

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра социальной психологии

МИРОНОВА АЛЁНА АНАТОЛЬЕВНА

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

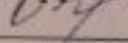
**ФОРМИРОВАНИЕ КОНСТРУКТИВНОГО ОТНОШЕНИЯ К
ДЕЛОВОМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ У МИГРАНТОВ С РАЗНЫМ
УРОВНЕМ ТОЛЕРАНТНОСТИ К НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ**

Направление подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) образовательной программы
Психосоциальная работа с мигрантами

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой
к.пс.н., доцент Груздева О.В.

 19.06.2018

Руководитель магистерской программы
д.и.н., профессор Ковалев А.С.

 19.06.2018

Научный руководитель
к.пс.н., доцент Титова О.И.

 19.06.2018

Обучающийся

Миронова А.А.

 19.06.2018

Красноярск 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПО ПРОБЛЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ТОЛЕРАНТНОСТИ К НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ У МИГРАНТОВ.....	7
1.1. Понятие толерантность, толерантность к неопределенности как комплексный психологический феномен.....	7
1.2. Понятие «общение», «деловое взаимодействие». Взаимодействие, как компонент делового общения	14
1.3. Психолого-педагогические и социальные аспекты миграции.....	24
1.4. Особенности делового взаимодействия мигрантов.....	32
Выводы по Главе 1.....	41
ГЛАВА 2. ИЗУЧЕНИЕ ОСОБЕННОСТИ ДЕЛОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МИГРАНТОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ТОЛЕРАНТНОСТИ К НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ.....	43
2.1. Цель, задачи, методика эмпирического исследования.....	43
2.2. Результаты изучения особенности делового взаимодействия мигрантов с разным уровнем толерантности к неопределенности.....	47
Выводы по Главе 2.....	53
ГЛАВА 3. ФОРМИРОВАНИЕ КОНСТРУКТИВНОГО ОТНОШЕНИЯ К ДЕЛОВОМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ У МИГРАНТОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ТОЛЕРАНТНОСТИ К НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ.....	55
3.1. Программа формирования конструктивного отношения к деловому взаимодействию у мигрантов.....	55
3.2. Оценка эффективности программы.....	61
Выводы по Главе 3.....	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	68
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	70
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	75

ВВЕДЕНИЕ

Глобализация нынешнего общества равно как процедура интеграции людей и увеличения его культурной взаимозависимости критически определяет тему о готовности людей к существованию в новых обстоятельствах. В следствии расширения интернациональных контактов в многочисленные народные культуры попадают другие культурные значения; в данных культурах начинает образовываться новое понимание. Увеличение межкультурных контактов считается трудным и двойственным ходом, так как влечет кризисы, деструктивные действия, изменения миропонимания, современные поиски во всякой культуре. В существующих обстоятельствах все без исключения наиболее значимыми становятся проблемы развития и формирования познаний, умений и способностей успешного делового взаимодействия, толерантности у жителей.

Наиболее удачно связь лица с иной культурной сферой больше в целом находится в зависимости с его познанием отличительных черт культуры партнеров по взаимодействию, их личных коммуникативных возможностей, минувшего практического навыка и способностей межкультурного общения. По этой причине культурологическое понимание указанных проблем подразумевает применение определенных теоретико-методологических раскладов и междисциплинарного характера их изучения.

В этой области знаний сегодня известны работы многих ученых, среди них Ю.В. Арутюнян, В.С. Айрапетов, А.И. Дробижева, В.Г. Мошняга, В.И. Переведенцев, Л.Л. Рыбаковский, Ш.Т. Тощенко и другие. Социально-психологический аспект адаптации русских мигрантов в странах ближнего зарубежья исследуется Н.М. Лебедевой, влияние миграционных процессов на межнациональные отношения – Р.А. Костиным, вопросы социальной адаптации вынужденных мигрантов раскрывает В.С. Айрапетов [3].

В целях отечественной науки во взаимосвязи с переживаемыми сложнейшими действиями модернизации сообщества, глубочайшей модификацией русской культуры и трудными межнациональными взаимоотношениями делается наиболее важным вопрос взаимодействия и взаимопонимания культур. В контексте данных действий наиболее критически поднялась задача взаимопонимания и взаимодействия среди резидентами различных культур. Данное обуславливается этим, то что результативная связь народных культур в нашей государстве с надобностью подразумевает развитие подобного качества у их представителей, равно как умение и стремление к межкультурной коммуникации.

