

ВОРОНЕЖСКИЙ ИНСТИТУТ МВД РОССИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ

Ю.А. Кравцова, М.В. Деркачев, В.Ю. Плотникова

**ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА ОРГАНИЗАЦИОННО-КУЛЬТУРНОЙ
АДАПТАЦИИ ИНОСТРАННЫХ СЛУШАТЕЛЕЙ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ МВД РОССИИ**

Учебно-практическое пособие

Воронеж 2023

Рецензенты: А.В. Попова – старший психолог отделения по работе с личным составом полка патрульно-постовой службы полиции управления МВД России по г. Воронежу, майор полиции;
К.М. Гайдар – заведующий кафедрой общей и социальной психологии ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» доктор психологических наук, доцент.

Кравцова Ю.А., Деркачев М.В., В.Ю. Плотникова

Особенности процесса организационно-культурной адаптации иностранных слушателей в образовательной организации системы МВД России: учебно-практическое пособие для сотрудников подразделений морально-психологического обеспечения [Электронный ресурс] / Ю.А. Кравцова, М.В. Деркачев, В.Ю. Плотникова. – Воронеж : Воронежский институт МВД России, 2023. – 41 с.

В учебно-практическом пособии рассматриваются проблемы адаптации в отечественной и зарубежной психологической науке; содержится анализ организационно-культурных факторов, определяющих адаптацию иностранных слушателей к образовательной организации.

На основе проведенного эмпирического исследования раскрываются особенности организационно-культурной адаптации иностранных слушателей; предлагаются рекомендации, направленные на оптимизацию данного вида адаптации.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Общая характеристика понятия адаптации в психологической науке	5
2. Организационно-культурные детерминанты адаптации иностранных слушателей к образовательной организации МВД России	10
3. Особенности организационно-культурной адаптации иностранных слушателей в период их обучения в ведомственной образовательной организации	15
4. Психолого-педагогическое обеспечение организационно-культурной адаптации иностранных слушателей в образовательной организации системы МВД России	21
Заключение	22
Приложение 1	23
Приложение 2	24
Приложение 3	25
Приложение 4	26
Приложение 5	30
Список литературы	36
Глоссарий	39

ВВЕДЕНИЕ

Вопрос адаптации иностранных слушателей в высших образовательных организациях МВД России имеет особое значение в связи с возникающими трудностями коммуникации и взаимодействия между представителями различных этнических групп. Иностранным слушателям необходимо приспособиться не только к иной языковой среде, но и к организационно-культурному своеобразию вуза, не только преодолеть коммуникативные барьеры, но и разобраться в культурных ценностях, сложной знаково-символической культурной системе взаимодействия, присущей коллективам ведомственной образовательной организации.

Необходимо принимать во внимание, что, попадая в инокультурную среду, в особенности обучения и службы в вузе МВД России, значимой оказывается личностная и групповая самоидентификации иностранных слушателей, при которой этничность воспринимается как основная составляющая бытия. Т.е. в ходе своего пребывания в вузе они могут активно использовать стратегию, нацеленную на объединение друг с другом. Однако такая кооперация может мешать их эффективной адаптации, поскольку влечет сознательную изоляцию, избегание болезненных переживаний, связанных с перестройкой собственного уклада жизни. Поэтому со стороны всех субъектов образовательного процесса необходимы специально организованные воздействия, которые будут способствовать успешной адаптации к организационно-культурным особенностям вуза, позволят безболезненно войти иностранным обучающимся в инокультурную среду.

В пособии рассматриваются научные подходы к проблеме вузовской адаптации (учебной адаптации, адаптации студентов к вузу (в вузе), adaptation at (on) university, student adaptation, adaptation to university life), а также теоретические положения по вопросам культурной адаптации; содержатся результаты эмпирического исследования организационно-культурной адаптации иностранных слушателей у образовательной организации на всех этапах обучения.

Основное внимание авторами сфокусировано на рекомендациях, нацеленных помочь иностранным слушателям в эффективной адаптации к ведомственной образовательной организации, которая возможна через принятие и разделение организационно-культурных аспектов вуза (целей, норм, традиций, ритуалов, правил и т.д.).

1. Общая характеристика понятия адаптации в психологической науке

Одной из важнейших междисциплинарных проблем, имеющей универсальный характер и обусловленной многообразными изменениями, охватывающими все области жизнедеятельности человека, является проблема адаптации. В различных научных дисциплинах – от экономики до психологии – существует значительное и разнообразное количество исследований, посвященных этой теме. Такой интерес к вопросу адаптации обусловлен многокомпонентностью и иерархичностью этого феномена, «проникновением» и распространением в различные слои человеческого бытия.

Заимствование понятия адаптации из биологической науки в социальные отнюдь не означает тождественности в понимании этого процесса. Важным отличием является категория «активности». Если для биологических систем основным содержанием адаптации является приспособление, абсолютное подчинение организма изменениям среды, то в социальной трактовке адаптация личности характеризуется активной, опосредованной сознанием и целеполаганием деятельностью самой личности. Говоря об адаптации личности к тем или иным условиям новой для нее среды, мы подразумеваем, прежде всего, активность самой этой личности; она сама активно регулирует процесс взаимодействия со средой. Процесс адаптации происходит не как пассивное приспособление к среде, но как активное управление личностью процессом взаимодействия с ней, реализуемое, например, в создании определенных социальных институтов, норм, традиций и пр., облегчающих процесс адаптации в данной социальной среде [3]. Кроме того, важным отличием от биологического подхода в исследовании адаптации является не только достижение равновесия (гомеостаза) личности со средой, но переход к более высокой форме активности, способствующей повышению работоспособности, инициативности, социальной предприимчивости, т.е., происходит формирование основы для реализации более высоких форм активности, успешного решения профессиональных задач [28].

Кратко обозначив отличительную специфику понятия адаптации, определившуюся в социальных науках, рассмотрим более подробно состояние данной проблемы, сложившееся в настоящее время.

Современное понимание категории «адаптация» стало использоваться в социальных науках с середины 60-х гг. XX века. С одной стороны, оно употребляется для обозначения свойства человека, которое характеризует его устойчивость к условиям среды, выражает уровень приспособленности к ней. С другой стороны, как уже отмечалось, адаптация – это мобильный процесс, в котором происходит изменение прежней системы жизнедеятельности человека и формирование в ней новых элементов. Эти аспекты отражены в работах представителей различных наук о человеке: философских, естественных и гуманитарных.

В философском понимании адаптация – это динамическое образование, результат и процесс приспособления к условиям внешней среды, а также свойство любой саморегулирующейся системы (биологической, социальной или технической), которое состоит в способности приспосабливаться к изменяющимся условиям внешней среды [39]. Сутью философской точки зрения на адаптацию является соединение устойчивости (сохранение идентичности, тождественности организма самому себе) с изменчивостью (развитием, достижением новых состояний), которое осуществляется на уровне способов его взаимодействия со средой и на уровне адаптивных механизмов.

Для биологических дисциплин характерно более широкое толкование адаптации, как приспособления живого организма к условиям существования, как внутреннее самоналаживание организма, сохранение гомеостаза и поддержание равновесия между организмом и средой [11]. Рассмотрение понятия адаптации отражено в терминах «равновесие» (Г. Селье) и «устойчивое неравновесие в неадекватных условиях среды» (Э.С. Бауэр). Аналогичное понимание адаптации существует в физиологии и медицине [5, 35].

Разрабатываемая в западной психологии проблематика адаптации нашла свое отражение в подходах бихевиористов, интеракционистов и психоаналитиков.

В бихевиоральной концепции социально-психологическая адаптация – это процесс (или состояние, достигающееся как результат этого процесса) физических, социально-экономических или организационных изменений в специфическом групповом поведении, социальных отношениях или в культуре (Г. Айзенк, М. Айзенк). В рамках интеракционистского подхода (Л. Филипс, Т. Шибутани) адаптация личности рассматривается в двух аспектах: как принятие человеком социальных норм и эффективное приспособление к социальным ожиданиям, соответствующих его возрасту и полу, проявление гибкости и эффективности при встрече с новыми и потенциально опасными условиями, а также как способность придавать событиям желаемое для себя направление, т.е. успешное использование личностью создавшихся условий для достижения своих целей. Кроме того, интеракционисты различают понятие адаптации (adaptation) и понятие приспособления (adjustment), понимая под первым хорошо организованные способы преодоления однотипных проблем, приемы, которые кристаллизуются путем последовательного ряда приспособлений, а под вторым – приспособление организма к требованиям специфических ситуаций. Психоаналитические воззрения рассматривают адаптацию как приспособление человека к условиям жизни (аутопластическая адаптация) и как преобразование окружающей реальности в соответствии со своим внутренним миром (аллопластическая адаптация): это и пассивное подчинение субъекта целям общества, и их активная выработка, попытка изменить. Кроме того, в теоретическом плане психоаналитики выделили еще один вид адаптации: поиск индивидом такой среды, которая

благоприятна для функционирования организма (Х. Хартманн). Хорошо адаптированным является тот человек, у которого не нарушены продуктивность, способность наслаждаться жизнью и психическое равновесие [45].

Помимо описанных выше подходов, в социальной и психологической литературе выделяются направления исследований адаптации человека, как субъекта деятельности.

Одно из них, тесно связанное с биологическими исследованиями, можно условно обозначить как гомеостатическое: исследователи полагают, что между индивидом и его окружением складываются взаимоотношения гомеостатического уравнивания (Ж. Пиаже и др.). В рамках биологической терминологии, адаптация трактуется как равновесие между ассимиляцией и аккомодацией, тождественное равновесию между субъектом и объектом. Другое направление объединяет исследования реакций отдельных психических процессов на определенную нагрузку или изменение условий деятельности. В этом случае адаптация рассматривается как процесс перестройки различных психических функций, направленных на поддержание нормального психического функционирования [6, 7, 12].

Третье направление связано с клиническими и психологическими исследованиями стресса, предметом которых является интрапсихическая адаптация. В этом аспекте адаптация понимается как изменения в потребностно-мотивационной сфере личности и ее самосознании [1, 7]. Особенностью изучения адаптации в рамках этого направления является ее абстрагирование от профессиональной деятельности. Исследователи изучают этиологию, течение и последствия психопатологических состояний, вызванных стрессом, а также типы защитных реакций и способы выработки личностью механизмов их преодоления. Авторы направления придерживаются мнения, что индивид, испытывая негативные влияния со стороны стрессогенной ситуации, обладает большим потенциалом для ее преодоления.

