

## ТРЕНИНГ «КУЛЬТУРНЫЙ АССИМИЛЯТОР» КАК ТЕХНИКА ПОВЫШЕНИЯ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ СЕНЗИТИВНОСТИ

Развитие общества на современном этапе связано с расширением взаимосвязей между представителями различных этносов и культур. Трансформации политической, экономической и социальной сфер выявили новые тенденции в понимании таких явлений, как межкультурная компетентность, поликультурная личность и культурный плюрализм. В результате процессов глобализации, международной интеграции на фоне признания ценности языкового разнообразия образование в сфере межкультурного взаимодействия приобретает особую популярность.

Освоение чужой культуры представляет собой изучение и усвоение системы норм и ценностей этой культуры. *Тренинг «Культурный ассимилятор»* является одним из основных инструментов при обучении межкультурной коммуникации. Его целью является научить индивида видеть ситуацию взаимодействия с позиции представителя другой культуры, поэтому «Культурный ассимилятор» также называют *техникой повышения межкультурной сензитивности* [1, с. 281]. М. Беннетт, американский исследователь в области межкультурной коммуникации, в конце 90-х разработал модель *Developmental Model of Intercultural Sensitivity*, в которой были определены необходимые этапы развития межкультурной сензитивности. Одно из центральных мест в данной концепции занимает понятие *межкультурной сензитивности*, или чуткости, формирование которой автор видит в эволю-

ции взглядов от этноцентризма к этнорелятивизму, т.е. от отрицания культурных различий к признанию и одобрению этих различий при сохранении своего «Я» [2, pp. 28–65].

Современная наука, в частности теория межкультурной коммуникации, предлагает широкий выбор различных способов и методов обучения эффективной коммуникации и развития межкультурной сензитивности. Виды программ подготовки индивида к межкультурному взаимодействию различаются по методу обучения, содержанию, сфере, в которой необходимо сформировать те или иные навыки и умения [3, с. 67]. Так, по методу обучения выделяют дидактические и эмпирические методы. Дидактические методы подразумевают освоение учащимися достаточно большого объема теоретического материала при активной роли преподавателя и пассивной роли обучаемого, а эмпирические методы (например, тренинг) основаны на собственном опыте обучающихся, который они получают в ходе выполнения определенных заданий. При этом на первый план при использовании эмпирических методов выходит не столько информированность обучающегося, сколько его способность применять полученные знания на практике, т.е. взаимодействовать в различных ситуациях межкультурного общения. Эффективность тренинга для обучения межкультурным различиям объясняется тем, что человек усваивает «около 10 % из того, что слышит, 50 % – из того, что видит, 70 % – из того, что проговаривает, и 90 % – из того, что делает сам» [4, с. 8–9].

По мнению одного из активных разработчиков тренинга «Культурный ассимилятор» Р. Брислина, тренинги призваны научить индивидов преодолевать трудности в ситуациях культурного многообразия, эффективно общаться, учиться и работать в поликультурной среде, минимизировать конфликты, основанные на культурном непонимании [5, с. 87]. В целом цель межкультурного тренинга – развитие этнокультурной компетентности и навыков межкультурного взаимодействия. Следовательно, к задачам тренинга следует отнести формирование позитивной этнической идентичности, развитие толерантности и эмпатии, формирование навыков использования стратегий и тактик эффективного коммуникативного поведения. Межкультурный тренинг должен быть направлен и на достижение более глобальных целей, связанных с со следующими процессами: изменением социальной и культурной ситуации (ослабление расизма, шовинизма и других форм предубеждений и дискриминации), урегулированием конфликтов и пропагандой более гармоничных межэтнических отношений [Там же].

Известно, что большая часть проблем в общении с представителями других культур возникает из-за непонимания причин поведения друг друга. На наш взгляд, на начальном этапе формирования межкультурной сензитивности применение атрибутивного тренинга «Культурный ассимилятор» представляется наиболее целесообразным, поскольку этот вид тренинга – это обучение индивида интерпретации коммуникативного поведения, его причин и результатов с точки зрения представителя иной культуры. Впервые этот

вид тренинга был предложен Г. Триандисом и его коллегами с целью обучения студентов-американцев взаимодействию с представителями арабской культуры [6, р. 186–217]. В дальнейшем «Культурные ассимиляторы» стали использовать в качестве техники повышения межкультурной сензитивности при освоении и иных культур. Данный вид тренинга включает в себя описание ситуаций межкультурного взаимодействия, проблемные вопросы и 3–4 варианта интерпретаций причин коммуникативного поведения в контексте ситуации, один из которых является наиболее вероятным, а также пояснение причин коммуникативного поведения.

