

Направление подготовки
37.04.01 Психология

Профиль:

«Организационная психология»
«Психологическое консультирование»
«Экспериментальная психология и психологическая экспертиза»

Квалификация выпускника
Магистр

Форма обучения
очная

Программа рассмотрена на заседании
кафедры социальной и политической
психологии
протокол №8 от 13 апреля 2022 года

Программа одобрена НМК
факультета психологии
протокол №7 от 26 апреля 2022 года

Ярославль, 2022

1. Цели освоения дисциплины

Основная цель курса – познакомить магистрантов с одной из интересных и динамично развивающихся отраслей психологической науки (кросс-культурная психология), дать возможность овладеть студентам основными концепциями и подходами к современным коммуникациям и межкультурному взаимодействию. Задача курса – научить студентов любое психологическое явление и коммуникации рассматривать в сравнительно-культурной перспективе; дать навыки этнопсихологического/кросс-культурного исследования.

2. Место дисциплины в структуре ОП магистратуры

Данная дисциплина относится к части образовательной программы, формируемой участниками образовательных отношений.

Для изучения дисциплины необходимы знания, умения и компетенции, полученные обучающимися в структуре ООП бакалавриата, в частности в таких курсах, как «Социальная психология», «Этнопсихология, конфликтология и межкультурная коммуникация».

В содержании дисциплины прослеживаются связи между культурой, человеческим сознанием и поведением; рассматриваются такие темы, как психологическое измерение культур, культурная обусловленность познавательных и эмоциональных процессов, личность в контексте культуры, вербальное и невербальное общение в разных культурах, психология этнических миграций и аккультурация, психология межкультурного взаимодействия. Знания и навыки, полученные при изучении курса, будут полезны всем, кто интересуется современной идеологией существования полиэтнических обществ.

В процессе изучения данного курса магистрант должен овладеть необходимым набором навыков кросс-культурных коммуникаций, научиться понимать влияния национальных и культурных факторов на социальное поведение и межличностное/деловое общение.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОП магистратуры

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих элементов компетенций в соответствии с ФГОС ВО, ОП ВО и приобретения следующих знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности:

| Формируемая компетенция (код и формулировка) | Индикатор достижения компетенции (код и формулировка) | Перечень планируемых результатов обучения |
|--|--|--|
| Универсальные компетенции | | |
| УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия | И-УК-4.1. Устанавливает и развивает профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности | <i>Владеет:</i> - навыками эффективной коммуникации в деловом и профессиональном общении с учетом особенностей представителей различных культур. |
| УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в | И-УК-5.1. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом деловой и общей | <i>Знает:</i> - о характеристиках культуры как психологическом феномене, психологическом измерении культур; - особенности личности и ее общения в различных культурах и этносах; |

| | | |
|--|---|--|
| процессе межкультурного взаимодействия | культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп; И-УК-5.2. Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач | <ul style="list-style-type: none"> - механизмы возникновения этноцентризма, этнических стереотипов и предрассудков, межкультурной маргинальности, формирования толерантного сознания в сфере межкультурных отношений <p><i>Умеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять специфику психического функционирования человека с учетом особенностей его принадлежности к этнокультурной группе; - ориентироваться в проблемах межкультурного взаимодействия; <p><i>Владеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методами и приемами этнопсихологического исследования этнических стереотипов, этнической идентичности, социально-психологических проблем межкультурного взаимодействия, общения и пр. - способами создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач |
|--|---|--|

4. Объем, структура и содержание дисциплины «Психологии кросс-культурной коммуникации»

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 акад. часов.

| № п/п | Темы (разделы) дисциплины, их содержание | Семестр | Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах) | | | | | | Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации (по семестрам) |
|-------|---|---------|---|--------------|--------------|--------------|--------------------------|------------------------|--|
| | | | лекции | практические | лабораторные | консультации | аттестационные испытания | самостоятельная работа | |
| 1. | Предмет, цели, задачи современной кросс-культурной психологии. Психологическое измерение культур. | 4 | 1 | 3 | | 1 | | 8 | Коллоквиум №1 |
| | <i>в том числе с ЭО и ДОТ</i> | | | | | | | | |
| 2. | Психические процессы и культура, их роль в коммуникации | 4 | 1 | | | | | | |
| | <i>в том числе с ЭО и ДОТ</i> | | | | | | | | |
| 3. | Кросс-культурные коммуникации. Личность в межкультурном общении. | 4 | 2 | 4 | | 1 | | 8 | Деловая игра «Диалог культур» |
| | <i>в том числе с ЭО и ДОТ</i> | | | | | | | | |
| 4. | Культура и организация. | 4 | 1 | 3 | | 2 | | 7 | Групповая дискуссия |
| | <i>в том числе с ЭО и ДОТ</i> | | | | | | | | |
| 5. | Психология этнических миграций. Подготовка к межкультурному взаимодействию. | 4 | 2 | 4 | | 2 | | 8 | Коллоквиум №2 Техника «Культурный ассимилятор» |
| | <i>в том числе с ЭО и ДОТ</i> | | | | | | | | |
| 6. | Методы кросс-культурного | 4 | | 2 | | 2 | | 8 | Коллоквиум №3 |

| | | | | | | | | | |
|----|---------------------------------|---|---|----|--|---|-----|------|--------------------------|
| | исследования. | | | | | | | | Исследовательская работа |
| | <i>в том числе с ЭО и ДОТ</i> | | | | | | | | |
| 7. | Тестирование | 4 | | 1 | | | | 1 | Тест |
| | <i>в том числе с ЭО и ДОТ</i> | | | | | | | | |
| 8. | Итого: | | 7 | 17 | | 8 | | 40 | 108 |
| 9. | Промежуточная аттестация | | | | | 2 | 0.5 | 33.5 | экзамен |

4.1 Информация о реализации дисциплины в форме практической подготовки

Информация о разделах дисциплины и видах учебных занятий, реализуемых в форме практической подготовки

| № п/п | Темы (разделы) дисциплины, их содержание | Семестр | Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах) | | | | | | Место проведения занятий в форме практической подготовки |
|----------|---|---------|---|--------------|--------------|--------------|-----------------------------|---------------------------|--|
| | | | Контактная работа | | | | | самостоятельная работа | |
| | | | лекции | практические | лабораторные | консультации | аттестационные испытания | | |
| | Кросс-культурные коммуникации. Личность в межкультурном общении. | | | 4 | | | | 8 | ЯрГУ |
| | Психология этнических миграций. Подготовка к межкультурному взаимодействию. | | | 4 | | | | 8 | ЯрГУ |
| | ИТОГО | | | 8 | | | | 16 | |

Описание разделов дисциплины:

Тема 1. Предмет, цели, задачи современной кросс-культурной психологии. Психологическое измерение культур

Этническая и кросс-культурная психология: сходства и отличия. Психологическая антропология. Этносоциология. Культура как психологический феномен. Факторы формирования, характеристики культуры, социальные последствия. Характеристики культуры по Дж. Хонигману. Психологическое измерение культур (Г. Ховстед), культурные синдромы (Г.Триандис), классификация культур по Р.Д. Льюису. Конфигурация культур по Р. Бенедикт.

Тема 2. Психические процессы и культура, их роль в коммуникации.

Познавательные процессы и культура: восприятие и культура, интеллект в разных культурах, память. Культурно-исторические теории мышления. Культура и эмоции. Проблема нормы и патологии в разных культурах

Тема 3. Кросс-культурные коммуникации. Личность в межкультурном общении.

Понятие, сущность, современные особенности кросс-культурной коммуникации. Психологические основы кросс-культурных коммуникаций. Культура и вербальное общение (кросс-культурный анализ стилей вербальной коммуникации); культура и невербальное общение. Межгрупповое общение и культура. Культура и социальное

поведение. Социальное поведение и взаимодействие с группами своих и чужих в разных типах культур. Личность в межкультурном общении. Культурно-специфические аспекты общения. Факторы, влияющие на общение: ценностные ориентации, нормы, правила и роли. Самоконцепции как культурный феномен.

Тема 4. Культура и организация.

Культура и организация. Культурные корни организации. Деловые культуры в международном бизнесе. Подготовка и проведение деловых переговоров: кросс-культурные аспекты. Статус и лидерство, создание международных команд. Коммуникативные модели на деловых встречах и переговорах. Кросс-культурные конфликты и методы их разрешения.

Тема 5. Психология этнических миграций. Подготовка к межкультурному взаимодействию.

Причины миграции, современные и традиционные концепции миграции. Понятие “культурного шока”. Психология аккультурации: ассимиляция, сепарация, маргинализация, интеграция. Социально-психологические и личностные проблемы эмигрантов. Культурная дистанция. Адаптация, аккультурация, приспособление. Психология межэтнических отношений. Межэтнические конфликты. Последствия межкультурных контактов.

Образовательный процесс в полиэтнической среде. Модели образования в полиэтническом обществе. Подготовка к межкультурному взаимодействию. Культурный ассимилятор или техника повышения межкультурной сензитивности

Тема 6. Методы кросс-культурного исследования.