Пожалуй, самое обширное направление исследований связано с изучением социальной адаптации, рассматриваемой как процесс активного приспособления индивида к условиям новой социальной среды, а также результат этого процесса [10, 22, 30, 34, 38, 40, 41].

Одними из первых в отечественной науке термин «адаптация» использовали А.Г. Аганбегян и В.Н. Шубкин (1964) для описания «общественной адаптации молодежи» в работе «Количественные методы в социологических исследованиях» [16]. Социальная адаптация рассматривается авторами как высший уровень адаптации человека. Как отмечают исследователи, способность к социальной адаптации – это, в первую очередь, проявление высоких адаптационных возможностей высшей нервной деятельности и психической деятельности человека, поскольку именно этим видам деятельности принадлежит решающая роль в переработке социальной информации и субъективном отражении факторов природной и социальной среды [14].

В научной литературе можно выделить три значения понятия «адаптация», употребляемые в социальном контексте: как совокупность приспособительных реакций человека к окружающей его социальной и природной среде; как приспособление личности к новым социальным условиям, связанным с изменением вида его деятельности; как вхождение индивида в различные социальные роли, в том числе и профессиональные. Социальная адаптация личности не может быть понята вне общественных отношений и практической деятельности людей. Структура социальной адаптации полностью определяется многогранной практической деятельностью и типом общественных отношений.

В контексте нашей работы значение имеют исследования, связанные с адаптацией обучающихся к учебной деятельности. Категория вузовской адаптации (учебная адаптация, адаптация студентов к вузу (в вузе), *adaptation at (on) university, student adaptation, adaptation to university life*) подробно описана в работах отечественных и зарубежных исследователей Л.К. Гришанова, А.В. Дмитриева, В.Н. Дружинина, В.П. Казначеева, А.В. Карпова, В.И. Ковалева, Я.Л. Коломинского, В.Т. Лисовского, В.И. Медведева, Ю.П. Поваренкова, Н.П. Фетискина, J.W. Brehm, S.L. Dolan [23, 27, 36].

В обобщенном виде вузовскую адаптацию можно рассматривать как выработку оптимального режима целенаправленного функционирования личности обучающегося [2, 13, 15].

Кроме того, адаптация к образовательной организации представляет собой специфический процесс приспособления обучающихся к условиям вуза как временной специфичной среде, к новым ролям и формам деятельности в вузе, к новым методам обучения и нормам коллектива, к особенностям избранной ими профессии и специальности с помощью учебного процесса. При этом адаптация не сводится к приспособлению к новым условиям в вузе – она предполагает развитие личности обучающегося [37].

В структуре адаптации к вузу исследователи выделяют ряд составляющих: социально-психологическая, психологическая и деятельностная. Социально-психологическая адаптация представляет собой изменение социальной роли обучающегося, усвоение норм и традиций, сложившихся в вузе. Психологическая – отражает перестройку психических процессов, направленную на достижение целей обучения. Деятельностная составляющая отражает приспособление к учебному ритму, методам и формам работы, приобщение к учебному труду [18, 44].

В.И. Ковалев и В.Н. Дружинин выделяют три компонента адаптации обучающихся в вузе, рассматривая их как виды: педагогическая адаптация – приспособление к новой системе обучения, необходимости усваивать знания; психофизиологическая адаптация – ломка прежнего динамического стереотипа, формирование новых установок, навыков и привычек; профессиональная адаптация – вхождение в профессиональную среду, усвоение норм и ценностей [15].

Помимо структуры, исследователи выделяют также процессуальный и результативный аспект адаптации. Процессуальный аспект отражает временные характеристики адаптации – ее длительность и стадии (этапы, периоды). Результативный аспект позволяет оценить успешность адаптивных процессов в целом.

Адаптация обучающегося к вузу, как уже было отмечено, – процесс динамический и неравномерный, обусловленный определенными факторами, влияющими на эффективность и степень адаптированности обучающихся.

Значительная часть исследователей среди всего многообразия выделяют две группы таких факторов – объективные и субъективные. К объективным факторам относятся определенные специфические условия конкретной образовательной организации, в которой происходит адаптация (условия быта, проживания, организация учебного процесса, внеучебной деятельности и пр.) [32].

Среди субъективных факторов рассматривают темперамент, характер, мотивацию, уровень социальных взаимоотношений и другие [36]. В свою очередь, субъективные факторы делятся на первичные (особенности личности субъекта) и вторичные (результаты взаимодействия первичных факторов с внешними объективными условиями – удовлетворенность, групповой статус и пр.) [9].

Большое внимание в вопросах факторов адаптации исследователи уделяют мотивации учебной деятельности [13, 29, 43]. Определяющая роль мотивации в адаптационном процессе вызвана ее побуждающей силой, которая активизирует обучающихся, направляет их, ориентирует (в случае высокой мотивации) на качественное освоение профессии, получение крепких профессиональных знаний и практических умений.

Исследуя качество и состояние адаптированности обучающихся к образовательной организации и учебному процессу, исследователи выделяют такие показатели, как академическая успеваемость, степень участия во внеучебных мероприятиях, активность в научной деятельности, состояние здоровья, обозначая их объективными критериями [27, 42].

Наряду с объективными, оцениваются и субъективные показатели – удовлетворенность учебным процессом, взаимоотношениями с окружающими, стремление к самореализации и самосовершенствованию, эмоциональное состояние (стабильность), оценка себя в ситуации обучения [4, 13, 21, 26, 30].

2. Организационно-культурные детерминанты адаптации иностранных слушателей к образовательной организации МВД России

Проблему организационно-культурной адаптации (далее – ОКА) иностранных обучающихся можно рассматривать в двух аспектах: как вхождение в новое этнокультурное пространство и как приспособление к содержанию культуры образовательной организации.

Рассматривая ОКА в первом аспекте, отметим, что по сути – это межкультурная адаптация, интерес к которой возник в мировой науке в начале XX в. Большое направление исследований посвящено теме аккультурации – культурным изменениям, возникающим при постоянном, непосредственном контакте между двумя культурными или этническими группами. В процессе аккультурации происходят изменения ценностных ориентаций, ролевого поведения, социальных установок индивидов, вступающих в новую этнокультурную среду.

Приспосабливаясь к нашей культуре, иностранные слушатели не могут легко и непринужденно изменить свой поведенческий репертуар, в связи с чем закономерно они испытывают состояние дискомфорта. Процесс аккультурации осуществляется под воздействием двух факторов: поддержание обучающимися своей культуры (сохранение культурной идентичности) и участие в межкультурных контактах (включение в иную культуру). В соответствии с этим выделяют 4 типа стратегии аккультурации:

- маргинализация – группа и ее члены теряют свою культуру, но не устанавливают контактов с другой культурой;
- сепаратизм – сохраняя свою культуру, группа отказывается от контактов с другой;
- ассимиляция – группа и ее члены теряют свою культуру, но поддерживают контакты с другой культурой;
- интеграция – каждая из взаимодействующих групп и их представители сохраняют свою культуру, но одновременно устанавливают тесные контакты между собой.

Выбор стратегии аккультурации, как и установки на них, могут широко варьироваться. Успешной адаптацией для иностранцев является достижение социальной и психологической интеграции с другой культурой без потери своеобразия собственной.

Наиболее успешной стратегией аккультурации является интеграция, которая в качестве важного условия предполагает обязательный взаимный компромисс и взаимное приспособление, включающее признание контактирующими группами права каждой из них сохранять свои культурные и этнические различия. Стратегия интеграции требует от иногруппы адаптации к основным ценностям доминирующего общества, а доминирующая группа должна быть готова адаптировать свои социальные институты (здравоохранение, просвещение, судопроизводство) к потребностям всех этнических групп мультикультурного общества. Для

такого объединения характерны элементы общего самосознания, вхождения в общее «мы».

Другие стратегии аккультурации подразумевают либо замкнутость в свою этническую группу, либо растворение в новой культуре, что значимым образом влияет на характер протекания процесса этнокультурной адаптации.

Результаты этнокультурной адаптации зависят от личностных особенностей, событий жизни и социальной поддержки, а также от знания культуры, степени включенности в контакты и межгрупповых установок. Эта адаптация включает в себя психологический компонент (психологическая удовлетворенность и хорошее физиологическое самочувствие) и социокультурный компонент (то, как индивиды справляются со своей повседневной жизнью в новом культурном контексте).

Успешное приспособление определяется как ощущение гармонии с окружением, а основное внимание уделяется анализу чувства удовлетворенности, психологического благополучия и душевного здоровья «чужаков». В связи с этим введены понятия «культурный шок» и сходные с ним — «шок перехода», «культурная утомляемость» — похожие по содержанию и психологическим проявлениям на адаптационный синдром [20].

В основу теории «культурного шока» заложен тезис о стрессогенном воздействии новой культуры на людей, вызывающем нарушения психического здоровья, психические потрясения при контакте с иной культурой.

Американский антрополог К. Оберг, первым использовавший термин «культурный шок» и выделивший его аспекты (напряжение; чувство потери или лишения; чувство отверженности представителями новой культуры или отвержение их; сбой в ролях, ролевых ожиданиях, ценностях, чувствах и самоидентификации; неожиданная тревога, отвращение или негодование, в результате осознания культурных различий; чувство неполноценности от неспособности «совладать» с новой средой), отмечал, что каждая культура имеет множество символов социального окружения, как вербальных, так и невербальных (жестов, мимики) способов общения, с помощью которых мы ориентируемся и действуем в ситуациях повседневной жизни, и что наш душевный мир зависит от этих сигналов, многие из которых мы даже не осознаем. Если эта «незримая система свободной ориентации в мире взаимоотношений» внезапно становится неадекватной в условиях новой культуры, личность испытывает глубокое нервное потрясение [46].

Большинство исследователей культурного шока стремились в основном установить трудности, с которыми сталкиваются люди в чужой культуре, и типичные реакции на те или иные ситуации. По существу, все люди подвержены культурному шоку в какой-то степени, и он почти всегда ощущается как неприятный и, во всяком случае, стрессогенный. В тоже время он является частью обычного процесса адаптации к культурному

стрессу и проявляется в стремлении индивида к более понятной, стабильной и предсказуемой среде. Позитивной стороной культурного шока является активизация личностного саморазвития индивида в ситуации неожиданного разнообразия среды и непредсказуемости планов.