Равно как демонстрирует практика межкультурной коммуникации, для того чтобы результативно сохранять всевозможные межкультурные контакты и фигуры общения, партнерам следует никак не только лишь понимание надлежащего языка, однако и понимание общепризнанных мерок, законов, обычаев, традиций и т.д. иной культуры. Любой член межкультурных контактов в короткий срок понимает, то что 1-го обладания надлежащим иностранным языком как оказалось мало с целью полного межкультурного взаимопонимания, то что необходимо понимание единого ансамбля конфигураций действия, события, психологии, культуры собственных партнеров по общению. В конечном итоге, необходимо понимание механизма самого хода общения, для того чтобы предсказывать способности неверного представления партнеров и исключить его. Различные фигуры взаимодействия и общения агентов различных культур подразумевают присутствие у их требуемых абстрактных познаний, эмоциональных свойств и фактических способностей с целью успешного взаимодействия.

В Красноярском крае за последние 3 года отмечается тенденция к увеличению прибывших мигрантов: 2015 год – прибыло 11274 человека; 2016 год – прибыло 14471 человека; 2017 год – прибыло 15503 человека.

Цель исследования: формирование конструктивного отношения к деловому взаимодействию у мигрантов с разным уровнем толерантности к неопределенности.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ научной литературы по исследуемой проблеме.

2. Подобрать диагностический инструментарий для изучения делового взаимодействия у мигрантов с разным уровнем толерантности к неопределенности.

3. Эмпирически изучить деловое взаимодействие у мигрантов с разным уровнем толерантности к неопределенности.

4. Разработать и апробировать систему мероприятий по формированию конструктивного отношения к деловому взаимодействию у мигрантов с разным уровнем толерантности к неопределенности.

5. Изучить эффективность проделанной работы.

Предмет исследования: конструктивное отношение к деловому взаимодействию у мигрантов.

Объект исследования: деловое взаимодействие у мигрантов.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что мигранты с разным уровнем толерантности к неопределенности различаются в характеристиках делового взаимодействия.

Методы исследования: изучение психолого-педагогической и методической литературы по проблеме исследования; наблюдение за трудовыми мигрантами; эмпирическая диагностика, направленная на выявление уровня толерантности к неопределенности у трудовых мигрантов. Методологической основой исследования является концепция неадаптивной (надситуативной) активности, разработанная В.А. Петровским. Идею неадаптивности он противопоставляет постулату сообразности.

Теоретическая значимость работы заключается в расширении научных представлений об особенностях делового взаимодействия трудовых

мигрантов с разным уровнем толерантности к неопределенности. Полученные результаты исследования позволят обосновать данные формирования конструктивного отношения к деловому взаимодействию, что необходимо для успешной адаптации на новом месте жительства и работы.

Практическая значимость данной работы заключается в том, что полученные результаты мы сможем использовать в консультативной психологии, использовать коррекционно-развивающие мероприятия с трудовыми мигрантами, приезжающим на территорию Красноярского края. Полученные результаты могут применяться в процессе подготовки специалистов, работающих с трудовыми мигрантами.

Положения, выносимые на защиту:

1. Для мигрантов характерен низкий уровень адаптивности, уверенности в себе и своих силах, низкий уровень толерантности к двусмысленности, низкий контроль коммуникативной культуры, ориентация на процесс и на действия. Данные характеристики не позволяют мигрантам, успешно приспособиться к новым условиям и у них неконструктивное отношение к деловому взаимодействию, а точнее они больше избегают взаимодействий с людьми, т.к. могут не понять своего партнера.