Исследование этнических стереотипов. Психодиагностика толерантности личности, исследование этнической толерантности. Шкала Э. Богардуса на измерение социальной дистанции. Исследование этнической идентичности. Проективные методы в этно- и кросс-культурной психологии.

5. Образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине «Кросс-культурная психология»

В ходе преподавания курса используются следующие образовательные технологии:
- **академическая лекция** (или лекция общего курса) – последовательное изложение материала, осуществляемое преимущественно в виде монолога преподавателя;

- **практическое занятие** – занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков и закреплению полученных знаний. Практические занятия по дисциплины проходят в семинарской форме. В ходе семинара обсуждаются результаты выполнения заданий для СРС, в форме групповой дискуссии проходит обсуждение вынесенных на семинар вопросов.

- **деловая игра** – организация образовательного процесса, основанная на реконструкции моделей поведения в рамках предложенных сценарных условий. Используется моделирование различных ситуаций, связанных с выработкой и принятием совместных решений, реконструкцией функционального взаимодействия в коллективе и т.п. В деловой игре обучение студентов происходит в процессе совместной деятельности. При этом каждый решает свою отдельную задачу в соответствии со своей ролью и функцией.

- **дискуссия или круглый стол** – коллективное обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы, сопоставление информации, идей, мнений, предложений. Этот метод позволяет закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, научить культуре ведения дискуссии, выработать у студентов профессиональные умения излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения.

- **дебаты** – свободное высказывание, обмен мнениями по предложенному студентами вопросу или тезису. Участники дебатов приводят примеры, факты, аргументируют, логично доказывают, поясняют, дают информацию и т.д. Основное отличие дебатов от дискуссий состоит в следующем: эта форма «круглого стола» посвящена однозначному ответу на поставленный вопрос – да или нет. Причем одна группа (утверждающие) является сторонниками положительного ответа, а другая группа (отрицающие) – сторонниками отрицательного ответа.

- игровые методы и упражнения.

В процессе обучения используются следующие технологии электронного обучения и дистанционные образовательные технологии:

Электронный учебный курс «Психология кросс-культурных коммуникаций» в LMS Электронный университет MoodleЯрГУ, в котором:

- представлены задания для самостоятельной работы обучающихся по темам дисциплины;
- осуществляется проведение отдельных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов;
- представлены тексты лекций по отдельным темам дисциплины;
- представлены правила прохождения промежуточной аттестации по дисциплине;
- представлен список учебной литературы, рекомендуемой для освоения дисциплины;
- посредством форума осуществляется синхронное и (или) асинхронное взаимодействие между обучающимися и преподавателем в рамках изучения дисциплины.

Методические материалы для проведения практических (семинарских) занятий

Деловая игра «Диалог культур» (тема 3)

Задачи:

- понимание и усвоение ценностей, норм и правил иной культуры на когнитивном уровне
- эмоциональное принятие, вживание в иную культуру
- построение моделей поведения на основе сформированной этнокультурной компетентности
- формирование навыков ведения эффективных переговоров между представителями различных культур.

Необходимые материалы: листы ватмана, фломастеры, скотч, ножницы, ручки, карандаши и т.д.

Раздаточный материал:

- тексты, содержащие характеристики культур (разные для каждой команды)
- задание для работы команд

Задания для групп:

- познакомиться с особенностями «своей» культуры, дать ей имя, «обжиться» в ней
 - разработать формы презентации «своей культуры» на фестивале в международном лагере
 - подготовить и провести переговоры по организации совместного полета на Марс.
- Игра состоит из 3 частей.

Часть 1.

Группа делится на 2 команды. Каждая команда направляется в отдельное помещение (либо уединяется максимально далеко от другой команды) и там получает текст с описанием культуры и текст задания. При этом каждая из групп не знает, описание какой культуры получила другая команда. В первой части игры команды работают отдельно друг от друга, они могут обратиться к преподавателю за разъяснениями.

Задачи команд:

- присвоить имя «своей» культуре
- «обжиться» в ней, освоив ценности, нормы и правила этой культуры
- выработать модели поведения, характерные для этой культуры.

Преподаватель объясняет членам каждой команды, что им предстоит отправиться в международный лагерь, где необходимо устроить небольшую презентацию «своей» страны и ее культуры на фестивале. Группа должна продумать, каким образом провести презентацию. Следует учесть, что во время презентации нельзя комментировать и объяснять свою культуру словами (например, «у нас в стране каждый человек стремиться добиться максимального материального благополучия, и тех, кому это удалось, мы больше всего уважаем»). Вместо этого необходимо попытаться изобразить ключевые моменты в символическом виде (сценки, пантомима, рисунки и т.д.).

Затем команды должны подготовиться к ведению переговоров по организации совместного полета на Марс с представителями другой (противоположной по многим характеристикам) культуры. Проведение переговоров в соответствии с этим заданием возложено на делегацию каждой команды (не более 6-8 чел., которых выбирает команда в процессе подготовки к переговорам).

Часть 2.

Фестиваль в международном лагере, на который команды вновь собираются в одном помещении и по очереди представляют свои культуры.

Часть 3.

Делегации от обеих культур проводят переговоры по организации совместного полета на Марс.

После завершения третьей части игры (или когда преподаватель почувствует, что участники устали от игры) рекомендуется провести групповое обсуждение.

Вопросы для дискуссии:

1. Какие трудности возникли при вживании в нормы и ценности другой культуры?
2. Что вызвало наибольшие трудности, и какие психологические барьеры принятия иной культуры возникли?
3. Что было положено в основу представления «своей» культуры (выбор названия, формы презентации и пр.)?
4. В какой степени имя культуры и особенности презентации отражали специфику культур?
5. Насколько верно были поняты символические формы презентации культур и стоящие за этим ценности и нормы?
6. Какие трудности возникли в ходе переговоров по организации совместного полета и как они разрешились?
7. Если переговоры зашли в тупик или оказались неэффективными, то по каким причинам:
 - культуры сильно различаются своими характеристиками
 - члены групп слишком сильно идентифицировались со «своими» культурами и не могли преодолеть свой «культуроцентризм»
 - у представителей других групп была низкая мотивация к ведению переговоров
 - другие причины

8. Обсуждение эффективных способов ведения межкультурных переговоров, нацеленных на достижение удовлетворенности обеих сторон.

Рекомендуется в групповом обсуждении выйти на те культурные особенности, которые затрудняют межкультурный диалог и обсудить, как их можно модифицировать не меняя и не разрушая «базовые» ценности культур.

Особое внимание следует уделить поиску надгрупповых целей и мотивов.

Приложение

КУЛЬТУРА X

Вы – представители культуры X с типичными для этой культуры ценностями, нормами и образцами поведения.

Представление о сущности человека. Люди культуры X поддерживают и развивают дух коллективизма, который позволяет им справляться с превратностями судьбы и обеспечивать их существование. Для X люди – в первую очередь члены общества, народа, семьи. Благополучие общества ставится выше благополучия индивидуума. Поэтому членам данной культуры сильная ориентация на общение, тесная сеть неформальных контактов и сильно развитое чувство справедливости по принципу «равенство для всех».

Работа для них – это не самая важная форма существования, она считается не столько потребностью, сколько необходимостью, несущей в том числе и воспитательные функции. Люди X высоко ценят хорошие отношения между коллегами и придают большое значение удовлетворенности ими.

Гамма их эмоций и чувств исключительно богата, здесь ценят глубокие переживания и душевную гармонию.

В обществе X важную роль играют освященные традицией взгляды на жизнь, которые в большей степени, чем личные способности, получают людям получать высокие посты и уважение окружающих. Однако следование традициям требует интенсивных социальных контактов. Лидеры народа X наиболее полно олицетворяют эти взгляды. Они являются чем-то вроде «чадолюбивых родителей», опекающих свой народ, беспрестанно пекущихся о его благополучии, но и контролирующих его.

Отношение ко времени. Люди X относятся к тому, что происходит в настоящем времени с терпением и снисхождением. Все, что необходимо сделать здесь и сейчас, они делают с прохладцей, а порой суетливо. Четкие временные графики, планирование будущего стесняют их. Им важнее составить представление о том, каким может быть идеальное будущее, и все совокупное время они воспринимают по принципу «сколько еще осталось до достижения идеала».

Отношение к пространству. Для X земля является общественной собственностью. Для них не составляет труда жить в тесноте, поскольку это подкрепляет их чувство коллективизма. В целом они не видят большого смысла в частной собственности на землю, недра и другие богатства.

Традиции и обычаи. Традиции X основаны на наследии предков, которые создавали основные ценности общества. Эти предки возводятся в ранг идеала, порой легенды. Опыт стариков X ценят больше беспокойной молодости.

Ценности и нормы. Наивысшие ценности для X – это коллективизм, распределение всех благ поровну, вне зависимости от личного вклада, равенство, единство, способность уживаться с другими и подчинение лидерам. Индивидуализм, отклонение от нормы и противопоставление коллективу не просто не одобряются, а сурово наказываются.

Отношения с внешним миром. Поскольку жизнь X главным образом строится на принадлежности к той или иной общности, представители других культур часто воспринимаются с подозрением. Однако, если чужеземцы признаются друзьями или союзниками, к ним относятся как к членам своей культуры. Письменные соглашения в культуре X не играют большой роли в сравнении с личными договоренностями между людьми.