Но и при самых благоприятных условиях межкультурных контактов при вхождении в новую культуру возникают сложности и напряженность. Поэтому большое значение приобретает изучение адаптации как процесса активного приспособления обучающегося к условиям новой организационно-культурной среды и результата этого процесса.

ОКА, или адаптация к организационной культуре образовательной организации рассматривается нами как процесс и результат освоения и принятия личностью содержания организационной культуры вуза, т.е. норм, ценностей, традиций служебного коллектива и профессиональной группы, в которой оказываются иностранные слушатели.

ОКА рассматривается как сложный процесс, в ходе которого личность не просто принимает ценности, традиции, нормы, поведенческие стандарты и пр., но также обогащается, синтезируя в себе компоненты новой и прежней культуры. Процесс ОКА должен включать в себя активность субъекта деятельности в получении информации о новых для него нормах и правилах взаимоотношений и общения в коллективе, которая осмысливается и включается (в том или ином виде) в систему мировоззрения личности.

Большое значение в организационно-культурном адаптационном процессе имеет изначальное совпадение или несовпадение системы ценностей личности обучающегося и организационной культуры вуза. Немаловажное значение имеет соотнесение слушателем характеристик деятельности в организации с его системой актуализированных потребностей и связанные с этим ожидания (содержание, смысл и значимость процесса обучения; оригинальность и творческий характер образовательного процесса; отношения между субъектами образовательного процесса; различные нормативные аспекты, регламентирующие поведение в образовательной организации).

Процесс ОКА осуществляется через определенные социально-психологические механизмы:

- когнитивный, включающий все процессы, связанные с познанием;
- эмоциональный, содержащий различные моральные чувства и эмоциональные состояния, — беспокойство, озабоченность, одобрение, осуждение и т.п.;
- поведенческий, предлагающий определенную направленную деятельность личности в социальной практике.

В случае, когда новая информация диссонирует с уже сформированными социально-психологическими представлениями, личность переживает состояние дискомфорта, а процесс адаптации нарушается. Таким образом, когнитивный механизм связан с процессом осознания, обработки информации о новой культуре, в которой оказывается новичок.

Эмоциональный механизм обеспечивает переработку нового культурного опыта на уровне чувств, переживаний. Большая роль в процессе адаптации обучающегося имеют чувства симпатии-антипатии к окружающим людям, возможность тесного эмоционального контакта с членами коллектива. Доверительные отношения, дружеские связи, личная поддержка играют важную роль в успешной адаптации обучающегося к организационно-культурным условиям вуза. Поведенческий механизм адаптации обеспечивает освоение иностранными слушателями навыков поведения, характерных для содержания общепринятых норм и ценностей организационной культуры. Неспособность реализовать специфические поведенческие правила и нормы приводит к нарушению процесса адаптации обучающегося.

Среди основных аспектов организационной культуры, которые должен познать обучающийся, выделяют миссию и основные цели организации; допустимые и предпочтительные средства, которые могут быть использованы для достижения целей организации; имидж и отличительный образ, который имеет и создает организация; принципы, правила и нормы, обеспечивающие отличительные особенности и существование организации как единого организма; обязанности, которые должен будет взять на себя слушатель, вступив в определенную роль в организации; поведенческие стандарты, которым он должен будет следовать, выполняя определенную роль; ценности, которые он должен поддерживать или разделять.

Как показывают исследования, существует статистически значимая связь между индивидуальными и организационными ценностями личности и ее удовлетворенностью выполняемой деятельностью, т.е. согласованность между индивидуальными и организационными ценностями предполагает наличие удовлетворенности деятельностью [17].

В аналогичных исследованиях, проводимых на базе гражданских учреждений и предприятий, отмечается, что несовпадение личностных и организационных ценностей, особенно базовых, значимых, порождает серьезные проблемы на всех этапах адаптации человека, влияет на степень его включенности в систему взаимоотношений и общения, принятую в конкретном коллективе [8, 19].

Подводя итог вышеизложенному, можно отметить, что адаптационный процесс – это сложное многоэтапное явление, возникающее при включении человека в новые (или изменившиеся) условия и заканчивающееся достижением равновесия между ним и окружающей средой и его оптимальным (эффективным) функционированием в этих обстоятельствах. Чтобы адаптация была эффективной, личность должна активно взаимодействовать со средой, демонстрировать свою готовность и настойчивость в преодолении закономерно возникающих трудностей.

Адаптация к образовательной организации – это специфический процесс приспособления обучающихся к условиям вуза как временной специфичной среде, к новым формам деятельности, новым методам

обучения, новым социальным ролям. Этот процесс протекает «внутри» учебного процесса, что при таком сочетании предполагает всестороннее развитие личности обучающегося – как профессионала и как члена определенной социальной группы.

Существует связь между качеством и успешностью овладения обучающимися профессиональными знаниями и умениями, формирования определенных профессиональных навыков и уровнем адаптации личности к организационной среде, коллективу, усвоением и принятием норм, правил, поддержанием традиций и т.д. в образовательной организации.

ОКА иностранных обучающихся рассматривается в двух аспектах: как их вхождение в новое этнокультурное пространство и как приспособление к содержанию культуры образовательной организации.

ОКА обучающихся рассматривается как процесс и результат освоения и принятия личностью содержания организационной культуры вуза, в ходе которой необходимо осознать мотивы и цели деятельности, освоить нормы и требования, «сблизить» свои личные ценностные ориентации с ценностными ориентациями образовательной организации.

Важным показателем эффективности ОКА является идентичность обучающегося образовательной организации, удовлетворённость процессом обучения.

3. Особенности организационно-культурной адаптации иностранных слушателей в период их обучения в ведомственной образовательной организации

Теоретический анализ исследований, связанных с вопросами адаптации иностранных обучающихся и организационной культуры образовательной организации, определил потребность проведения исследования особенностей ОКА иностранных слушателей в течение всего периода их обучения.

Предметом исследования выступили удовлетворенности процессом обучения и организационной идентичности иностранных слушателей вузу, как показатели качества ОКА.

Нами было выдвинуто предположение, что ОКА иностранных слушателей в ведомственной образовательной организации носит поступательный характер: на старших курсах (3-5 курсы) уровень организационной идентичности и удовлетворенности процессом обучения и жизнедеятельности в институте у обучающихся будут выше, чем на младших (1-2 курсы).

В исследовании приняли участие 105 иностранных слушателей 1-5 курсов юридического и радиотехнического факультетов.

В соответствии с целью исследования и с учетом определенных языковых трудностей при заполнении стандартизированных опросников иностранными слушателями использовались:

- разработанная авторами анкета «Оценка отношения к обучению в вузе», за основу которой взята методика «Исследование адаптированности студентов в вузе» (Т.Д. Дубовицкая и А.В. Крылова) [24]. Анкета включает 22 вопроса, на которые необходимо дать один вариант ответа из трех: «не согласен», «затрудняюсь ответить», «согласен». Респондентам из числа иностранных слушателей давалась следующая инструкция: «Уважаемые слушатели! Ниже представлены утверждения, характеризующие отношение человека к образовательной организации, в которой он учится, и к окружающим. Просим вас указать степень вашего согласия или не согласия с каждым утверждением, выбрав один из трех вариантов ответа рядом с каждым утверждением» и предлагалось выбрать один вариант ответа из трех вышеуказанных (Приложение 1);

- модифицированный вариант цветового теста отношений (ЦТО) А.М. Эткинда и Е.Ф. Бажина, направленный на исследование показателя организационной идентичности. Организационная идентичность рассматривается нами как поэтапный процесс, который включает этап организационной категоризации (формирование когнитивной репрезентации организации), этап организационной идентификации (знакомство новичка с организацией, формирование в сознании представления о своей принадлежности к этой организации), этап идентификации (личность разделяет определенные представления, а также поступает в соответствии с ними, объединяет мысли и поступки, сознание и

поведение). То есть организационную идентичность можно описать как отождествление сотрудником себя с организацией, которое выражается в признании организационно-культурных феноменов, воплощенных в том числе в организационных нормах и правилах поведения.

Методика характеризуется следующими особенностями:

- обозначение различных понятий одним цветом является косвенным показателем их субъективного сходства;
- представленные цвета не имеют стандартного психологического смысла как, например, в тесте М. Люшера;
- методика ЦТО не ограничивается выявлением отношений человека к себе, своему состоянию и другим людям, она также ориентирована на диагностику более широкого круга отношений, прежде всего, к различным видам деятельности;
- если человек обозначает какое-либо понятие самым привлекательным цветом, то это может свидетельствовать о позитивном к нему отношении. И, наоборот, к понятиям, обозначенным наиболее неприятным цветом, человек относится, скорее всего, негативно.

Также имеет значение, какие понятия объединены между собой.

В нашем исследовании стандартная методика ЦТО была модифицирована таким образом, что в базовые понятия, предназначенные для соотнесения с цветом (угроза, любовь, радость, раздражение и т.д.), были включены понятия-маркеры (традиции вуза, распорядок дня, стандарты поведения, репутация, ритуалы).

Оценка уровня организационной идентичности осуществлялась следующим образом: на основе методики «Цветовые метафоры» определялся ранг для понятий-маркеров (если понятие-маркер оценивалось самым предпочтительным цветом, присваивался 1-й ранг, если вторым по предпочтительности цветом – 2-й ранг и т.д., если самым неприятным цветом – 8-й ранг). Кроме того, если какое-нибудь понятие-маркер, независимо от цветовой предпочтительности объединялось с отрицательно окрашенными понятиями (угроза, разочарование, раздражение), то ему присваивались ранги 6, 7, 8 (если оно отмечалось первым по предпочтительности цветом – 8-й ранг, вторым по предпочтительности цветом – 7-й ранг, третьим по предпочтительности цветом – 6-й ранг). Для статистического анализа полученных результатов полученные ранги были переведены в восьмибалльную систему оценок: 1-й ранг – 8 баллов, 2-й ранг – 7 баллов, 3-й ранг – 6 баллов, 4-й ранг – 5 баллов, 5-й ранг – 4 балла, 6-й ранг – 3 балла, 7-й ранг – 2 балла, 8-й ранг – 1 балл. По каждому обследуемому высчитывалось среднее арифметическое оценок, полученных за понятия-маркеры.