2. Разработанные коррекционно-развивающие мероприятия позволят сформировать у мигрантов с разным уровнем толерантности к неопределенности конструктивное отношение к деловому взаимодействию, что поможет им более успешно адаптироваться к новым условиям проживания и работы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПО ПРОБЛЕМЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ТОЛЕРАНТНОСТИ К НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ У МИГРАНТОВ

1.1. Понятие толерантность, толерантность к неопределенности как комплексный психологический феномен

Период всемирного упадка равно как общественно-политического, природоохранного, высоконравственного и т.д., отечественные и иностранные эксперты вопроса толерантности подмечают в ней прямо противоположные свойства. Одни определяют терпимость равно как «эталон и актуально значимое правило», полагая, то что «она одна даст возможность уцелеть культуре». Прочие полагают, то, что терпимость «предназначается только с целью того, чтобы условно скрывать и вылечивать настоящий разлад и равнодушие, какие показывает общество». Невзирая в настолько различные понятия в адрес толерантности, абсолютно всех ученых связывает убежденность в этом, следует соперничество с её антиподом, интолерантностью, что попадает в различных конфигурациях в нашем бытие [2, с. 23].

Содержание категории «толерантность» во многих исследованиях, напротив, особенно сопряжено со значимостью рефлексивной стороны деятельности, как особой детерминанты развития толерантности личности [34, с. 6].

О.А. Грива рассматривает толерантность как «психоэмоциональную устойчивость личности и ее терпимое отношение к другим в таких планах как личностном, гендерном, культурном, этническом, конфессиональном» [6, с. 247].

Представитель философского направления В.А. Лекторский предлагает четыре возможных способа понимания толерантности:

1. Толерантность как безразличие – это предполагает, что существование мнений, истинность которых никогда не может быть доказана такие как: специфические ценности разных культур, религиозные взгляды, особенные этнические убеждения и т.д.

2. Толерантность как невозможность взаимопонимания – ограничивает проявление терпимости уважением к другому человеку, которого вместе с тем понять невозможно и с которым невозможно взаимодействовать [26, с. 46].

Основываясь на мнение О. Хеффе, толерантность предполагает взаимное уважение различных культур и традиций, признание самоценности других культур [51, с. 16].

Кроме того рассматривается толерантность равно как интенсивная высоконравственная точка зрения и психологическое стремление к терпимости во имя положительного взаимодействия среди этносами, общественными группами, во имя положительного взаимодействия с народами иной государственной, цивилизованной, церковной либо общественной сферы [50, с. 14].

Толерантность свидетельствует о почтении, утверждение и верное представление разнообразных культур нашего мультинационального общества, конфигураций самовыражения и методов проявления людской оригинальности. Это кроме того снисходительный подход к другим национальностям, половой ориентации, расам, расцветке кожи, полу, году, стилю, веры, общественно-политическим либо другим суждениям, национальному либо общественному происхождению.

В разных языках слово – толерантность имеет почти одинаковый смысл: в русском – умение принять другого таким, какой он есть; в китайском – быть по отношению к другим великолепным; в английском – готовность быть терпимым; во французском – отношение, когда человек думает и действует иначе, чем ты сам; в арабском – милосердие, терпение, сострадание [49, с. 46].

Терпимость трактуется равно как: умение организма выносить плохое воздействие этого либо другого фактора сферы; толерантность к посторонним суждениям, верованию, действию [31, с. 576].

В словаре зарубежных текстов, толерантность – данное «терпимость к посторонним суждениям и верованиям; терпимое расположение». Подчеркнем, то что термин «толерантность» никак не попадает в словаре В. Даля, ни у С.И. Ожегова, ни в этимологических словарях М. Фасмера, П.Я. Черных. Представление «терпимость» весьма всераспространено в преподавательских, психологических словарях, а в частности ведь в единичных синонимических словарях [20, с. 253].

Терпимость, либо толерантность, желание и умение к установлению и поддержанию общности с народами, какие различаются в определенном взаимоотношении с господствующего вида или никак не следуют общепризнанных суждений.

Толерантность – тяжелое и уникальное достижение согласно этому обычному фактору, то что фундаментом общества считается наследственное понимание. Общество сводится в одной общности с теми, кто именно делит взгляды, либо с теми, кто именно говорит в том же стиле либо содержит эту же культуру, то что и мы, либо с этими, кто именно относится к этой же этнической группе. Совокупность стиля и ощущение народной приближения на всем протяжении людской летописи, в сути, выступают в качестве основ общества. Мы склонны недоброжелательно либо с боязнью обращаться к тем, кто именно с нами различается. Подобное отличие обладает в био, культурной либо общественно-политической действительности.