Любимый род занятий. У X принято уметь выполнять многие виды деятельности. Но, поскольку коллективизм и равенство играют такую большую роль в их обществе, то особенно высоко ценится производственная деятельность, направленная на повышение благосостояния всего общества. Духовная деятельность служит формированию общих идеалов и защите общества от внутренних и внешних врагов.

Критерии оценки деятельности. Нормой для X является средняя производительность. В связи со своим понятием об «идеальной справедливости» они

стремятся не допускать больших различий в материальном вознаграждении. Стимулом для достижения хороших результатов для Х являются идеологические и моральные аргументы, а наказанием для недобросовестных членов общества – сокращение материального вознаграждения.

Культура Y

Вы – представители культуры Y с типичными для этой культуры ценностями, нормами и образцами поведения.

Представление о сущности человека. Для Y люди в первую очередь – личности, которые сами несут ответственность за свою жизнь, поступки и, в конечном счёте, за свое счастье или несчастье. Их личностная сфера должна быть защищенной от других, а общественная сфера четко ограничена определенными задачами. Люди Y убеждены, что человек в зависимости от прилагаемых усилий способен добиться успеха в жизни. Развитие материальных и духовных потребностей и обеспечение благосостояния играет большую роль в культуре Y. В этой культуре ценится самореализация каждого человека.

Их эмоциональное поведение и проявление чувств находится под строгим самоконтролем, т.к. они верят, что лишь рациональное поведение может привести к успеху.

Люди Y не сомневаются в том, что получение максимальной выгоды, как для человека, так и для организации, может обеспечить благосостояние всего общества, что выгодно и тем, кто находится не в самом лучшем экономическом положении.

Лидерами у Y могут быть только выдающиеся личности, достигшие значительных успехов. Сами лидеры всегда готовы добиваться наилучших результатов, вступая в конкуренцию с другими, чтобы на всех постах иметь людей, оптимально подходящих для выполнения данной задачи.

Отношение ко времени. Для Y время – это стратегический ресурс, которым необходимо правильно распорядиться. Они предпочитают четкое распределение времени и точные договоренности, чтобы добиваться своих целей с максимальной эффективностью.

Отношение к пространству. Y стремятся к защите своей частной жизни и в ее пространственном выражении. Все вопросы, связанные с имущественным владением, играют для них большую роль: владение имуществом – это ключ к достижению успеха.

Традиции и обычаи. Традиции и обычаи не играют большой роли для Y. В своих действиях они ориентируются на настоящее и будущее и легко воспринимают перемены, если от них можно ожидать улучшения материального положения. Динамизм молодости они предпочитают мудрой старости.

Ценности и нормы. Y оценивают людей в первую очередь по их достижениям, а также по их работоспособности и усердию. Для них несомненно, что люди действуют в первую очередь для собственной выгоды. Они стремятся создать такие условия жизни, при которых у каждого были бы одинаковые шансы достичь высот. Привилегии и должности, полученные не в результате собственных достижений, они не только осуждают, но и борются с ними как с проявлениями «взяточничества» и «блата».

Отношения с внешним миром. Y строят свои отношения с миром на основе собственных, личных целей и правовых норм, а не на основе своей принадлежности к той или иной группе. Здесь они также стремятся к созданию отношений конкуренции, которыми умело пользуются. Правила игры, которые они непременно соблюдают (ожидая того же и от остальных), устанавливаются ими в договорном порядке.

Любимый род занятий. Y любят создавать, изобретать, открывать новое. Их привлекает техника, торговля и большой спорт. В этих сферах они уважают сильнейших и постоянно стремятся к совершенствованию всех изделий и услуг.

Критерии оценки деятельности. Y оценивают деятельность человека по его достижениям и результатам. Оплата труда учитывает индивидуальные достижения и может колебаться в широких пределах. Нормой и образцом для подражания должно

являться наилучшее в своей области достижение. Люди Y в своих действиях ориентируются на результат, который они намерены получить.

Коллоквиум. Слушатели заранее готовят доклады. Коллоквиум проводится в форме дебатов. Примерный план занятия может выглядеть следующим образом:

1. Создается инициативная экспертная группа из 5-7 человек, которая обсуждает намеченную проблему на основе подготовленных докладов. Слушатели излагают свои позиции всей аудитории. Каждый участник экспертной группы выступает с сообщением.
2. Затем экспертная группа вступает в обмен мнениями с аудиторией.
3. Подводятся итоги коллоквиума совместно с преподавателем.
4. По итогам коллоквиума активным его участникам выставляется зачет, который может служить основанием автоматической оценки/зачета при промежуточной аттестации.

Темы коллоквиума №1 (тема 1):

1. Современная этнокультурная картина мира
2. Настоящее и будущее этнических культур
3. Этническая ситуация в современной России
4. Язык как основа идентификации и этнический символ
5. Национальный стереотип в современных условиях
6. Российский менталитет
7. Причины взрыва национализма в России
8. Антисемитизм
9. Национал-экстремизм
10. Социально-значимые проблемы этнокультурных различий народов
11. Психологический портрет современных культур

Темы коллоквиума №2 (тема 5):

1. Основные концепции этнокультурного взаимодействия
2. Формы и результаты этнических контактов
3. Этнический конфликт: причины и признаки
4. Методы и формы урегулирования этнических конфликтов
5. Динамика развития и типология этнических конфликтов
6. Роль международных организаций в урегулировании этнических конфликтов
7. Латентные и открытые этнические конфликты (на конкретных примерах)
8. Проблема межэтнической толерантности

Темы коллоквиума №3(тема 6):

1. Возможности психологического тренинга для урегулирования межнациональных отношений
2. Межкультурный социально-психологический тренинг
3. Межнациональные переговоры
4. Проблема психологической помощи вынужденным мигрантам
5. Этнические стереотипы и предубеждения: методы их преодоления
6. Социально-психологические проблемы эмиграции

Групповая дискуссия по теме №4 «Культура и организация»

Организуется групповая дискуссия, состоящая из 2-х частей.

Часть №1.

Студенты знакомятся с вводным материалом: Титц С., Коэн Л., Масон Д., исходя из собственного опыта, сравнивают категорию *вежливости* в немецкой и английской культуре.

Вежливость с точки зрения англичан и немцев

| | Взгляд немцев | Взгляд англичан |
|----------------|--------------------------------|---------------------------------------|
| Ценность | Разговор основан на уважении. | Разговор подразумевает дружелюбность. |
| Темы разговора | Противоречивые темы (например, | Для поддержания дружеской обстановки |

| | | |
|--------------------|--|---|
| | политика) можно обсуждать, потому что таким образом вы уважаете интеллект и мнение другого участника разговора. Сплетни считаются слишком низкими. | противоречивых тем избегают. Слишком серьезные дискуссии считаются невежливыми. |
| Заведенный порядок | Высокая формализация: формальные приветствия (пожатие рук), использование титулов, официальные обращения (Гер, Фрау), официальная форма «Вы». | Низкая формализация: употребление имени (без фамилии), непринужденная беседа, добродушное подшучивание. |
| Стиль | Может быть очень прямым, прямое обсуждение (конструктивная критика). | Может сдерживать намеки, скрытый смысл. |
| Юмор | Выражается при личных беседах. На публике он может обидеть партнера по беседе. | Используется более широко, снимает социальные различия, делает отношения более равными. |

Аудитория разбивается на группы по 3-5 человек. Групповое обсуждение полученного материала, предполагающее ответы на следующие вопросы:

1. Какими характеристиками отличается категория вежливости в российской культуре?
2. Что лежит в основе этих отличий? Какие психологические измерения (культурные синдромы)?

Часть №2.

Прочитайте материалы. Ответьте на вопросы:

1. Насколько правильно, по Вашему мнению, идентифицирована деловая культура России?
2. Что изменилось в последние годы в национальной культуре россиян?
3. Какие ценности в организационной культуре российских предприятий заимствованы от Запада/ Востока?
4. Что общего, по вашему мнению, есть в американской и российской культуре?

Материалы для обсуждения.

Текст I. «...В России, в отличие от Запада, совместная работа проходит в условиях нечеткого распределения обязанностей и функций (общее задание «бросается» в группу).

Исполнители пассивно ожидают, когда их заставят участвовать в принятии решений (что освобождает их от ответственности за их результаты). Этому во многом способствует проводимая администрацией политика закрытых дверей, обращение руководства к людям только в безвыходных ситуациях.

В России еще не стала столь очевидной зависимость между успехами предприятия и культурой, которая заимствовала с Запада лишь внешние формы: рекламу (как правило, низкого уровня), оформление офисов, новые названия должностей.

В то же время стиль работы большинства российских руководителей и предпринимателей остался таким же как при административно-командной системе (деловой эгоизм, игнорирование интересов потребителей и партнеров, стремление в первую очередь к личному обогащению и уж затем к заботам об общей пользе)».

Текст II. «Советы, как вести себя с русскими.

Если у вас на руках «сильные карты», не злоупотребляйте ими. Россияне – гордые люди, и их нельзя унижать.