При выполнении задания по методике ЦТО обследуемым была дана следующая инструкция: «Перед Вами находятся цветные карточки, каждая из которых обозначена определенным номером. Вы получили бланк, на котором имеется список понятий. Просьба обозначить каждое понятие из этого списка определенным цветом. Для этого Вам необходимо в столбике

«№ цвета» справа от каждого понятия записать номер того цвета, который, по Вашему мнению, лучше всего подходит для обозначения данного понятия. Так как понятий больше, чем цветов, Вы можете использовать один цвет для обозначения нескольких понятий. После того, как Вы поставите номера цветов возле каждого понятия, пожалуйста, запишите номер самого приятного для Вас цвета, цвета, который Вам сейчас больше всего нравится в самой верхней строчке справа от клетки «№ цвета». В клетке правее номера самого приятного цвета запишите номер следующего по степени привлекательности цвета и так далее. Таким образом, в верхней строчке у Вас должны быть записаны номера цветов, упорядоченных по степени привлекательности от самого приятного, до самого неприятного для Вас»

Полученные эмпирические данные подвергались статистической обработке (были использованы Н-критерий Крускала-Уоллиса, критерий U Манна-Уитни).

Теоретический анализ по проблеме адаптации обучающихся к образовательной организации показал, что значительное влияние на этот процесс оказывают социальные и культурные особенности, организационная среда вуза. То есть прогнозирование успешности адаптации иностранных слушателей целесообразно на основе детерминантов, которые могут рассматриваться как организационно-культурные.

В этом смысле ОКА предполагает вхождение иностранных слушателей в систему внутригрупповых отношений и приспособление к этим отношениям; формирование образцов мышления и поведения, которые отражают совокупность ценностей и норм данной организации; интериоризацию новых ролей и шаблонов поведения, сближение ценностных ориентаций вуза и обучающегося, усвоение слушателем групповых норм, традиций, отношений.

Создавая самые благоприятные условия межкультурных контактов при вхождении в новую культуру, мы не можем исключить возникновение у иностранных обучающихся сложностей и напряженности, поскольку их адаптация может сопровождаться удвоенным «культурным шоком», обусловленным как контактом с русской культурой, так и с культурой образовательной организации.

Результаты, полученные с использованием авторской анкеты «Оценка отношения к обучению в вузе», показывают, что у иностранных слушателей-первокурсников процесс ОКА только «запускается», что выражается в недостаточной сформированности отношения к образовательной организации. На старших курсах данный процесс интенсифицируется, что проявляется в преобладании положительного отношения к вузу (исключение составляет 3 курс).

Оценка отношения к образовательной организации показала достаточно высокую готовность опрошенных к качественному обучению в вузе на протяжении всего периода обучения. Значительная часть

респондентов приняла требования и нормы образовательной среды института (исключение составили слушатели 3 курса). Вместе с тем, говорить о приверженности обучающихся вузу затруднительно.

Полученные данные также указывают на некоторые трудности в формировании и развитии идентичности обучающихся вузу, ее «размытость», неопределенность.

Также можно отметить, что иностранные слушатели недостаточно хорошо понимают организационные ценности вуза, при этом соглашаются соблюдать принятые в организации правила и отрицают у себя наличие проблем в общении и взаимодействии с окружающими. Получается, что с одной стороны иностранные обучающиеся изолированы от некоторых организационно-культурных аспектов вуза, с другой – не чувствуют при этом дискомфорта, отрицают какие-либо неудобства и затруднения.

Таким образом, отметим, что опрошенные 1-5 курсов не в полной мере осознают и признают свою принадлежность вузу, в большинстве не отождествляют себя с данной образовательной организацией, что может выражаться в непризнании организационно-культурных феноменов, воплощенных, в том числе, в организационных нормах и правилах поведения. Анализируя включенность обучающихся в общеорганизационные процессы, можно отметить некоторую изолированность опрошенных от общеинститутских событий.

К позитивным аспектам следует отнести восприятие респондентами других обучающихся как доброжелательных, готовых прийти на помощь и оказать содействие в проблемных ситуациях, а также отрицание проблем коммуникативного плана. Такое положение дел будет способствовать формированию у иностранных слушателей доверия к остальным учащимся и помогать процессу интеграции в образовательное пространство вуза.

С целью анализа результатов данных, полученных на основе ЦТО, использовался Н-критерий Крускала-Уоллиса, позволяющий оценить различия в уровне организационной идентичности между всеми выборками обследованных (1-5 курсы юридического и радиотехнического факультетов).

В качестве гипотезы были выдвинуты следующие предположения:

H0: группы обследованных иностранных слушателей не различаются по уровню организационной идентичности.

H1: группы обследованных иностранных слушателей различаются по уровню организационной идентичности.

Поскольку критические значения критерия Н и соответствующие им уровни значимости предусмотрены только для трех выборок (а в нашем случае этих выборок больше) мы использовали таблицу критических значений критерия χ^2 , так как критерий Крускала-Уоллиса асимптотически приближается к распределению χ^2 .

Сопоставление полученного эмпирического значения Н с критическими значениями χ^2 показало, что $N_{\text{эмп.}}=17,012 > \chi^2_{\text{кр}}$, поэтому мы принимаем гипотезу, что в группах (по курсам) опрошенных

иностранных слушателей наблюдаются различия по уровню организационной идентичности.

Поскольку в нашем случае мы сопоставляли между собой большое количество выборок, отметить достоверные различия между конкретными парами (например, 1 и 3 курсами юридического факультета или 4 курсом юридического и радиотехнического факультета) затруднительно. Поэтому с целью уточнения особенностей в различиях между опрошенными иностранными слушателями по параметру организационной идентичности мы использовали критерий U Манна-Уитни.

Учитывая, что при использовании критерия U мы можем констатировать достоверные различия, если $U_{эмп} \leq U_{кр}$, нами были выявлены различия в следующих группах обследованных иностранных слушателей:

между 3 курсом юридического факультета и 1 курсом юридического факультета ($U_{эмп}=37$, $p<0,05$), между 3 курсом юридического факультета и 2 курсом радиотехнического факультета ($U_{эмп}=40$, $p<0,05$), между 3 курсом юридического факультета и 5 курсом юридического факультета ($U_{эмп}=11$, $p<0,05$)

Проведя качественный анализ полученных данных, отметим, что наиболее низкий уровень организационной идентичности наблюдается в группе иностранных слушателей 3 курса юридического факультета, по сравнению с остальными опрошенными.

То есть, процесс ОКА характеризуется неравномерностью: на первом курсе у иностранных слушателей он только начинается, что выражается в затруднениях с оценкой вуза и процесса обучения; уровень организационной идентичности можно оценить как умеренный. Такое положение является закономерным, поскольку обучающиеся только начинают знакомиться с требованиями, нормами, правилами организации. Этот процесс представляется более длительным у иностранных слушателей по сравнению с их однокурсниками-россиянами. На втором курсе повышается уровень организационной идентичности, оценка вуза и процесса обучения становится более содержательной. У опрошенных третьего курса уровень организационной идентичности можно охарактеризовать как близкий к низкому: отношение к организационно-культурным компонентам колеблется от нейтрального до неодобрительного, нормы и правила подвергаются критике, в целом отношение к обучению в вузе достаточно пессимистичное, отмечается сниженный уровень удовлетворенности процессом обучения и в целом жизнедеятельностью в вузе. На четвертом и пятом курсах наблюдается более благоприятная ситуация: уровень организационной идентичности близок к высокому, организационно-культурные компоненты вуза более понятны и приняты подавляющим большинством, освоены основные «можно» и «нельзя», завершен процесс интеграции в учебную среду. Об этом свидетельствует указанное опрошенными отсутствие затруднений при обращении за помощью к кому-либо, что указывает на положительный характер ОКА.

Таким образом, ОКА иностранных слушателей к ведомственной образовательной организации можно охарактеризовать следующим образом:

- иностранные слушатели в целом интегрировались в образовательную среду вуза;
- организационная идентичность опрошенных иностранных слушателей можно оценить как недостаточную, характеризующуюся «размытостью», неопределенностью;
- отмечается недостаточно объективное и адекватное понимание иностранными слушателями организационных ценностей вуза в сочетании с их согласием и готовностью соблюдать принятые в организации правила;
- процесс ОКА иностранных слушателей характеризуется неравномерностью: на первом курсе обучающиеся знакомятся с требованиями, нормами, правилами организации, что в дальнейшем способствует повышению уровня интеграции близок к высокому, завершен процесс интеграции в учебную среду; третий курс обучения можно представить как критический с точки зрения ОКА иностранных слушателей. Снижение уровня организационной идентичности и, как следствие, регресс ОКА на третьем курсе может быть обусловлен повышением требований к иностранным обучающимся, с одной стороны, и их психологической неготовностью соблюдать эти требования, принимать их как необходимое руководство к действию, что и вызывает негативные эмоции и неблагоприятные состояния, отражающиеся на качестве ОКА.

4. Психолого-педагогическое обеспечение организационно-культурной адаптации иностранных слушателей

Важным аспектом ОКА иностранных слушателей является умение устанавливать межличностные отношения и эффективно общаться с представителями других этносов. Для этого нередко требуется обучать обе стороны приемам и способам успешной межкультурной коммуникации.

Среди различных способов подготовки индивидов к межкультурному взаимодействию можно выделить следующие:

- 1) по методу обучения – дидактические или экспериментальные;
- 2) по содержанию обучения – общекультурные или культурно-специфические;
- 3) по сфере достижения основных результатов – когнитивные, эмоциональные или поведенческие.

При осуществлении мероприятий по межкультурному взаимодействию можно использовать просвещение, ориентирование, инструктаж и тренинг.

Цель просвещения – приобретение знаний о культуре, этнической общности и др. Просвещение строится на основе интеллектуальной модели культурно-специфического просвещения: слушателей знакомят с историей, государственным устройством, обычаями и традициями иной среды.

Цель ориентирования – ознакомление с новым для человека окружением, основными нормами, ценностями, идеями инокультурной группы. Инструктаж обеспечивает широкий взгляд на возможные проблемы или фокусируется на отдельных аспектах приспособления к новому окружению.

Практическое, ориентированное на непосредственное взаимодействие с членами других групп обучение обеспечивает тренинг. Программа тренинга должна быть направлена на налаживание межличностных контактов слушателей в новом для себя окружении, формирование способов овладения ценностями, нормами, ролевыми структурами чужой организационно-культурной среды.