В ходе данного исследования был разработан атрибутивный тренинг «Межкультурное взаимодействие представителей Беларуси и Италии в деловой сфере». Работа проходила в несколько этапов. На первом этапе работы были определены атрибуты, характерные для представителей указанных культур, теоретической базой для атрибуций стали типологии культур Э. Холла, Г. Хофстеде и Ф. Тромпенаарса [3; 7; 8]. На втором этапе были составлены ситуации взаимодействия представителей Беларуси и Италии. Материалом для ситуаций стали не только личные наблюдения авторов работы, но и описанные в различных источниках характеристики и ситуации общения представителей указанных культур, научные исследования, страноведческие издания, интернет-форумы о путешествиях. Задачей третьего этапа являлось нахождение альтернативных объяснений-атрибуций, т.е. подборка вариантов ответов, которые были бы наиболее вероятными с точки зрения представителей рассматриваемых культур. На заключительном, четвертом, этапе была составлена анкета для обучающихся, отвечая на вопросы которой, они смогли бы сформулировать основные особенности указанных культур, а также дать оценку тренингу, описать свои чувства и т.д.

Далее в работе мы представим некоторые из разработанных ситуаций взаимодействия представителей Беларуси и Италии с проблемными вопросами и вариантами ответов на них, что позволит наглядно отразить структуру атрибутивного тренинга «Культурный ассимилятор». Кроме того, далее последуют комментарии по верным ответам на каждую ситуацию.

#### Ситуация № 1

*Ваш итальянский партнер не отвечает на отправленное Вами деловое письмо. Итальянский партнер задерживает окончательное решение о деловой сделке.*

Как бы Вы объяснили причину данного поведения?

1. Итальянский партнер не отвечает на письмо, поскольку он не заинтересован в совершении сделки с Вами.
2. Итальянский партнер по какой-то причине не получил Ваше письмо.
3. Итальянский партнер еще не ответил на Ваше письмо, поскольку ему необходимо некоторое время для принятия решения.

Объяснение № 3 для первой ситуации – это лучший вариант ответа. Процесс принятия решений в итальянской культуре может быть длительным. Поскольку итальянская культура характеризуется высокой степенью избегания неопределенности (по Г. Хофстеде), итальянцам свойственно обдумывать решения длительное время и тщательно планировать стратегию действий с целью предусмотреть возможные варианты последствий и нежелательных ситуаций.

#### Ситуация № 2

*Во время переговоров с белорусской делегацией итальянские партнеры используют активную жестикуляцию, перебивают друг друга, разговаривают одновременно, шутят. Один из партнеров во время разговора кладет руку на плечо представителя белорусской стороны.*

С чем связано такое эмоциональное поведение итальянской стороны?

1. Итальянские партнеры не воспринимают ситуацию переговоров и белорусских партнеров серьезно.
2. Подобная манера общения принята в итальянском обществе. Итальянские партнеры пытаются установить дружеские отношения.
3. У итальянцев хорошее настроение, поэтому они так экспрессивно выражают свое состояние.

Объяснение № 2 для второй ситуации – это лучший вариант ответа. По культурному измерению «эмоциональность–нейтральность» (по Ф. Тромпенаарсу) итальянская культура характеризуется эмоциональностью. В повседневной жизни и на рабочем месте в итальянском обществе принято обогащать речь жестами, а также демонстрировать свое позитивное отношение к ситуации с помощью мимики для придания речи большей экспрессивности. По культурному измерению «контактность–дистантность» (по Э. Холлу) итальянцы относятся к контактному культурам. Во время переговоров при объяснении ситуации или споре итальянцам свойственно находиться на близком расстоянии друг от друга, касаться плеча или руки собеседника, таким образом, желая обратить внимание на определенные моменты разговора, а также создать дружескую и комфортную атмосферу.

#### Ситуация № 3

*Ваш итальянский партнер опаздывает на встречу в течение пятнадцати минут или переносит встречу на следующий день по семейным обстоятельствам.*

Как бы Вы объяснили причину данного поведения?

1. В итальянском обществе допустимо немного опоздать на деловую встречу. Перенос встречи на другой день также возможен.
2. В итальянском обществе принято опаздывать всегда и везде.
3. Итальянский партнер опаздывает на встречу, поскольку он не заинтересован в заключении с Вами сделки.

Объяснение № 1 для третьей ситуации – это лучший вариант ответа. В итальянском обществе не принято опаздывать на деловые встречи, однако допустимо опоздание на пятнадцать минут. Перенос встречи на другой день является возможным ввиду определенных обстоятельств, поскольку итальянская культура характеризуется полихронностью (по Э. Холлу). Для итальянцев межличностные отношения имеют большее значение, чем принятый план деятельности.