Они не так сильно заинтересованы в деньгах, как вы, поэтому легче, чем вы, готовы отказаться от сделки...

Они больше ориентированы на людей, чем на дело. Постарайтесь им понравиться.

Если вам это удастся, то они будут подговаривать вас «обмануть систему». Они больше вашего не любят жесткие инструкции. В этом отношении они очень похожи на итальянцев...

Они действуют в основном коллективно, поэтому не выделяйте кого-либо особо. Зависть к чужому успеху – это тоже черта русского характера.

Они любят говорить, что понимают, хотя на самом деле это не так, а также стараются говорить то, что по их мнению, от них хотят услышать (восточная привычка), поэтому не принимайте все сказанное или услышанное на веру.

К слишком высоким прибылям они относятся как к незаконным. Не жадничайте ни по отношению к себе, ни по отношению к ним...

Еще надо посмотреть, насколько они смогут рисковать в условиях свободного рынка.

Инакомыслие в целом не пользуется у них популярностью, так как исторически безопасным для них было групповое, конформное поведение. Не старайтесь отделить россиянина от его «группы», какой бы она не была.

Решение о том, что правильно и что неправильно, по представлению многих россиян, определяется чувствами большинства, а не законом...

Когда они дотрагиваются до собеседника во время разговора – это признак доверия».

Практическое занятие с использованием техники «Культурного ассимилятора» (тема № 5)

Цель занятия – ознакомиться с техникой культурного ассимилятора, созданной для помощи людям правильно интерпретировать поведение людей из других культурных групп.

Задание:

- сконструировать ситуации для двух культурных ассимиляторов, предназначенных для обучения представителей разных культур (по одной, две и более)
- представить ситуации культурных ассимиляторов в виде сценок.

Преподаватель разделяет группу на гетерогенные по культурному составу (если это возможно) подгруппы из 3-5 человек. Подгруппы получают задание сконструировать ситуации для двух культурных ассимиляторов, предназначенных для обучения представителей культур участников занятия (по одной, две и более). Затем члены каждой подгруппы представляют ситуации культурных ассимиляторов в виде сценок, а остальные участники выступают в качестве экспертов.

Методические основы конструирования культурных ассимиляторов.

Культурный ассимилятор, или техника развития межкультурной сензитивности состоит из:

- описаний ситуаций, в которых конфликтно взаимодействуют персонажи из двух культур;
- четырех возможных интерпретаций поведения персонажей каждой ситуации, которые могут быть рассмотрены как каузальные атрибуции о наблюдаемом поведении;
- «обратной связи» - выделения «правильной» с точки зрения представителей чужого для обучаемых этноса интерпретации и анализа особенностей чужой культуры, которые приводят персонажей к невозможности взаимопонимания.

При конструировании культурного ассимилятора должны быть соблюдены пять этапов:

1. Подбор ситуаций
2. Построение эпизодов
3. Выделение атрибуций
4. Отбор атрибуций
5. Комплектация «культурного ассимилятора»

В заключении студенты представляют сценку с демонстрацией описанной ситуации из культурного ассимилятора.

Практическое занятие по теме №6 «Методы кросс-культурного исследования»: исследовательская работа.

Данная тема предполагает освоение основных методов и приемов этно-психологического исследования и кросс-культурного анализа. Слушатели на практическом занятии знакомятся с методами и приемами этнопсихологического исследования, далее они должны спланировать эмпирическое исследование, провести его, подобрав для исследования испытуемых, относящихся двум различным этнокультурным группам, описать полученные результаты, сделать выводы и дать практические рекомендации по организации взаимодействия с представителями этих групп. Перед этим они должны ознакомиться со следующими источниками:

1. Трифонова, С. А., Кросс-культурная психология : социальное поведение и рекламные коммуникации : учеб.пособие / С. А. Трифонова ; Яросл. гос. ун-т, Ярославль, ЯрГУ, 2010, 114с.<http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20100564.pdf>

6. Перечень лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются: для формирования материалов для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации, для формирования методических материалов по дисциплине: программы MicrosoftOffice; AdobeAcrobatReader.

7. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

1. Электронные каталоги НБ ЯрГУ(http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php)
2. Личный кабинет (http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_login.php)
3. Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ (http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php)
4. Электронно-библиотечная система «Юрайт» (www. <https://urait.ru/>)
5. Научная электронная библиотека «eLIBRARY.ru» - <http://elibrary.ru> (свободный доступ).

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

1. Теория межкультурной коммуникации : учебник и практикум для вузов / Ю. В. Таратухина [и др.] ; под редакцией Ю. В. Таратухиной, С. Н. Безус. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 265 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00365-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489699>

2. Трифонова, С. А., Кросс-культурная психология : социальное поведение и рекламные коммуникации : учеб.пособие / С. А. Трифонова ; Яросл. гос. ун-т, Ярославль, ЯрГУ, 2010, 114с.<http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20100564.pdf>

б) дополнительная литература:

1. Бытовая культура и этикет народов мира: межкультурная коммуникация : учебное пособие для среднего профессионального образования / Ю. В. Таратухина [и др.] ; под редакцией Ю. В. Таратухиной, С. Н. Безус. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 265 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10558-2. — Текст :

электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/475823>

2. Почебут, Л. Г. Кросс-культурная и этническая психология : учебное пособие для вузов / Л. Г. Почебут. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07908-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488943>

в) ресурсы сети «Интернет»:

Электронно-библиотечная система «Юрайт» (www. <https://urait.ru/>)

8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория с возможностью трансформации пространства для проведения практических занятий, игр и демонстрационных упражнений, раздаточный материал для занятий.

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа;
- учебные аудитории для проведения практических занятий (семинаров);
- учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций,
- учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

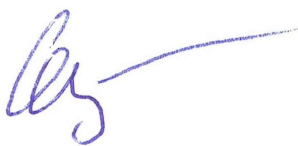
Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Число посадочных мест в лекционной аудитории больше либо равно списочному составу потока, а в аудитории для практических занятий (семинаров) – списочному составу группы обучающихся.

Автор(ы) :

Кандидат психол. наук,
доцент



Трифонова С.А.

**Приложение №1 к рабочей программе дисциплины
«Психология кросс-культурной коммуникации»**

**Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине**

**1. Контрольные задания и иные материалы,
используемые в процессе текущего контроля успеваемости**

В рамках текущей аттестации оценка уровня сформированности элементов компетенций УК-4, УК-5 проводится на основе оценки преподавателем знаний, умений и владений продемонстрированных студентом на практических занятиях и при выполнении заданий для СРС.

Задания для СРС

Самостоятельная работа студентов по курсу «Психология кросс-культурной коммуникации» предполагает выполнение следующих видов работ:

1. Подготовка к коллоквиумам, групповой дискуссии
2. Подготовка к исследовательской работе и ее проведение
3. Подготовка к технике «Культурного ассимилятора»

Подготовка к коллоквиумам и групповой дискуссии

Данный вид самостоятельной работы предполагает работу с основной и дополнительной литературой по дисциплине и подготовку материалов для докладов, которые студент представляет для обсуждения на коллоквиуме.

Подготовка к исследовательской работе и ее проведение

Студент должен спланировать проведение небольшого исследования с применением методик (не меньше трех-четырех из заявленного списка), обозначить цели и задачи исследования, гипотезы, определиться с выборкой (5-10 человек), описать ее. Провести исследование, описать результаты, проанализировать и проинтерпретировать результаты на основе анализа литературы по курсу, сделать выводы.

Примерный перечень методов и приемов этнопсихологического исследования, которые студент может использовать при самостоятельном проведении исследовательской работы:

- Методика Г.У. Солдатовой «Типы этнической идентичности»
- Опросник О.Л. Романовой для исследования этнической идентичности детей и подростков
- Методическая разработка «Этническая аффилиация»
- Метод «Подбора черт» А. Катца и У. Брейли
- Диагностический коэффициент К. Макколи и К. Ститта
- Метод свободных описаний
- Метод этнических стереотипов Н.М. Лебедевой
- Метод выявления межкультурных заимствований Н.М. Лебедевой
- Методика измерения ориентации на отъезд Н.М. Лебедевой
- Шкала социальной дистанции Э.Богардуса
- Шкала социальной дистанции в модификации О.Л. Романовой
- Опросник адаптации личности к новой социокультурной среде М.А. Шахтариной и Л.В. Янковского
- Культурно-ценностный дифференциал
- Тест культурно-ценностных ориентаций Дж. Таусенда

По итогам работы студенту выставляется оценка, которая учитывается при промежуточной аттестации по данной дисциплине.