В целом, психолого-педагогическое обеспечение ОКА может предусматривать ряд этапов:

- 1) изучение особенностей социального развития личности и психоэмоционального состояния слушателей с использованием «Анкеты слушателя» и «Протокола беседы» (Приложения 2, 3);
- 2) проведение тренингового занятия с иностранными слушателями по теме «Адаптация иностранных слушателей к условиям образовательной среды института: проблемы и ресурсы по их преодолению» (Приложение 4);
- 3) повышение психолого-педагогической компетентности курсового звена, проведение занятий с начальниками курсов их заместителями и командирами взводов по темам «Проблемы управления полиэтническими коллективами», «Вопросы формирования межнациональной толерантности и культуры межнациональных отношений» (Приложение 5).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На сегодняшний день в образовательных организациях МВД России обучаются представители различных национальностей, что требует от всех субъектов образовательного процесса понимания своей роли и значимости в оказании помощи при вхождении иностранных слушателей в образовательную среду вуза.

Как показало наше исследование, иностранные обучающиеся испытывают различного рода затруднения не только на этапе адаптации (1-2 год обучения), но и в более поздний период. Говоря об адаптации к организационно-культурным компонентам вуза, мы отмечаем проблемы интеграционного и идентификационного плана, что сказывается на снижении удовлетворенности иностранных слушателей процессом обучения.

Поэтому нам представляется необходимым управление и регулирование процессом ОКА иностранных обучающихся руководителями курсов. В свою очередь, руководители должны хорошо ориентироваться в методах и специфике управления организационной культурой в полиэтнических коллективах, обладать навыками выявления и минимизации социально-психологических рисков в поликультурной образовательной среде.

Основу профессионализма в оптимизации ОКА составляют хорошо развитые способности и предрасположенность курсового руководителя к работе с иностранными слушателями, глубокие и всесторонние знания этнопсихологических особенностей подчиненных, умение преодолевать трудности в коммуникативном взаимодействии и ориентация на постоянное, кропотливое и нестандартное общение с представителями разных национальностей, которые сочетаются с поддержанием и разделением целей, ценностей и традиций образовательной организации, пониманием ее миссии.

На наш взгляд, такая позиция руководителя и указанные качества позволяют правильно оценивать состояние и отношение иностранных обучающихся к образовательной организации, находить пути и способы нейтрализации их внутреннего дискомфорта, вызванного феноменом «культурного шока», способствуют раскрытию потенциальных возможностей иностранных слушателей в период обучения в ведомственной образовательной организации.

Пособие раскрывает содержание ОКА иностранных слушателей, специфику методов ее диагностики, освещает проблемы адаптации к новым организационно-культурным условиям в ходе обучения в ведомственном вузе, предлагает способы поддержки обучающихся при вхождении в организационно-культурные условия вуза, которые, на наш взгляд, позволят более эффективно интегрироваться в образовательную среду ведомственного вуза.

Анкета «Оценка отношения к обучению в вузе»

Уважаемые слушатели! Ниже представлены утверждения, характеризующие отношение человека к образовательной организации, в которой он учится, и к окружающим. Просим вас указать степень вашего согласия или не согласия с каждым утверждением, выбрав один из трех вариантов ответа рядом с каждым утверждением.

№	Утверждения	Не согласен	Затрудняюсь ответить	Согласен
1	Я готов учиться как можно лучше, чтобы в институте мной гордились			
2	Я рассказываю своим друзьям о том, как хорошо учиться в этом институте			
3	До поступления я прилагал максимум сил для того, чтобы учиться именно в этом институте			
4	Я думаю, что мои ценности и ценности этого института очень схожи			
5	Я горжусь тем, что могу сказать: «Я – часть этого института»			
6	Учиться я могу и в любом институте так же, как и в этом			
7	Ради репутации этого института я готов учиться еще лучше			
8	Даже незначительного ухудшения бытовых условий в этом институте было бы достаточно, чтобы я отчислился из него			
9	Я рад, что выбрал именно этот институт из тех, которые рассматривал при поступлении			
10	Преданность этому институту вряд ли принесет много выгод			
11	Часто мне трудно согласиться с политикой института в отношении ее обучающихся			
12	Мне не безразлична судьба института			
13	Для меня это лучший институт, в котором я мог бы учиться			
14	Решение учиться в этом институте было ошибкой с моей стороны			
15	Меня окружают доброжелательные люди			
16	Ценности людей данной страны кажутся мне странными			
17	Мне сложно обратиться за помощью к кому-либо			
18	Я рад, что могу оказать посильную помощь окружающим меня сейчас людям			
19	Я общаюсь со многими людьми			
20	Я узнаю много профессионально-полезной информации			
21	Я испытываю сложности (затруднения) в общении с окружающими			
22	Ценности людей другой национальности мне не понятны			

АНКЕТА СЛУШАТЕЛЯ (заполняется слушателем)

Ф.И.О. _____

Дата рождения _____ Место рождения _____

Национальность _____

Место жительства до поступления _____

Образование (когда и какое учебное заведение закончил, специальность): _____

Семейное положение: _____

Состав семьи: _____

Род занятия до поступления в данную образовательную организацию _____

Оцените свой уровень владения русским языком по 5-балльной системе, где 1 балл означает слабое владение, а 5 баллов – отличное владение _____

Отношение членов семьи к Вашему обучению в данной образовательной организации _____

Основные трудности, с которыми Вы сталкиваетесь в данном учебном заведении _____

Чем Вас особенно привлекает данная образовательная организация _____

Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с другими курсантами и слушателями на данный момент _____

Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с руководством курса на данный момент _____

Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с преподавателями на данный момент _____

К кому вы обращаетесь в первую очередь по вопросам, связанным с данной образовательной организацией _____

Принимаете ли Вы участие во внеучебных мероприятиях данной образовательной организации (посещение секций, участие в конкурсах и соревнованиях, научных, творческих, спортивных мероприятиях)? _____

Оцените по 5-балльной шкале, насколько Вам комфортно в данной образовательной организации, где 1 балл – совершенно не комфортно, 5 баллов – очень комфортно) _____

Что Вы можете предложить для более успешной адаптации иностранных слушателей в данной образовательной организации? _____

Спасибо за участие!

ПРОТОКОЛ БЕСЕДЫ
(заполняется психологом)

Отношение к беседе _____

Особенности мимических и пантомимических реакций, движений, жестикуляции:

Особенности знания русского языка _____

Особенности социального поведения во время беседы _____

Эмоциональная устойчивость, контроль своего поведения и внешних проявлений эмоций в беседе: _____

Общий вывод об адаптации слушателя на данном этапе _____

Дополнительная информация _____

Психолог _____
подпись Ф.И.О.

« _____ » _____ 20 _____ г.

План тренингового занятия по теме «Адаптация иностранных слушателей к условиям образовательной среды института: проблемы и ресурсы по их преодолению»

Вводное слово ведущего. Занятие посвящено обсуждению вашей адаптации в институте. Хотелось бы услышать от вас, насколько вы приспособились к новой для вас среде, насколько комфортно для вас обучение в нашей образовательной организации и проживание в городе и в стране в целом. Одной из задач нашего занятия будет осознание вами успешных моментов адаптационного процесса, проблем и ресурсов, способствующих более эффективной адаптации к обучению в России.

Упражнение 1.

Слушателям предлагается вспомнить ситуацию, когда они согласились поехать на обучение в Россию – какие цели они перед собой ставили тогда?

Дается время, чтобы слушатели вспомнили свои цели.

Далее идет обсуждение по следующим вопросам:

- Насколько эти цели реализовались?
- Реализуются ли они в будущем?
- Сохранились ли прежние цели или они поменялись?
- Какие сейчас вы ставите цели перед собой цели (цели-максимум, промежуточные цели), связанные с обучением в России?

Информирование по целеполаганию.

Цель – это видение будущего результата, к которому вы стремитесь в своей личной жизни или карьере. В основе целеполагания всегда лежит потребность, так как в первую очередь наши цели исходят из того, что нам действительно необходимо. Следующая составляющая целеполагания — осознанность. Чтобы стремиться к цели — необходимо делать обдуманный выбор. То есть понимать, что и для чего мы делаем. Для этого вам нужно поразмышлять о себе и своем деле: что у вас хорошо получается? Почему вы чувствуете себя некомфортно, занимаясь тем, чем занимаетесь (учитесь, работаете)? Что дарит вам хорошее настроение? Чему вы хотели бы научиться? Только задавая вопросы самому себе и пытаясь честно на них ответить, вы сможете прийти к осознанной постановке цели.

Цель должна обладать следующим набором свойств:

1. Позитивная формулировка цели. Вдохновляет ли Вас намеченная цель?

2. Зависит от Вас. На сколько Вы лично можете влиять на достижение цели? Очень часто невозможность реализации цели является прямым путем к разочарованию.

3. Конкретность. Является ли Ваша цель конкретной, измеряемой и ограниченной по времени? А четкий прописанный план действий по достижению цели поможет Вам не сбиться с намеченного курса.

4. Достижимость цели. Согласитесь, что для достижения цели важно иметь необходимые ресурсы как внешние, так и внутренние? Либо понимание того, где их можно потенциально получить. Адекватно ли Вы оцениваете свои возможности?

5. Соответствует контексту ситуации. Согласована ли поставленная цель с другими Вашими жизненными целями и ценностями. Не противоречит ли она им? Есть большие цели, а есть маленькие, и важно уметь их разделять и сочетать.

6. Экологичность цели. Достижение цели всегда влечет за собой определенные последствия. Все ли они устроят Вас? И не изменят ли любые средства первоначальную цель?

7. Первый шаг. Можно иметь вдохновляющую цель, планы, мечты, желания, но как говорил философ Лао Цзы: «Даже путь в тысячу ли начинается с первого шага».

Упражнение 2

Слушателям предлагается вспомнить первые месяцы своего пребывания в институте и сравнить с нынешней ситуацией. Когда было больше трудностей, что изменилось? Как изменились вы, ваше восприятие института, окружающих людей (однокурсники, руководители курсов, преподаватели) учебной среды? и т. п.

Ведется обсуждение для осознания динамики в адаптации.

Информация для психолога. Оказавшись в новых социальных условиях, иностранный учащийся попадает в интенсивный поток адаптации. Часто в процессе адаптации к новым условиям, к новой культуре у студентов возникает «культурный шок», т.е. разнообразные проблемы, связанные с непониманием культуры.