Проанализировав литературу возможно отметить пару нюансов толерантности: внешняя толерантность – позиция, то что они имеют все шансы иметь свою позицию, готовы замечать вещи с различных точек зрения, с учетом различных условий; внутренняя толерантность к неопределенности – умение к принятию заключений и рассуждения над вопросом, в том числе и в случае если никак не знакомы вероятные

результаты, умение переносить напряжённость переломных, а кроме того проблематичных ситуаций [30, с. 148].

А.Г. Асмолов в содержании определения «терпимость» акцентирует 3 ключевых нюанса: единственный объединяет это представление с стабильностью, выносливостью, другой – с терпимостью, 3-ий с допуском, допустимостью, возможным отклонением. А кроме того определенные ученые раскрывают ещё и 4-ый подход, какой сопряжен с обучением, воспитанностью и какой никак не меньше значим, нежели 3 предшествующих, и также приобретает особенное интерес [2, с. 7].

Исследователи выделяют два аспекта толерантности:

1) внешняя толерантность (к другим) – убеждение, что они могут иметь свою позицию;

2) внутренняя толерантность (как гибкость, как отношение к неопределенности, риску, стрессу).

Цивилизации в цивилизованном, церковном и общественно-политическом взаимоотношении в сегодняшнем обществе наиболее плюралистичны, нежели классические общества, какие сберегали собственную гармоничность из-за результат обычаев в культуре либо вере. Общекультурный и духовный плюрализм, развившийся в западном обществе, побудил к существованию терпимость, требуемую с целью определения общности в обстоятельствах плюрализма. Терпимость, с одной стороны, существовала важным второстепенным нюансом данного плюрализма, а с иной, обстоятельством его последующего формирования.

«Терпимость» и «отзывчивость» в психическом степени предполагают собою другие определения. Обширно-смысловой обзор говорит, то что терпимость, равно как общепсихологическая система, подразумевает сокращение восприимчивости к влиянию наружных негативных условий, в свою очередь отзывчивость, наоборот, базируется в увеличении вчувствования.

Толерантность – отсутствие или ослабление реагирования на какой-либо неблагоприятный фактор в результате снижения чувствительности к его воздействию [19, с. 401 – 402].

Эмпатия – данное понимание психологического состояния, попадание-вникание в чувства иного лица. Особенными конфигурациями эмпатии акцентируют сопереживание – чувствование субъектом тех же психологических состояний, какие переживает иной индивид, посредством сравнения с ним, и сострадание – чувство личных психологических состояний согласно поводу эмоций другого. Значима оценка самих действий эмпатии, отличающей её с множества иных типов осмысления, подобных равно как идентификации, принятия ролей, децентрации и др., считается низкое формирование рефлексивной стороны, скрытность в рамках психологического навыка» [33, с. 463].

Нынешний индивид действует в непростой общественной ситуации. С каждым днем общество убыстряется, социальная жизнедеятельность делается все без исключения наиболее активной, разнообразной и непрогнозируемой, воспламеняя всемирную неясность людского жизни. Социум входит в собственные полномочия, и, с одной стороны, дает нам обширные способности, а с иной – отдаёт нам обязанность из-за особенности существования. Следует незамедлительно и решительно уже на сегодняшний день осваивать струями данных, какую лично требуется получать с целью являться конкурентоспособным в мире. В некоторых случаях необходимо с нас принятия трудных заключений, результат каковых сложно прогнозировать. Для того чтобы являться эффективным и современным индивид регулярно изменяется, учится, формируется.

На сегодняшний день энергичный субъект труда это личность и по этой причине неминуемо увеличиваются условия, равно как к индивидуальным, таким образом и высококлассным и качествам человека. Нам требуется все без исключения больше и больше выполнять сложной подбор: сберечь собственный «положение-кво» либо пойти на риск, в вере достичь чего же

в таком случае наибольшего. В данной взаимосвязи и появляется вопрос изучения парадокса толерантности к неопределенности [45, с. 152].

Согласно S. Budner, толерантность к неопределенности – данное направленность принимать двусмысленные условия равно как нужные. Противоположностью считается нетерпимость к неопределенности равно как направленность принимать (толковать) двусмысленные условия равно как ресурс угрозы. Присутствие в данном двусмысленные условия характеризуются неудовлетворительным числом нужной данных.