Критерии оценивания ответов студентов на коллоквиуме, групповой дискуссии, деловой игре, выполнения исследовательской работы

| | |
|---|---|
| Критерии оценки: - продемонстрирована способность анализировать и обобщать информацию; - продемонстрирована способность синтезировать новую информацию; - сделаны обоснованные выводы на основе интерпретации информации, разъяснения; - установлены причинно-следственные связи, выявлены закономерности | |
| «5» (отлично), если | Дан полный, развернутый ответ на поставленные вопросы, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. |
| «4» (хорошо), если | Дан полный, развернутый ответ на поставленные вопросы, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя. |
| «3» (удовлетворительно), если | Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленные вопросы, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Могут быть допущены 1–2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно. |
| «2» (неудовлетворительно), если | Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины. |

Подготовка к технике культурного ассимилятора

Студенты должны подготовить примеры потенциально конфликтных ситуаций межкультурного взаимодействия, которые могут быть взяты из этнографической и исторической литературы, прессы, наблюдений самих студентов. Студенты также могут использовать метод незаконченных предложений, в этом случае респонденты формулируют возможные причины и последствия этнокультурных событий. Проводятся также интервью с использованием методики «критического инцидента»: респондентов, побывавших или находящихся в инокультурном окружении, просят вспомнить события, в которых произошло что-то, что резко - в позитивную или негативную сторону - изменило их мнение о представителях другой культуры.

Критерии оценки выполнения самостоятельной работы по технике культурного ассимилятора:

- соответствие предполагаемым ответам;
- правильное использование алгоритма выполнения действий (методики, техники и т.д.);
- логика рассуждений;
- неординарность подхода к решению.

| | |
|---|--|
| Критерии оценки: - соответствие предполагаемым ответам; - правильное использование алгоритма выполнения действий (методики, техники и т.д.); - логика рассуждений; | max 10 баллов: - 2 балла - 4 балла |
|---|--|

| | |
|-------------------------------------|------------------------|
| - неординарность подхода к решению. | - 2 балла - 2 балла |
| «5», если | 9 – 10 баллов |
| «4», если | 8 – 7 баллов |
| «3», если | 6 – 5 баллов |
| «2», если | 4 и менее баллов |

Тестовые задания для проверки уровня сформированности компетенции УК-4 и УК-5

1. Что не является целью кросс-культурной психологии:

А) «перенос и проверка», т.е. психологические теории и факты, которые были получены в одной культуре, проверяются на «прочность» в других культурах; т.о. происходит поиск универсалий и культурно-специфических психологических явлений;

Б) изучение других культур для нахождения психологических особенностей, отсутствующих в культуре исследователя;

В) развитие теории этнической психологии с целью понимания психологических законов влияния этнической и культурной принадлежности на жизнь человека

2. Какое из определений рассматривает культуру как психологический феномен:

А) культура – это совокупность установок, ценностей, верований и поведения, разделяемых группой людей, но по-разному каждым индивидом, и передаваемых из поколения в поколение

Б) культура – это компьютерная программа, регулирующая поведение

В) культура – это все что создано человеком, то есть не является природой

3. Гирт Хофстеде, голландский исследователь, выделил основные параметры культуры:

А) индивидуализм – коллективизм, дистанция власти, избегание неопределенности, маскулинность – феминность

Б) индивидуализм – коллективизм, моноактивность – полиактивность, дистанция власти, реактивность

В) индивидуализм – коллективизм, дистанция власти, простота – сложность, открытость – закрытость

4. В основе классификации культур Р.Д. Льюиса лежат следующие параметры:

А) отношение ко времени, активность при работе с информацией, индивидуализм-коллективизм

Б) отношение ко времени, использование источников информации и работа с ней, предпочитаемый способ общения

В) отношение ко времени, дистанция власти, отношение к неопределенности

5. Соотнесите характеристики социального поведения и тип культуры:

| | |
|--|---|
| <p><i>Характеристика 1.</i> Люди входят в большее число групп. Нет тесной связи с группой, т.к. групп больше. Выживание индивида и общества зависит от эффективности и успеха индивида, чем от успеха групп. Меньше различий между членами и не членами группы.</p> <p><i>Характеристика 2.</i> Люди входят в меньшее число групп. Существует тесная связь с группой. Выживание индивида и общества зависит от успеха и эффективности группы, чем от успеха индивида. Больше различий между членами группы и не членами группы</p> | <p>А) индивидуалистическая культура</p> <p>Б) Коллективистская культура</p> |
|--|---|

6. В чем заключаются проблемы и парадоксы межкультурного тестирования интеллекта?

А) невозможно создать тесты интеллекта, свободные от культуры, т.к. измерению и шкалированию подвергаются когнитивные и вербальные навыки, сформированные в культуре, к которой принадлежит создатель данного теста

Б) межгрупповые различия в результатах интеллектуального тестирования являются следствием различного понимания интеллекта в разных культурах

В) все ответы верны

7. Соотнесите:

| | |
|---|---|
| 1. Индивидуалистам в коллективистской культуре необходимо: | А) - критиковать; - переходить прямо к делу; |
| 2. Коллективистам, попавшим в индивидуалистическую культуру, следует свободней, чем обычно: | - демонстрировать свои умения и достижения; - придавать больше значения личным качествам собеседника, нежели его социальному положению и принадлежности к той или иной группе. Б) - избегать конфронтации; - культивировать долговременные взаимоотношения, не ожидая быстрого сближения; - скромнее подавать себя; - интересоваться положением людей в групповой иерархии; - обозначать собственное социальное положение. |

8. Проанализируйте диалог, ответьте на вопрос.

Итальянский бизнесмен опоздал на переговоры со своим немецким коллегой:

«Почему вы так раздражены тем, что я пришел в 9.30?» - спрашивает итальянец немца.

«Потому что по моему расписанию эта встреча должна была начаться в 9.00», - возмущается тот.

«Так почему бы вам не написать сейчас в плане дня «9.30», тогда мы оба будем довольны?» – отвечает итальянец.

Какая психологическая характеристика культуры лежит в основе данного диалога? Дайте ей развернутое описание.

9. Как Вы думаете, сколько культурных сходств и/или различий имеют следующие пары людей?

- Американский ученый и российский ученый.
- Двадцатилетняя русская из Москвы и двадцатилетняя русская из Рыбинска.

10. Вспомните приветствия разных культур. Опишите их невербальный аспект. Подумайте, чем они отличаются от приветствий, принятых в вашей культуре. О каких особенностях культуры говорит принятое в ней приветствие?

11. Прочитайте материалы. Ответьте на вопросы:

- Насколько правильно, по Вашему мнению, идентифицирована деловая культура России?
- Что изменилось в последние годы в национальной культуре россиян?
- Какие ценности в организационной культуре российских предприятий заимствованы от Запада/ Востока?
- Что общего, по вашему мнению, есть в американской и российской культуре?

Материалы для анализа:

«...В России, в отличие от Запада, совместная работа проходит в условиях нечеткого распределения обязанностей и функций (общее задание «бросается» в группу).

Исполнители пассивно ожидают, когда их заставят участвовать в принятии решений (что освобождает их от ответственности за их результаты). Этому во многом способствует проводимая администрацией политика закрытых дверей, обращение руководства к людям только в безвыходных ситуациях.

В России еще не стала столь очевидной зависимость между успехами предприятия и культурой, которая заимствовала с Запада лишь внешние формы: рекламу (как правило, низкого уровня), оформление офисов, новые названия должностей.

В то же время стиль работы большинства российских руководителей и предпринимателей остался таким же как при административно-командной системе (деловой эгоизм, игнорирование интересов потребителей и партнеров, стремление в первую очередь к личному обогащению и уж затем к заботам об общей пользе)».

(Веснин В.Р. *Управление персоналом. Теория и практика*. М.: ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2007. С. 511)

Критерии оценивания тестовых заданий:

№1-7 – являются тестовыми, поэтому за каждый правильный ответ начисляется 1 балл.

№ 8-11 – содержат открытые вопросы, ответы на которые оцениваются по 5-балльной шкале за полный развернутый ответ. Следовательно, студент может получить за данную работу – максимум 27 баллов. Итоговая оценка может выглядеть следующим образом:

| | |
|---------------------------------|-------------------|
| «5» - отлично, если | 24 – 27 балла |
| «4» - хорошо, если | 19 – 23 баллов |
| «3» - удовлетворительно, если | 14 – 18 баллов |
| «2» - неудовлетворительно, если | 13 и менее баллов |

Таблица соответствия контрольных мероприятий, компетенций и индикаторов их достижения

| Контрольное мероприятие | Индикатор освоения компетенции |
|---|---------------------------------------|
| <i>Коллоквиум №1</i> | И-УК-4.1.; И-УК-5.1. |
| <i>Групповая дискуссия</i> | И-УК-4.1. |
| <i>Коллоквиум №2</i> | И-УК-4.1. |
| <i>Коллоквиум №3</i> | И-УК-4.1.; И-УК-5.1.; И-УК-5.2. |
| <i>Техника «Культурный ассимилятор»</i> | И-УК-5.1.; И-УК-5.2. |
| <i>Исследовательская работа</i> | И-УК-5.1., И-УК-5.2. |
| <i>Тест</i> | И-УК-4.1.; И-УК-5.1.; И-УК-5.2. |

2. Список вопросов и (или) заданий для проведения промежуточной аттестации Промежуточная аттестация по курсу проводится в форме экзамена.