Обычно выделяют шесть форм проявления культурного шока:

1. напряжение из-за усилий, которые необходимы для достижения психологической адаптации;
2. чувство потери из-за лишения друзей, своего привычного положения, профессии, собственности и т.д.;
3. чувство одиночества в новой культуре, которое может трансформироваться в отрицание этой культуры;
4. нарушение ролевых ожиданий и чувства самоопределения;
5. тревога, переходящая в негодование после осознания культурных реалий;
6. чувство неполноценности из-за неспособности справиться с ситуацией.

В парадигме культурного шока наиболее важными представляются следующие идеи:

– знакомство с новой культурой преимущественно является стрессогенным, т.е. обретение социальной адекватности в новой культуре связано с психологическими трудностями;

– путь, ведущий к достижению соответствия новой культуре, есть путь обучения социальным навыкам данной культуры или культурный тренинг;

– предполагается, что обучение новой культуре позитивно влияет на личностный рост и повышение адаптивных возможностей человека;

– степень психологической трудности адаптации прямо пропорциональна степени культурной дистанции между собственной культурой и культурой страны пребывания;

– наличие неформальных связей с местными жителями облегчает социально-культурную адаптацию;

– успешная адаптация – это адаптация по типу интеграции или овладения навыками незнакомой культуры до достижения полной социальной адекватности в ней. Неуспешная адаптация – это адаптация по типу психологической защиты или изоляция в новой культуре.

Информирование.

Адаптация иностранных слушателей к обучению в России – это приспособление к новой социокультурной среде, приспособление к новым климатическим условиям, времени, к новой образовательной системе, к новому языку общения, к интернациональному характеру учебных взводов и курсов, приспособление к культуре новой страны и т.д.

Адаптации иностранных слушателей к новой социокультурной среде способствуют две группы факторов: зависящие от слушателя и зависящие от преподавателя. (Акцент делается на группе факторов зависящих от слушателя, для активизации позиций слушателей)

1.Со стороны слушателя важны: достаточный уровень базовой подготовки, уровень знания русского языка, индивидуальная способность к обучению, особенности национального менталитета.

2.Преподаватель, в свою очередь, должен быть компетентен в предмете, владеть языком общения и обладать определенными личными качествами.

Одним из основных условий успешной адаптации иностранных слушателей является быстрое и эффективное овладение русским языком. Чем лучше усваивается язык, тем эффективнее адаптация, тем быстрее студент перестает стесняться обращаться со своими просьбами и вопросами к русским, т.е. общаться становится легче, а значит, и проще познание нового, что очень важно.

Упражнение 3

Сначала обсудить проблемы, мешающие адаптироваться к организационной среде вуза/социокультурной среде. После обсуждения проблем среди слушателей выбирается человек, который считает, что он полностью адаптировался и чувствует себя полностью комфортно в новой социокультурной среде. Предлагается ему поделиться опытом: что на его взгляд помогло ему адаптироваться в институте. (С кем он проживает; с кем общается: больше со своим этносом или с разными, сколько времени он

проводит в общении с россиянами – курсантами, преподавателями, руководством курса, взвода; как часто выходит в город и с какой целью; смотрит, читает российские СМИ?) Создается что-то вроде схемы его адаптационного процесса: 1....., 2....., 3....., и тем, кто испытывает трудности в адаптации, предлагается сравнить свою «схему процесса адаптации» с успешной «схемой процесса адаптации». Сравнить можно не обязательно в группе, можно предложить сделать это самостоятельно.

Упражнение 4

Обсуждение ресурсов для оптимизации процесса адаптации. Слушателям предлагается назвать, что помогло бы им успешней адаптироваться к организационной среде института и в целом комфортнее чувствовать в новой социокультурной среде. Опыт слушателей старших курсов может быть ресурсом для остальных.

Информация для психолога при обсуждении ресурсов адаптации

Решающим в адаптации человека к чужой культуре является приобретение умений и навыков поведения для действий в определенных повседневных ситуациях. Умения и навыки делятся на технические (владение языком, умение делать покупки и т.д.) и социальные, овладеть которыми намного сложнее. Тем не менее, на примере своих и чужих ошибок поведение человека постоянно совершенствуется и организуется в алгоритмы и стереотипы, которыми впоследствии можно пользоваться автоматически.

В поведенческом аспекте особое внимание обращается на коммуникативную адаптацию – личностную и социальную коммуникации.

Коммуникативная адаптация начинает проявляться, в прямом смысле слова, с первых шагов по российской земле. Неудачное общение с представителем другой культуры вызывает разочарование и чувство душевной боли. Однако человек часто не понимает, что источником этих чувств является его собственная неспособность к адекватной коммуникации. В коммуникативной адаптации можно выделить три взаимосвязанных аспекта – познавательный, аффективный и поведенческий. Личностная коммуникация тесно связана с социальной, которая проявляется в различных формах – от простого наблюдения за людьми в общественных местах, чтения материалов прессы до контактов с друзьями. Социальная коммуникация обычно делится на межличностную и массовую, которая заключается во взаимодействии личности и его социокультурного окружения без прямого контакта с отдельными людьми. Чем больший опыт индивидуум приобретает в сфере социальной коммуникации, тем лучше он адаптируется к чужой культуре. С этой целью необходимо иметь больше межличностных контактов с носителями языка и культуры, активно использовать СМИ.

**Конспект занятия с начальниками курсов, их заместителями,
командирами взводов по теме: «Проблемы формирования
межнациональной толерантности и культуры межнациональных
отношений».**

Учебные вопросы:

1. Специфика межличностных отношений в полиэтническом коллективе.

2. Деятельность руководителя по формированию толерантности у курсантов (слушателей) и культуры межнациональных отношений.

Вопрос 1. Специфика межличностных отношений в полиэтническом коллективе.

Бесспорным является тот факт, что национальные особенности, традиции, нормы поведения людей во многом влияют на межличностные отношения.

Спецификой общения в полиэтническом коллективе является влияние этнического стереотипа на межличностное взаимодействие представителей разных этнических групп.

Этнический стереотип – упрощенный, схематизированный, эмоционально окрашенный и чрезвычайно устойчивый образ какой-либо этнической группы или общности, легко распространяемый на всех ее представителей. На поведенческом уровне этнический стереотип реализуется в обрядах, обычаях, этикете, трудовых навыках и приемах, игре, моде, отдыхе, праздниках, способах воспитания, ухода, оскорбления, наказания и т. п.

На характер уже сформированного или складывающегося стереотипа влияют особенности непосредственной этноконтактной среды: «Основой формирования стереотипов служат реальные культурные различия, которые могут быть легко восприняты на уровне поведения в ситуации межкультурного взаимодействия».

Отражая стремление отличить себя от определенных общностей, стереотипные представления о других этносах зачастую складываются из тех характеристик, которые данный этнос считает недостойными и противопоставляет своим понятиям о чести, нравственности, красоте и др. То, что применительно к собственному народу называется разумной экономией, применительно к другим может именоваться скупостью. То, что «у себя» определяется как настойчивость, твердость характера, применительно к «чужаку» может называться упрямством. Однако далеко не всегда свое оценивается выше, чем чужое. Бывает и обратное. В частности, в наше время в условиях развитого межэтнического обмена преобладает система дифференцированных оценок, когда одни черты

собственной этнической группы и ее культуры оцениваются положительно, а другие отрицательно.

В целом этнические стереотипы представляют собой осознание характерных, с точки зрения данного этноса, признаков других этнических групп. Это осознание осуществляется в форме построения образа чужой этнической группы («они»).

Из-за ограниченности межэтнического общения познание другой этнической группы нередко осуществляется на основе абсолютизации и переноса черт, свойственных отдельным ее представителям, на этнос в целом. В ряде случаев представления о чужой группе («они») могут возникать даже через «третьих лиц», без непосредственных контактов. В результате формируется лишь приблизительное, упрощенное представление об основных свойствах и признаках другой этнической группы. Этническое сознание не только абсолютизирует некоторые действительно имеющиеся этнические свойства, но и склонно приписывать как «своему», так и «чужим» этносам несуществующие черты, формируя иллюзорные представления.

Поскольку образ чужой этнической группы всегда дает субъективное восприятие представителя другой группы, то он бывает приблизительным, неточным, искаженным. Этническая группа может преувеличивать негативные качества отдельных, известных ей представителей другой этнической общности и абсолютизировать их, перенося на всех представителей данного этноса. В результате может возникнуть антипатия к чужой этнической группе и предубеждения против нее, которые, закрепляясь, могут превратиться в отрицательный этнический стереотип. Отрицательный этнический стереотип может проявляться не только в негативных суждениях и оценках всех представителей этой группы, но и в негативном поведении по отношению к ним.

Этнические стереотипы выполняют важную адаптивную функцию, определяя поведение человека и помогая ему ориентироваться в необычной обстановке. Они служат для упрощения межэтнической дифференциации и «экономии» восприятия в этноконтактных ситуациях. Их роль также заключается в объяснении-оправдании (с позиции интересов собственной группы) отношений между этническими группами, конкретной этноконтактной ситуации или собственного поведения по отношению к членам иноэтнических групп. Вместе с тем этнический стереотип отражает стремление людей к сохранению и укреплению позитивной этнокультурной идентичности, играя важную социальную роль как фактор консолидации и фиксации этнической группы.

Следует отметить, что чем дольше и глубже контактируют между собой этнические группы, тем выше истинность стереотипов. Причем более точно будут стереотипизированы те группы, между которыми происходит больший взаимный обмен индивидами.

В ряде случаев предшествующая напряженность в межгрупповых отношениях, недостаток информированности друг о друге, отрицательные

социальные установки по отношению друг к другу и т. п. в результате непосредственного общения усугубляют взаимные негативные оценки. Этот эффект может быть снят лишь при соблюдении определенных условий организации контакта:

- 5) признание безусловного равенства сторон;
- 6) наличие обстановки открытости и доверия;
- 7) принятие общих, значимых для обеих сторон целей;
- 8) уважение к традиционным нормам, ценностям, правилам поведения, образу жизни друг друга и т. п.

Только при соблюдении всех этих условий непосредственный межличностный контакт представителей различных групп будет эффективен.

Вопрос 2. Деятельность руководителя по формированию у обучающихся толерантности и культуры межнациональных отношений.