#### Ситуация № 4

*В процессе неформальной беседы в ресторане белорусский бизнесмен узнает, что его итальянский партнер проживает в большом доме в престижном районе Милана, во время отпуска отправляется с семьей на отдых в экзотические страны. По завершении обеда итальянец оплачивает счет за обе стороны.*

Почему итальянец стремится показать свое материальное благополучие?

1. Итальянцам свойственно хвастовство.
2. Итальянский партнер хочет показать свое превосходство, поскольку не считает белорусского коллегу успешным в социальной сфере.
3. Итальянский партнер демонстрирует собственный материальный успех, чтобы показать, что он является надежным партнером.

Объяснение № 3 – это лучший вариант ответа для четвертой ситуации. По культурному измерению «маскулинность–феминность» (по Г. Хофстеде) для итальянской культуры характерен высокий индекс маскулинности. Итальянцам свойственно демонстрировать собственные достижения и состоятельность как показатель социального успеха. Маскулинность культуры характеризует стремление к материальному благополучию, деловая сфера рассматривается как сфера, в которой индивид может достичь успеха. В деловой культуре Беларуси, скорее, не принято подчеркивать уровень своего благосостояния.

На заключительном этапе работы с «Культурным ассимилятором» обучающимся предлагается анкета, позволяющая сделать общие выводы об особенностях итальянской культуры в сравнении с белорусской культурой. Исходя из представленных ситуаций, к атрибутам итальянской культуры относятся контактность, эмоциональность, полихронность, высокое избегание неопределенности и маскулинность.

Таким образом, разработанный тренинг «Культурный ассимилятор» позволяет обучающимся познакомиться с наиболее типичными ситуациями взаимодействия представителей Италии и Беларуси и выбрать верную интерпретацию поведения представителя иной культуры. Подобный тренинг наиболее эффективен на начальной стадии обучения межкультурной коммуникации для выявления ключевых культурных измерений, по которым

культуры Беларуси и Италии разнятся. Применение тренинга «Культурный ассимилятор» делает возможным осуществление идеи формирования поликультурной личности, способной эффективно взаимодействовать с представителями других культур, проявлять терпимость и уважительное отношение при сохранении собственной культурной идентичности, т.е. обладать высокой межкультурной сензитивностью. Переход от этноцентристских взглядов на окружающий мир к этнорелятивистским – это необходимость современности, где способность быстро адаптироваться к новым условиям, проявлять гибкость мышления, терпимость к различиям, умение уладить конфликт, прийти к компромиссу базируется на понимании ценности языкового и культурного многообразия.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Стефаненко, Т. Г.* Этнопсихология. — М. : Институт психологии РАН, Академический проект, 1999. – 320 с.
2. *Bennett, M. J.* Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity // Crosscultural orientation: New conceptualizations and applications. N.Y.: University Press of America, 1986. – P. 27–70
3. *Поплавская, Т. В.* Теория межкультурной коммуникации: практикум для студентов, обучающихся по специальности 1-23 01 02 «Лингвистическое обеспечение межкультурных коммуникаций» / Т. В. Поплавская, Т. И. Свистун. – Минск : МГЛУ, 2016. – 104 с.
4. *Рамендик, Д. М.* Тренинг личностного роста: учебное пособие. – М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2007. – 176 с.
5. *Лейбман, И. Я.* Межкультурный тренинг: общая характеристика и примеры упражнений / И. Я. Лейбман, М. В. Корнилова // Технологии психологического сопровождения интеграции мигрантов в образовательной среде / И. Я. Лейбман, М. В. Корнилова. – М., 2013. – С. 84–131.
6. *Albert, R. D.* The intercultural sensitizer or culture assimilator: A cognitive approach [Electronic resource] / R. D. Albert // Handbook of intercultural training. – N.Y., 1983. – Vol. 2. – P. 186–217. – Mode of access: <https://books.google.by/books?id=-kJdGBQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false>. – Date of access: 12.03.2018.
7. Hofstede Insights portal [Electronic resource]. – Mode of access : <https://www.hofstede-insights.com>. – Date of access: 04.02.2019.
8. *Hampden-Turner, Ch.* Riding the ways of culture: understanding diversity in global business / Ch. Hampden-Turner, F. Trompenaars. – McGraw-Hill Education, 2011. – 400 p. [Electronic resource]. – Mode of access : <https://books.google.by/books?id=ixF9DAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=ru#v=onepage&q&f=false>. – Date of access: 27.02.2019.