Примерный перечень вопросов к экзамену:

1. Гипотеза о механизме влияния личности на интеграцию культуры (Уайтинг, Чайлд)
2. Психологические типы культур (Р. Бенедикт)
3. Моноактивные, полиактивные и реактивные культуры
4. Личность в межкультурном общении: самосознание, самоконтроль, локус контроля
5. Личность в межкультурном общении: коммуникативное понимание, стиль общения
6. Самоконцепции как культурный феномен.
7. Концепция С. Тинг-Томи и понятие о «лице»
8. Культурно-специфические аспекты общения: ценностные ориентации, нормы
9. Культурно-специфические аспекты общения: правила, роли
10. Культура и вербальное общение
11. Культура и невербальное общение
12. Культура и гендерные различия.

13. Культура и социальные отношения
14. Кросскультурная компетентность как основа эффективного делового взаимодействия.
15. Роль стереотипов в деловых кросс-культурных коммуникациях.
16. Значение вербальных и невербальных каналов восприятия и передачи информации в общении представителей различных культур.
17. Сравнительный анализ деловых культур. Основные типы бизнес-культур: кросс-культурный аспект.
18. Подготовка к кросс-культурным переговорам.
19. Возможности возникновения конфликтных ситуаций между представителями различных этнокультурных групп и пути их разрешения.
20. Особенности достижения согласия между представителями различных культур: стиль ведения переговоров, процесс принятия решений.
21. Стереотип восприятия российской деловой культуры.
22. Стиль и тактика проведения международных переговоров.
23. Особенности делового этикета в разных культурах.
24. Кросс-культурная команда: разные взгляды на важные аспекты работы.
25. Влияние культуры на стиль управления, принятия решений, коммуникации.
26. Стереотипные представления о чужой культуре и их влияние на эффективность сотрудничества.
27. Особенности российской деловой культуры: стиль управления, ведения переговоров, командного взаимодействия; процесс принятия решений, преодоления конфликтных ситуаций.
28. Формирование модели эффективного делового сотрудничества с российскими коллегами.
29. Методы диагностики и анализа межэтнических конфликтов.
30. Структура конфликта: ценности, отношения, информация, интересы. Подходы к разрешению кросс-культурных конфликтов.
31. Повышение эффективности внешних и внутренних деловых коммуникаций, осуществляемых в условиях кросс-культурного взаимодействия.
32. Развитие навыков кросс-культурной компетентности.
33. Культура как психологический феномен. Факторы формирования культуры
34. Социальные последствия культуры
35. Культурные синдромы (Г. Триандис)
36. Психологическое измерение культур (Г. Хофстед)
37. Культурно-специфические аспекты общения
38. Культура и вербальное/ невербальное общение
39. Личность в межкультурном общении
40. Культура и социальные отношения.
41. Культура и организация

Правила выставления оценки на экзамене

В экзаменационный билет включается два теоретических вопроса.

По итогам экзамена выставляется одна из оценок: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Оценка «Отлично» выставляется студенту, который демонстрирует глубокое и полное владение содержанием материала и понятийным аппаратом психологии кросс-культурных коммуникаций; осуществляет межпредметные связи; умеет связывать теорию с практикой. Студент дает развернутые, полные и четкие ответы на вопросы

экзаменационного билета и дополнительные вопросы, соблюдает логическую последовательность при изложении материала. Грамотно использует терминологию.

Оценка «Хорошо» выставляется студенту, ответ которого на экзамене в целом соответствуют указанным выше критериям, но отличается меньшей обстоятельностью, глубиной, обоснованностью и полнотой. В ответе имеют место отдельные неточности (несущественные ошибки), которые исправляются самим студентом после дополнительных и (или) уточняющих вопросов экзаменатора.

Оценка «Удовлетворительно» выставляется студенту, который дает недостаточно полные и последовательные ответы на вопросы экзаменационного билета и дополнительные вопросы, но при этом демонстрирует умение выделить существенные и несущественные признаки и установить причинно-следственные связи. Ответы излагаются с использованием необходимой терминологии, но при этом допускаются ошибки в определении и раскрытии некоторых основных понятий, формулировке положений, которые студент затрудняется исправить самостоятельно. При аргументации ответа студент не обосновывает свои суждения. На часть дополнительных вопросов студент затрудняется дать ответ или дает неверные ответы.

Оценка «Неудовлетворительно» выставляется студенту, который демонстрирует разрозненные, бессистемные знания; беспорядочно и неуверенно излагает материал; не умеет выделять главное и второстепенное, не умеет соединять теоретические положения с практикой, не устанавливает межпредметные связи; допускает грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, вследствие непонимания их существенных и несущественных признаков и связей; дает неполные ответы, логика и последовательность изложения которых имеют существенные и принципиальные нарушения, в ответах отсутствуют выводы. Дополнительные и уточняющие вопросы экзаменатора не приводят к коррекции ответов студента. На основную часть дополнительных вопросов студент затрудняется дать ответ или дает неверные ответы.

Оценка «Неудовлетворительно» выставляется также студенту, который взял экзаменационный билет, но отвечать отказался.

Критерии оценивания степени овладения знаниями, умениями, навыками и (или) опытом деятельности, определяющие уровни сформированности компетенций

Пороговый уровень:

- владение основным объемом знаний по психологии кросс-культурной коммуникации;
- знание основной терминологии курса, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы без существенных ошибок;
- владение методическим инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении практических задач;
- способность самостоятельно применять типовые решения в рамках рабочей программы дисциплины;
- усвоение основной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- знание базовых теорий, концепций и направлений исследования психологии кросс-культурной коммуникации;
- самостоятельная работа на практических занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, достаточный уровень культуры исполнения заданий.

Продвинутый уровень:

- достаточно полные и систематизированные знания в объеме программы дисциплины;

- использование основной терминологии данной области знаний, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;
- владение методическим инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно решать практические задачи (проблемы) в рамках рабочей программы дисциплины;
- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им сравнительную оценку;
- самостоятельная работа на практических занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

Высокий уровень:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины по психологии кросс-культурной коммуникации;
- точное использование терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- безупречное владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно и творчески решать сложные задачи (проблемы) в рамках рабочей программы дисциплины;
- полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им критическую оценку;
- активная самостоятельная работа на практических занятиях, творческое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

3.2 Описание процедуры выставления оценки

В зависимости от уровня сформированности каждой компетенции по окончании освоения дисциплины студенту выставляется оценка.

Оценка «отлично» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенций УК – 4, УК-5 сформированы на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенций УК – 4, УК-5 сформированы не ниже, чем на продвинутом уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенций УК – 4, УК-5 сформированы не ниже, чем на пороговом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенций УК – 4, УК-5 сформированы ниже, чем на пороговом уровне.

Приложение №2 к рабочей программе дисциплины «Психология кросс-культурной коммуникации»

Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Большое внимание при изучении курса должно быть уделено выполнению заданий для СРС. В качестве заданий для самостоятельной работы дома студентам предлагается самостоятельно в рамках полевой работы провести предложенные психодиагностические методики и представить комплексное итоговое заключение по результатам проведенной диагностики (исследовательская работа). Кроме того дисциплина требует активной подготовки к коллоквиумам и групповым дискуссиям, деловой игре и технике «Культурного ассимилятора».

Рекомендации по работе над лекционным материалом

Эта работа включает два основных этапа: конспектирование лекций и последующую работу над лекционным материалом.

Под конспектированием подразумевают составление конспекта, т.е. краткого письменного изложения содержания чего-либо (устного выступления – речи, лекции, доклада и т.п. или письменного источника – документа, статьи, книги и т.п.).

Методика работы при конспектировании устных выступлений значительно отличается от методики работы при конспектировании письменных источников. Конспектируя письменные источники, студент имеет возможность неоднократно прочитать нужный отрывок текста, поразмыслить над ним, выделить основные мысли автора, кратко сформулировать их, а затем записать. При необходимости он может отметить и свое отношение к этой точке зрения. Слушая же лекцию, студент большую часть комплекса указанных выше работ должен откладывать на другое время, стремясь использовать каждую минуту на запись лекции, а не на ее осмысление – для этого уже не остается времени. Поэтому при конспектировании лекции рекомендуется на каждой странице отделять поля для последующих записей в дополнение к конспекту.

Записав лекцию или составив ее конспект, не следует оставлять работу над лекционным материалом до начала подготовки к зачету. Нужно проделать как можно раньше ту работу, которая сопровождает конспектирование письменных источников и которую не удалось сделать во время записи лекции, - прочесть свои записи, расшифровав отдельные сокращения, проанализировать текст, установит логические связи между его элементами, в ряде случаев показать их графически, выделить главные мысли, отметить вопросы, требующие дополнительной обработки, в частности, консультации преподавателя.

При работе над текстом лекции студенту необходимо обратить особое внимание на проблемные вопросы, поставленные преподавателем при чтении лекции, а также на его задания и рекомендации.

Рекомендации по выполнению СРС

Разноуровневые задачи и задания являются традиционными средствами текущего контроля. Можно выделить следующие типы задач и заданий:

а) **репродуктивного уровня**, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины.