Основу профессионализма в регулировании межнациональных отношений составляют хорошо развитые способности и постоянно присутствующая предрасположенность руководителя к работе с представителями различных этнических общностей, глубокие и всесторонние знания этнопсихологических особенностей подчиненных, ориентация на постоянное, кропотливое и нестандартное общение и взаимодействие с представителями разных национальностей.

Обеспечение качественной адаптации обучающихся к организационно-культурным компонентам образовательной организации может осуществляться при условии психологической компетентности руководителей в этом вопросе, развитых у них умений преодолевать трудности в коммуникативном взаимодействии с представителями различных этнических общностей, сформированной культуры межнационального взаимодействия.

Во избежание проявлений у иностранных слушателей дезадаптации, в том числе обусловленной непониманием или непринятием правил, норм, требований, ценностей вуза, руководителю важно планировать большее количество совещаний, собраний и мероприятий, где представителям различных этнических групп будут подробно разъясняться эти нормы и правила, будет налаживаться опыт межнационального культурного взаимодействия, снижаться уровень стереотипичности оценок и суждений, в том числе и национальных предрассудков.

Вместе с тем необходимо усиливать или опираться на «положительные» национальные установки и стереотипы поведения и восприятия. Это помогает, с одной стороны, находить у каждой этнической общности определенные закономерности восприятия воспитательных воздействий, свои специфические традиции воспитания и впоследствии учитывать их.

Для эффективного управления и формирования толерантности в полиэтническом коллективе профессиональный руководитель будет ориентироваться на следующие элементы воспитательной работы.

Во-первых, изучение специфики представителей различных этнических общностей. Руководитель предварительно знакомится с нравами, обычаями, традициями народов. Хорошо, если он имеет знания по этим вопросам или опыт общения с представителями конкретных национальностей. В этом случае у него складываются определенные представления о возможных формах поведения будущих подчиненных, их вероятных реакциях на те или иные педагогические мероприятия, а также о способах стимулирования их совместной активности. Важно хорошо понимать возникающие трудности, быть готовым проанализировать свои действия, сориентироваться в дальнейшей работе по изучению этнопсихологических особенностей на практике.

Необходимо помнить, что изучение психологии представителей разных этносов должно быть процессом непрерывным, постоянно совершенствующимся и углубляющимся. Это чрезвычайно кропотливая работа. Незнание этнопсихологических особенностей членов коллектива ведет к появлению межнациональных трений, и тогда начинает действовать феномен взаимной отчужденности. Последствия ее опасны — это ухудшение морально-психологического климата и отсутствие взаимопонимания между членами коллектива. Воспитательная работа в целом не должна сводиться к разовым усилиям. Ее необходимо проводить планомерно и разнообразно, в зависимости от конкретных условий.

Во-вторых, значение имеет деятельность руководителя по сплочению многонационального коллектива. Путем учета и изменения собственных действий, изучения характера взаимоотношений в различных микрогруппах и коллективе в целом надо получить четкое представление о мнениях и позициях своих подчиненных по поводу национально окрашенных проблем, возникающих в ходе учебно-служебной деятельности. Руководитель должен стремиться согласовывать нормы и формы общения представителей различных этнических общностей.

В-третьих, обязательным направлением деятельности руководителя следует считать усилия по предотвращению конфликтных ситуаций в подразделении. Конфликты на этнической почве являются следствием неправильного отношения представителей одного этноса к другому. Необходимо тщательно разобраться в их причинах, имея в виду следующее. Первоначально недоразумения, которые при определенных условиях могут вылиться в конфликтные ситуации на этнической почве, возникают в сфере бытовых и нравственных норм поведения. Часто их причиной является отсутствие опыта взаимоотношений между представителями конкретных этнических общностей, негативное восприятия такого рода контактов. Руководителю следует работать не столько со всем коллективом, сколько с его представителями в отдельности. Нужно учить людей видеть у окружающих прежде всего лучшие черты, а проявления отрицательных

нейтрализовывать. Следует пресекать факты притеснения по национальному признаку в учебно-служебных подразделениях. Если они вовремя не обнаружены, это приводит к обострению всех отношений между курсантами. На первых порах совместной учебно-служебной деятельности наблюдается излишняя замкнутость членов многонационального коллектива в микрогруппах по земляческому признаку. Необходимо делать так, чтобы интересы последних не входили в противоречие с целями и задачами всего коллектива. Нельзя упускать того момента, когда начинают возникать трения между этими объединениями, принимать все меры, чтобы они не переросли в конфликты.

В-четвертых, важнейшим моментом воспитательной деятельности также является формирование культуры межнационального общения.

Людей, обладающих высокой культурой межнационального общения, отличает интерес к духовным ценностям своего и других народов, доброжелательность, готовность прийти на помощь. Совершенно очевидно, что высокой культурой межнационального общения должны обладать сами руководители многонациональных коллективов. Они должны быть знакомы с этнопсихологическими особенностями, обычаями, нравственными и социальными ценностями тех народов, представители которых имеются в коллективе. Существенным признаком зрелости руководителя является умение управлять межэтническим общением, понимать сложность и противоречивость этого процесса, находить выходы из конфликтных ситуаций. Следует расширять горизонты межэтнического общения у представителей разных этнических микрогрупп. Сюда можно отнести формирование у курсантов и слушателей таких качеств, как сопереживание и сочувствие, сострадание и готовность прийти на помощь. Независимо от их этнической принадлежности, члены коллектива должны научиться ценить в других то, что отличает их друг от друга. Эта способность и может характеризовать уровень межэтнического общения, культуру межнациональных отношений.

При осуществлении мероприятий по подготовке курсантов и слушателей к межкультурному взаимодействию руководители учебно-строевых подразделений могут использовать просвещение, ориентирование и инструктаж.

Цель просвещения – приобретение знаний о культуре, этнической общности и др. Просвещение строится на основе интеллектуальной модели культурно-специфического просвещения: курсантов знакомят с историей, государственным устройством, обычаями и традициями представителей различных регионов. К просвещению примыкают еще два типа обучающих программ – ориентирование и инструктаж. Цель ориентирования – ознакомление с новым для человека окружением, основными нормами, ценностями, идеями инокультурной группы. Инструктаж обеспечивает широкий взгляд на возможные проблемы или фокусируется на отдельных аспектах приспособления к новому окружению.

В заключение следует отметить, что не существует единого эффективного метода, «панацеи», способной «излечить» от всех недугов конфликтного межэтнического взаимодействия или в одночасье решить все этнические противоречия. Положительный результат в этом вопросе может принести только комплексный подход, системное использование различных приемов и способов, постоянное пристальное внимание к данной проблеме с учетом индивидуально-психологических особенностей учащихся, а также знание особенностей национального характера, обычаев, традиций, обрядов различных этнических групп.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Александровский Ю. А. Состояния психической дезадаптации и их компенсация / Ю. А. Александровский. – Москва : Наука, 1976. – 272 с.
2. Андреева Д. А. Влияние адаптации студентов на учебную активность / Д. А. Андреева // Проблемы активности студентов. – Ростов-на-Дону : РГУ, 1975. – 165 с.
3. Артемов С. Д. Проблемы социальной адаптации молодого рабочего на социалистическом промышленном предприятии: автореф. дис. ... к.филос.н. / С. Д. Артемов. – Свердловск, 1970. – 24 с.
4. Артемов С. Д. Социальные проблемы адаптации молодого рабочего на промышленном предприятии / С. Д. Артемов // Молодежь и труд. – Москва, 1970. – С. 135-136.
5. Аршавский И. А. Физиологические механизмы и закономерности индивидуального развития / И. А. Аршавский. – Москва : Наука, 1982. – 270 с.
6. Березин Ф. Б. Психическая адаптация и тревога / Ф. Б. Березин ; под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, М. В. Фаликман. – Москва : ЧеРо : Омега-Л : МПСИ, 2006. – С. 350-357.
7. Березин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф. Б. Березин. – Ленинград: Наука, 1988. – 289 с.
8. Брудный В. И. Профессиональная и социально-психологическая адаптация студентов и молодых специалистов / В. И. Брудный, К. Н. Бодрова, Ю. В. Чуфаровский. – Москва, 1976. – 167 с.
9. Бушурова В. Г. Психологическая адаптация курсантов к условиям вуза / В. Г. Бушурова // Вестник ЛГУ. – 1985. – Сер. 6. – № 27. – С. 4-23.
10. Бушурова В. Г. Психологическая адаптация курсантов к условиям вуза / В. Г. Бушурова // Вестник Ленингр.ун-та. – 1985. – Сер. 6. – №27. – С. 45-54.
11. Дичев Т. Г. Проблема адаптации и здоровье человека: методологические и социальные аспекты / Т. Г. Дичев, К. Е. Тарасов. – Москва : Медицина, 1976. – 184 с.
12. Казначеев В. П. Современные аспекты адаптации / В. П. Казначеев. – Москва : Наука, 1980. – 192 с.
13. Карпов А. В. Психология профессиональной адаптации: монография / А. В. Карпов, В. Е. Орел, В. Я. Тернопол. – Ярославль : Институт «Открытое общество», РПО, 2003. – 161 с
14. Климов Е. А. Социальное и биологическое в контексте проблемы формирования профессиональной пригодности / Е. А. Климов // Соотношение биологического и социального в человеке. – Москва : МГУ, 1975. – С. 210-220.
15. Ковалев В. И. Мотивационная сфера личности и ее динамика в процессе профессиональной подготовки / В. И. Ковалев, В. Н. Дружинин // Психологический журнал. – 1982. – Т. 3. – № 6. – С. 33-44.