Разные задания этого уровня могут быть оценены на основании одного или всех приведенных ниже *критериев*:

– точность воспроизведения учебного материала (воспроизведение терминов, алгоритмов, методик, правил, фактов и т.п.);

– точность в описании фактов, явлений, процессов с использованием терминологии;

– точность различения и выделения изученных материалов;

б) **реконструктивного уровня**, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;

Критерием оценки для разных по характеру заданий могут быть все ниже перечисленные или только один из них:

– продемонстрирована способность анализировать и обобщать информацию;

– продемонстрирована способность синтезировать на основе данных новую информацию;

– сделаны обоснованные выводы на основе интерпретации информации, разъяснения;

– установлены причинно-следственные связи, выявлены закономерности;

в) **творческого уровня**, позволяющие оценивать и диагностировать умения интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

При подготовке **к самостоятельной работе в виде исследования** студентам необходимо учитывать следующие обстоятельства.

Работа подразумевает проведение и анализ определенного исследования, результаты которого получены опытным путем. Исходя из сущности проведения таких работ, целью исследовательской работы является глубокое изучение учащимися различных явлений и законов.

Смысл работы:

- изучение определенного явления, программы, методики на практике;
- ознакомление с приемами проведения измерений и правилами обработки информации;
- выявление отклонений фактического и опытного образцов;
- выявление причин данных отклонений;
- написание выводов, содержащих рекомендации по принятию соответствующих решений, анализ полученных результатов.

Как оформить отчет по самостоятельной работе?

Требования к оформлению работ позволяют писать отчет как машинописным, так и рукописным способом. Основные правила применительно ко всем работам сводятся к следующим пунктам:

1. На титульном листе указывается название работы, и все остальные стандартные данные.
2. Во вводной части работы кратко раскрывается актуальность и практическая значимость исследования по теме.
3. Основная часть работы включает ряд подразделов:
 - обоснование выбора методологической основы эмпирического исследования, формулировка конкретной цели и задач исследования;
 - описание программы исследования, обоснование выбора методик;
 - описание проведенного эмпирического исследования (выборка, процедура);
 - общая характеристика полученных данных: количество, полнота, для числовых данных – первичные статистики;
 - описание статистической и содержательной обработки полученных данных;
 - анализ и интерпретация полученных результатов.
4. В конце отчета формулируются выводы, в которых в виде тезисов должны быть проанализированы все полученные промежуточные и итоговые результаты и даны заключения об их сопоставлении с теоретическими зависимостями. В выводах должно быть отмечено подтверждение/или не подтверждение гипотезы.
5. Список литературы.

6. Приложения.
7. Работа оформляется в соответствии с методическими требованиями учебного заведения.
8. Отчет по самостоятельной работе, вместе с теоретическим материалом сдается преподавателю.

Подготовка к текущим занятиям

Данный вид СРС предполагает работу как с основной, так и дополнительной литературой по данной дисциплине и лекционным материалом для повторения и усвоения имеющихся знаний перед проведением самостоятельной работы.

Коллоквиум – средство текущего или рубежного контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися или письменной работы по одному из вопросов, вынесенных на коллоквиум. Любое оценивание, проводимое в форме устного опроса, позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Устный опрос обладает большими возможностями воспитательного воздействия преподавателя в процессе непосредственного контакта, создавая условия для его неформального общения со студентом. Важные воспитательные аспекты устного опроса: нравственный (честная сдача экзамена), дисциплинирующий (систематизация материала при ответе), дидактический (лучшее запоминание материала при интеллектуальной концентрации), эмоциональный (удовлетворение от успешного прохождения собеседования) и др. Устный опрос выполняет и обучающую функцию: выявляются детали, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными в ходе учебных занятий и при подготовке к зачёту или экзамену.

Доклад – подготовленное студентом самостоятельно публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной проблемы.

Количество и вес критериев оценки доклада зависят от того, является ли доклад единственным объектом оценивания или он представляет собой только его часть.

Доклад как единственное средство оценивания эффективен, прежде всего, тогда, когда студент представляет результаты своей собственной учебно/научно-исследовательской деятельности, и важным является именно содержание и владение представленной информацией. В этом случае при оценке доклада может быть использована любая совокупность из следующих *критериев*:

- соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам;
- проблемность / актуальность;
- новизна / оригинальность полученных результатов;
- глубина / полнота рассмотрения темы;
- доказательная база / аргументированность / убедительность / обоснованность выводов;
- логичность / структурированность / целостность выступления;
- речевая культура (стиль изложения, ясность, четкость, лаконичность, красота языка, учет аудитории, эмоциональный рисунок речи, доходчивость, пунктуальность, невербальное сопровождение, оживление речи афоризмами, примерами, цитатами и т.д.);
- используются ссылки на информационные ресурсы (сайты, литература);
- наглядность / презентабельность (если требуется);
- самостоятельность суждений / владение материалом / компетентность.

Если доклад сводится к краткому сообщению (10 – 15 минут, может сопровождаться презентацией (10-15 слайдов) и не может дать полного представления о проведенной работе, то необходимо оценивать ответы на вопросы.

Рекомендации к подготовке докладов для коллоквиума.

Студент при подготовке к докладу решает три задачи: во-первых, изучает отобранный материал, во-вторых, анализирует его и, в-третьих, излагает свои мысли по этому поводу. Это самостоятельная научно-исследовательская работа, а не простой конспект нескольких книг или конструирование нескольких фрагментов интернетовских текстов. В докладе автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. При этом стоит заметить, что многие крупные научные результаты возникли из попыток всего лишь привести в порядок известный материал.

Как выбрать тему. Для того чтобы работа состоялась, необходимо правильно выбрать тему. Тематика докладов определяется преподавателем, а право выбора конкретной темы предоставляется самому студенту. Не следует торопиться с выбором, ведь работа, за которую вы беретесь, должна, как минимум, принести вам удовольствие, и, как максимум, стать основой для вашей дальнейшей исследовательской деятельности, выступлений на студенческих конференциях, участия в конкурсах, либо написания курсовой или дипломной работы.

Прежде чем выбрать тему, необходимо прояснить свой интерес, определить, над какой проблемой вы хотели бы поработать, более глубоко ее изучить. Возможно, что какая-то из предложенных преподавателем тем перекликается с вашей предыдущей деятельностью, либо хорошо знакома по работе. Может быть, у вас уже собраны некоторые материалы, и осталось лишь обновить их и изложить свою точку зрения.

Если в списке тем не оказалось такой, которой бы вы хотели заняться, можете предложить свою, однако она должна соответствовать проблематике изучаемой дисциплины и уровню обучения. Название вашего доклада может также не совпадать с названием из предлагаемого списка, вы вправе вносить свои коррективы. Но все вопросы выбора темы и названия должны быть согласованы с преподавателем до начала работы над докладом.

Этапы работы над докладом. Для того чтобы работа была осмысленной и системной, необходимо соблюдать определенную последовательность. Выделенные этапы работы соответствуют этапам любой творческой и интеллектуальной деятельности. Они помогают сохранить логику и оптимизировать процесс подготовки и написания реферата.

Этап 1. Формулирование темы. Тема должна строго соответствовать образовательной дисциплине. При этом она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию.

Этап 2. Подбор и изучение основных источников по теме. Источниками информации являются научная и художественная литература, энциклопедии, словари, газеты, журналы, электронные ресурсы и т.д. Литература, которая подбирается по теме, не должна быть случайной, узко специализированной. Следует продемонстрировать широту охвата материала. Источников должно быть не менее трех.

Этап 3. Составление библиографии. Для того чтобы сориентироваться в информационном пространстве и не потеряться в материале, следует составить библиографию. Библиография необходима как путеводитель, она завершает работу по поиску нужной информации.

Этап 4. Обработка и систематизация информации. Для того чтобы упорядочить полученные данные, выделить главное, сосредоточиться на тех, которые наиболее полно отвечают тематике реферата, необходимо продумать систему обработки информации, ее классификации.

Этап 5. Разработка плана доклада. Написание доклада невозможно без плана. Весь замысел следует уложить в логичную взаимосвязанную схему, прописать ее и строго придерживаться намеченного курса.

Этап 6. Написание доклада. Не следует оставлять написание доклада на последнюю ночь. Вряд ли из этого получится что-то дельное. Текст должен «отлежаться». Доклад придется перечитать и не один раз.

Этап 7. Публичное выступление с результатами исследования.

Содержательные компоненты доклада. Содержание доклада складывается из нескольких смысловых компонентов:

- обоснование выбранной темы;
- знание современного состояния проблемы, причины ее возникновения, характерные особенности;
- актуальность поставленной проблемы;
- полнота цитируемой литературы, ссылки на работы ученых, занимающихся данной проблемой.

Доклад должен быть глубоким по содержанию, актуальным по заложенным в нем идеям, логичным по структуре. Соблюдение этих установок является свидетельством высокого уровня интеллектуальной культуры обучающегося.

Подготовка к текущим семинарским занятиям предполагает активную работу с рекомендованной преподавателем литературой. Поскольку практические (семинарские) занятия проводятся в активной форме и не предполагают репродуктивного воспроизведения материала, для участия в них необходимо усвоение и понимание изучаемых концепций. Для этого студенту рекомендуется не только прочесть, но и законспектировать предложенную литературу с выделением наиболее значимых позиций и положений. Каждое семинарское занятие начинается с обсуждения сложных и не до конца понятных студенту моментов, во время которого студент может задать интересующие его вопросы.

Грамотная работа с книгой, особенно если речь идет о научной литературе, предполагает соблюдение ряда правил, овладению которыми необходимо настойчиво учиться. Организуя самостоятельную работу студентов с книгой, преподаватель обязан настроить их на серьезный, кропотливый труд.

Прежде всего, при такой работе невозможен формальный, поверхностный подход. Не механическое заучивание, не простое накопление цитат, выдержек, а сознательное усвоение прочитанного, осмысление его, стремление дойти до сути — вот главное правило. Другое правило — соблюдение при работе над книгой определенной последовательности. Вначале следует ознакомиться с оглавлением, содержанием предисловия или введения. Это дает общую ориентировку, представление о структуре и вопросах, которые рассматриваются в книге. Следующий этап — чтение. Первый раз целесообразно прочитать книгу с начала до конца, чтобы получить о ней цельное представление. При повторном чтении происходит постепенное глубокое осмысление каждой главы, критического материала и позитивного изложения, выделение основных идей, системы аргументов, наиболее ярких примеров и т. д.

Непременным правилом чтения должно быть выяснение незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен, названий. Немало студентов с этой целью заводят специальные тетради или блокноты. Важная роль в связи с этим принадлежит библиографической подготовке студентов. Она включает в себя умение активно, быстро пользоваться научным аппаратом книги, справочными изданиями, каталогами, умение вести поиск необходимой информации, обрабатывать и систематизировать ее. Полезно познакомиться с правилами библиографической работы в библиотеках учебного заведения.

Научная методика работы с литературой предусматривает также ведение записи прочитанного. Это позволяет привести в систему знания, полученные при чтении, сосредоточить внимание на главных положениях, зафиксировать, закрепить их в памяти, а при необходимости и вновь обратиться к ним. Конспект ускоряет повторение материала,

экономит время при повторном, после определенного перерыва, обращении к уже знакомой работе.

Конспектирование — один из самых сложных этапов самостоятельной работы. Каких-либо единых, пригодных для каждого студента методов и приемов конспектирования, видимо, не существует. Однако это не исключает соблюдения некоторых, наиболее оправдавших себя общих правил, с которыми преподаватель и обязан познакомить студентов:

1. Главное в конспекте не его объем, а содержание. В нем должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы. Умение излагать мысли автора сжато, кратко и собственными словами приходит с опытом и знаниями. Но их накоплению помогает соблюдение одного важного правила — не торопиться записывать при первом же чтении, вносить в конспект лишь то, что стало ясным.
2. Форма ведения конспекта может быть самой разнообразной, она может изменяться, совершенствоваться. Но начинаться конспект всегда должен с указания полного наименования работы, фамилии автора, года и места издания; цитаты берутся в кавычки с обязательной ссылкой на страницу книги.
3. Конспект не должен быть «слепым», безликим, состоящим из сплошного текста. Особо важные места, яркие примеры выделяются цветным подчеркиванием, пометками на полях специальными знаками, чтобы как можно быстрее найти нужное положение. Дополнительные материалы из других источников можно давать на полях, где записываются свои суждения, мысли, появившиеся уже позже составления конспекта.

Рекомендации по использованию техники «Культурного ассимилятора» (тема № 5)

Методические основы конструирования культурных ассимиляторов.

Культурный ассимилятор, или техника развития межкультурной сензитивности состоит из:

- описаний ситуаций, в которых конфликтно взаимодействуют персонажи из двух культур;
- четырех возможных интерпретаций поведения персонажей каждой ситуации, которые могут быть рассмотрены как каузальные атрибуции о наблюдаемом поведении;
- «обратной связи» - выделения «правильной» с точки зрения представителей чужого для обучаемых этноса интерпретации и анализа особенностей чужой культуры, которые приводят персонажей к невозможности взаимопонимания.

При конструировании культурного ассимилятора должны быть соблюдены пять этапов:

1. Подбор ситуаций

Во всех культурных ассимиляторах информация подбирается так, чтобы представить ситуации, в которых проявляются либо значительные, либо наиболее значимые, ключевые различия между культурами. Идеальной можно считать ситуацию, во-первых, описывающую часто встречающийся случай взаимодействия членов двух культур, во-вторых, такую, которую представители группы обучаемого часто находят конфликтной или которую они чаще всего неправильно интерпретируют, в-третьих, позволяющую получить важные знания о чужой культуре.

При подборе ситуаций учитываются взаимные стереотипы, различия в ролевых ожиданиях, ритуалы и суеверия, особенности невербального поведения - жесты, контакт глаз, пространственно-временная организация общения и многое другое. Особое внимание уделяется ориентированности культур на коллективизм или индивидуализм.

Примеры потенциально конфликтных ситуаций могут быть взяты из этнографической и исторической литературы, прессы, наблюдений самих разработчиков.

Используется метод незаконченных предложений, в этом случае респонденты формулируют возможные причины и последствия событий. Проводятся также интервью с использованием методики «критического инцидента»: респондентов, побывавших или находящихся в инокультурном окружении, просят вспомнить события, в которых произошло что-то, что резко - в позитивную или негативную сторону - изменило их мнение о представителях другой культуры.

2. Построение эпизодов

Та как вся полученная на первом этапе информация - это лишь сырой материал, необходимо решить еще две задачи: во-первых, идентифицировать и извлечь всю полезную информацию, во-вторых, внести в нее поправки с учетом мнений экспертов - знатоков двух культур. Идеальным является случай, когда имеются эксперты, хорошо знакомые с обеими культурами одновременно. После получения «обратной связи» от экспертов строятся абсолютно кон, что привносит вассимилятор дух «настоящей жизни».

3. Выделение атрибуций

На этом этапе выделяют различные интерпретации поведения персонажей ситуаций: подбираются ряд вопросов об их поведении, эмоциональных и когнитивных реакциях и т.п. Атрибуции могут быть выявлены различными путями - либо опираясь на мнение нескольких знающих экспертов, либо при проведении широкого опроса представителей обеих культур.

4. Отбор атрибуций

Именно этот этап - составление набора альтернативных объяснений - ставит перед создателями инструмента наиболее сложные задачи.

Если ассимилятор предназначен для подготовки представителей культуры А к взаимодействию с представителями культуры Б, то необходимо подобрать - с помощью экспертов из двух культур - три интерпретации поведения персонажей, среди которых оказываются как вероятные с точки зрения членов культуры А, так и мало используемые в обеих культурах, и одну интерпретацию, которую чаще всего используют при объяснении ситуации представители культуры Б. Например, экспертам предлагается оценить степень правильности ответов по семибалльной шкале - от «Я уверен, что это правильный ответ» до «Я уверен, что это неправильный ответ». Другой вариант - проведение отбора атрибуций, наиболее часто упоминавшихся респондентами - членами каждой этнической группы с последующим отбрасыванием тех из них, к которым оказались благосклонны представители обеих групп. И лишь на этой основе проведение их верификации опытными экспертами.

Недопустимо включение в набор атрибуций объяснений, способных активизировать предубеждения, типа: «Х поступил так, потому что он не любит всех представителей народа Y». С другой стороны, не должно быть объяснений типа: «Х поступил в соответствии с традициями своей культуры», которые в ситуации межкультурного обучения воспринимаются как однозначно правильные и не способствуют самостоятельным поискам изоморфных атрибуций.

5. Комплектация «культурного ассимилятора»

Каждый эпизод в идеале занимает 5-6 страниц. На первой помещается сама ситуация, на второй задается вопрос и дается четыре варианта ответов. (Иногда ситуация и набор альтернатив размещаются на одной странице). На четырех страницах даются разъяснения. Так как членов культуры А обучают понимать культуру Б, лишь ответы, характерные для членов культуры Б, считаются правильными. Если обучаемый выбирает неправильный ответ, его просят вернуться к ситуации еще раз и выбрать другое объяснение поведения персонажей. При выборе правильного ответа подробно описываются особенности культуры, в соответствии с которыми они действовали.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

В качестве учебно-методического обеспечения СРС рекомендуется использовать литературу, указанную в разделе 8 настоящей программы

Для самостоятельного подбора литературы в библиотеке ЯрГУ рекомендуется использовать:

1. Личный кабинет (http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_login.php) дает возможность получения on-line доступа к списку выданной в автоматизированном режиме литературы, просмотра и копирования электронных версий изданий сотрудников университета (учеб. и метод. пособия, тексты лекций и т.д.) Для работы в «Личном кабинете» необходимо зайти на сайт Научной библиотеки ЯрГУ с любой точки, имеющей доступ в Internet, в пункт меню «Электронный каталог»; пройти процедуру авторизации, выбрав вкладку «Авторизация», и заполнить представленные поля информации.

2. Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ (http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php) содержит более 2500 полных текстов учебных и учебно-методических материалов по основным изучаемым дисциплинам, изданных в университете. Доступ в сети университета, либо по логину/паролю.

3. Электронная картотека [«Книгообеспеченность»](#) (http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_bookreq_find.php) раскрывает учебный фонд научной библиотеки ЯрГУ, предоставляет оперативную информацию о состоянии книгообеспеченности дисциплин основной и дополнительной литературой, а также цикла дисциплин и специальностей. Электронная картотека [«Книгообеспеченность»](#) доступна в сети университета и через Личный кабинет.