16. Количественные методы в социологии / под общ. ред. А. Г. Аганбегяна. – Москва : Наука, 1966. – 356 с.
17. Кравцова Ю. А. Организационно-культурная адаптация молодых сотрудников к службе в органах внутренних дел : дис. ... к.психол.н. / Ю. А. Кравцова. – Ярославль, 2012. – 212 с.
18. Лагереv В. В. Адаптация студентов к условиям обучения в техническом вузе и особенности организации учебно-воспитательного процесса с первокурсниками / В. В. Лагереv. – Москва : НИИВО, 1991. – 48 с.
19. Латкова И. А. Педагогические вопросы успешной адаптации молодых сотрудников и создание условий для закрепления в коллективе ОВД / И. А. Латкова // Актуальные вопросы психологии и педагогики в деятельности ОВД. – Москва, 1985. – С. 39-46.
20. Лебедева Н. М. Введение в этническую и кросс-культурную психологию / Н.М. Лебедева. – Москва : Старый сад, 1998. – 316 с.
21. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва: Наука, 1996. – 308 с.
22. Мацкевич А. Л. Специфические характеристики субъекта общения в процессе профессиональной адаптации будущего молодого специалиста : автореф. дис. ... к. психол. н. / А. Л. Мацкевич. – Ленинград : ЛГУ им. А. А. Жданова, 1987. – 17 с.
23. Медведев В. И. Адаптация : монография / В. И. Медведев. – Санкт-Петербург : Ин-т мозга человека РАН, 2003. – 584 с.
24. Методика исследования адаптированности студентов в вузе / Т. Д. Дубовицкая, А. В. Крылова // Психологическая наука и образование. – 2010. – № 2. – С. 1-12.
25. Общая психодиагностика / Под ред. А. А. Бодалева, В. А. Столина. – Санкт-Петербург : Изд-во «Речь», 2000. – 440 с.
26. Овдей С. В. Проблема социально-психологической и профессиональной адаптации молодых учителей: дис к.психол.н. / С. В. Овдей. – Ленинград, 1978. – 184 с.
27. Поваренков Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности / Ю. П. Поваренков. – Ярославль: Канцлер, 2008. – 200 с.
28. Растова Л. М. Социальная адаптация личности в коллективе : автореф. дис. ... к.филос.н. / Л. М. Растова. – Томск, 1973. – 22 с.
29. Реан А. А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. – Санкт-Петербург: Прайм-Еврознак, 2006. – 479 с.
30. Робалде А. Л. О личностной адаптации в профессиональной деятельности / А. Л. Робалде // Вестник Ленингр.ун-та. – 1986. – Сер.6. – Вып. 3. – С. 71-84.
31. Свенцицкий А. Л. Социально-психологические факторы производственной адаптации личности / А. Л. Свенцицкий // Промышленная социальная психология / под ред. Е. С. Кузьмина, А. Л. Свенцицкого. – Ленинград: ЛГУ, 1982. – С. 64-78.

32. Семенихина М. В. Рефлексия как функция социальной адаптации: гендерный аспект / М. В. Семенихина // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. – 2007. – № 3. – С. 242-246.
33. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. – Санкт-Петербург : Питер, 1996. – 349 с.
34. Сиомичев А. В. Психологические особенности адаптации студентов в сфере познания и общения в вузе: автореф. дисс. ... к.психол.н. / А. В. Сиомичев. – Ленинград, 1985. – 16 с.
35. Слоним А. Д. Учение о физиологических адаптациях / А. Д. Слоним // Экологическая физиология животных. – Ленинград : Наука, 1979. – Ч. 1. – С. 79-183.
36. Смирнов А. А. Психология вузовской адаптации : учеб. пособие / А. А. Смирнов, Н. Г. Живаев. – Ярославль : ЯрГУ, 2009. – 115 с.
37. Сорокина Ю. Л. Преодоление кризиса учебной адаптации студентами педагогического вуза: дис. к.психол.н. / Ю. Л. Сорокина. – Ярославль: ЯГПУ им. К. Д. Ушинского, 2005. – 257 с.
38. Тернопол В. Я. Психологические закономерности и факторы процесса профессиональной адаптации / В. Я. Тернопол // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Содружество». – Ярославль, 2001. – С. 73-75.
39. Философские проблемы теории адаптации / под ред. Г. И. Царегородцева. – Москва : Мысль, 1975. – 231 с.
40. Ходаков А. И. Социально-психологические условия адаптации молодого рабочего в производственном коллективе: автореф. дисс. ... к.психол.н. / А. И. Ходаков. – Ленинград, 1976. – 16 с.
41. Чайкина Н. А. Психологическая структура профессиональной адаптации / Н. А. Чайкина // Психология и научно-технический прогресс: тез. докл. к 7 съезду Общества психологов СССР. – Москва, 1989. – С. 31-32.
42. Чимбеленге К. У. Процессы адаптации и реадaptации в структуре профессионализации личности: дис. ... к.психол.н. / К. У. Чимбеленге. – Ярославль, 1996. – 258 с.
43. Шарова Н. В. Мотивационный компонент учебной деятельности / Н. В. Шарова // Системогенез учебной и профессиональной деятельности: Материалы II Всерос. науч.-практ. конференции, 18-19 октября 2005 г. / под ред. Ю. П. Поваренкова. – Ярославль: Канцлер, 2005. – С. 312-315.
44. Яницкий М. С. Адаптационный процесс: психологические механизмы и закономерности динамики : учеб. пособие / М. С. Яницкий. – Кемерово: КемГУ, 1999. – 84 с.
45. Hartmann H. Ego psychology and the Problem of adaptation / H. Hartmann. – New-York : International Universities Press, 1958. – P. 26-27.
46. Oberg K. Culture Shock Adjustments to New Cultural Environment / K. Oberg // Practical anthropology. – 1960. – №7. – P. 71-73.

Глоссарий

Адаптация – приспособление организма к условиям среды; культурная — включает усвоение норм и ценностей среды в процессе социализации, а также изменение, преобразование среды в соответствии с новыми условиями и целями деятельности.

Адаптация к образовательной организации – специфический процесс приспособления обучающихся к условиям вуза как временной специфичной среде, к новым ролям и формам деятельности в вузе, к новым методам обучения и нормам коллектива, к особенностям избранной ими профессии и специальности с помощью учебного процесса.

Адаптивность – способность к адаптации.

Адаптивный индивидуализм – восприятие нового окружения, но лишь до некоторой степени (обязательные нормы приняты, необязательные принимаются либо частично, либо не принимаются полностью).

Ассимиляция – процесс этнического взаимодействия уже сформировавшихся этносов, значительно различающихся по происхождению, культуре и языку, в результате которого представители одного этноса усваивают язык и культуру другого и полностью утрачивают прежнюю этническую принадлежность.

Взаимодействие – процесс непосредственного или опосредованного воздействия объектов (субъектов) друг на друга, порождающий их взаимную обусловленность и связь. Выступает как интегрирующий фактор.

Внутриличностный конфликт – столкновение равных по силе, но противоположно направленных личностных мотивов, потребностей, интересов.

Динамика культуры – изменения внутри культуры и во взаимодействии разных культур, для которых характерны целостность, наличие упорядоченных тенденций, а также направленный характер.

Идентификация – важнейший механизм социализации, проявляющийся в принятии индивидом социальной роли при вхождении в группу, в осознании им групповой принадлежности, формировании социальных установок и пр.

Избегание – стратегия поведения в конфликтной ситуации, суть которой в выходе из конфликта, прекращении конфликтных отношений без разрешения предмета спора.

Интеграция – процесс установления этнических и культурных контактов разнородных этносов в пределах одной социально-политической общности.

Информационная культура организации – разделяемые в организации ценности и установки значимости и функционального предназначения информации и информационных продуктов, влияющие на процессы сбора, организации, обработки, распространения и использования информации, а также последовательный перевод этих ценностей в

индивидуальные и групповые действия (поведение) и механизмы для оперирования информацией в разнообразных формах.

Коммуникативный риск – 1) один из социальных рисков, возникающих при отсутствии процесса непосредственного взаимодействия культур; адекватного взаимопонимания между участниками поликультурного образовательного пространства, принадлежащими к различным национальным культурам; этнокультурной компетентности личности, толерантности, стремления к межнациональному согласию во всех сферах общения; 2) отсутствие или недостаточность общения с окружающими из-за незнания или недостаточного знания языка страны проживания, что ведет к возникновению языкового барьера.

Коммуникация – социально обусловленный процесс передачи и восприятия информации как в межличностном, так и в массовом общении по разным каналам при помощи различных вербальных и невербальных коммуникативных средств.

Конфликт культурный – критическая стадия противоречий в ценностно-нормативных установках, ориентациях, позициях, суждениях между отдельными личностями, их группами, личностью и группой, личностью и обществом, между разными сообществами и их коалициями. Специфичен именно своей идеологической обусловленностью, несовместимостью оценочных позиций, мировоззренческих и религиозных установок, традиций норм и правил осуществления той или иной социальной значимой деятельности и т. п., т. е. в конечном счете различием в социальных опытах конфликтующих сторон, закрепленных в параметрах их идеологии (индивидуальной или групповой.)

Культурный шок – стрессогенное воздействие новой культуры на людей, вызывающее нарушения психического здоровья, психические потрясения при контакте с иной культурой.

Норма культурная – стандарт культурной деятельности, регулирующий поведение людей, свидетельствующий об их принадлежности к конкретным социальным и культурным группам и выражающий представления о должном, желательном. Назначение норм состоит в минимизации случайных обстоятельств, субъективных мотивов, психологических состояний. Нормативное регулирование отношений предполагает добровольное и сознательное принятие каждым человеком распространенных в данной культуре норм деятельности.

Норма поведения – наиболее типичные представления социальных предписаний, разделяемых обществом, создаваемых организационными системами (обычаи, правила приличия, правила вежливости, правила хорошего тона и др.)

Организационная идентичность – знание и принятие субъектом целей организации, её задач, в целом положительном отношении к организации и её деятельности.

Организационная культура – набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих

выражение в заявленных организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий, которые передаются через символические средства духовного и материального внутриорганизационного общения.

Организационно-культурная адаптация – процесс и результат освоения и принятия личностью содержания организационной культуры вуза, т.е. норм, ценностей, традиций служебного коллектива и профессиональной группы, в которой оказывается личность.

Социальная интеграция – процесс превращения относительно самостоятельных индивидов, групп, классов и государств в единую целостную систему, характеризующуюся согласованностью, взаимозависимостью её частей на основе общих целей, интересов и т. д.

Удовлетворенность деятельностью – состояние личности, обусловленное уровнем ее притязаний и реальными возможностями их осуществления; система субъективных оценок всего процесса деятельности в целом и отдельных его аспектов.

**ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА ОРГАНИЗАЦИОННО-КУЛЬТУРНОЙ
АДАПТАЦИИ ИНОСТРАННЫХ СЛУШАТЕЛЕЙ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ МВД РОССИИ**

Учебно-практическое пособие

В авторской редакции.
Компьютерный набор Ю.А. Кравцова.
Объем 0,7 МБ.

Воронежский институт МВД России
394065, Воронеж, просп. Патриотов, 53