Терпимость к неопределенности анализируют равно как систематический общепсихологический явление, какой характеризуется различными проявлениями в разных областях психологического существования лица. Присутствие значительного числа изучений этого парадокса в иностранной и нашей науке, в настоящий период отсутствует конкретное осмысления его эмоционального нахождения. Интерес ученых нацелено в исследование взаимосвязей толерантности к неопределенности с иными психическими конструктами, индивидуальных качеств толерантной и интолерантной персоны.

Терпимость равно как свойство персоны противополается стереотипности и авторитаризму. Определенные лица чрезмерно упрощают действия находящегося вокруг общества, народ, никак не владеющие толерантностью, выражают безусловность, становятся неспособными к переменам, делаются жесткими в принятии решения.

Вопрос толерантности к неопределенности в той либо другой степени касаются равно как иностранные, таким образом и российские авторы: Н.Ю. Белова, В.П. Зинченко, Т.В. Корнилова, Lane M, Klenke K. и др. Подходы к этому вопросу никак не согласованы, имеется вопрос измерения этого парадокса, а кроме того его корреляции с иными особенностями персоны. Действия персоны в моментах фрустрации, по нашему мнению, способен находится в зависимости от отношения к неопределенности, какую они в для себя тянут. Подбор стратегии совладания

с неопределенностью способен быть определен степенью толерантности к неопределенности и готовности к различным актуальным изменениям. Кроме того возможно допустить, то что чувство своей неадаптивности субъектом проявляет существенное воздействие в его работу в абсолютно всех областях существования, т.е. в его формирование равно как субъекта дела, общения и самосознания. Другими текстами, подход индивидуума к условия неопределенности обуславливает его действия в аналогичных моментах.

Основной методологической предпосылкой нашего исследования является концепция неадаптивной (надситуативной) активности, разработанная В.А. Петровским. Идею неадаптивности он противопоставляет постулату сообразности [33, с. 126].

Сущность состоит в том, то что индивидууму сваливается начальное желание к внутренней цели, в соотношение с которой доводятся все без исключения проявления его инициативности. Разговор проходит о первоначальной адаптационной ориентированности различных психологических действий и поведенческих действий.

Выражается адаптивность в согласовывании целей и итогов функционирования концепции. Неадаптивность отображается в этом, то что между целью и итогом инициативности индивидуума формируются несовместимые взаимоотношения: идея – с олицетворением, желание никак не совпадает с действием, желание к воздействию с его результатом. Подобным способом, расхождение цели и итога инициативности лица представляет равно как характеризующая оценка неадаптивности. В.А. Петровский кроме того полагает, то что неадаптивность способен являться неминуема в абсолютно всех типах работы индивидуума: с целью настоящей работы, общения и самосознания, таким образом равно как итог работы несовместим с первоначальным планом и содержит в себе внезапный источник, то что побуждает развитие и формирование работы. Индивид при данном теряет свойство «являться типом» в взаимоотношении себе

самого, – умение легко устанавливать результаты собственных операций. Индивид способен исполняться в свойстве субъекта только лишь в присутствии обстоятельства, то что некто согласен соответствовать перед собой из-за неадаптивные результаты личных операций; другими текстами, то что некто легко способен брать в себе обязанность из-за саму вероятность несовпадения целей и итогов собственной деятельности. Индивид, стремясь получить и принять себя, обязан заявить «безусловно» неадаптивности [5, с. 85].

Итак, представление толерантности, несмотря на то и отождествляется множеством ключей с определением терпимости, содержит наиболее насыщенную интенсивную нацеленность. Толерантность – никак не бездейственное, противоестественное завоевание взгляду, убеждениям и поступкам иных; никак не послушное терпение, а интенсивная высоконравственная точка зрения с целью взаимопонимания среди этносами, общественными группами, разными субъектами, с целью положительного взаимодействия с народами другой цивилизованной, государственной, церковной либо общественной сферы, других представлений, взглядов.

1.2. Понятие «общение», «деловое взаимодействие». Взаимодействие, как компонент делового общения

Общение предполагает собою процедуру, в коем наравне с аксиологическими и антропологическими функционируют и нормативные («технические», процессуальные, этикетные) условия, какие возможно существовало бы отметить в полном равно как «прагматические» (с греч. pragma – проблема, влияние). Само собою безусловно, то что члены общения предпочитают и применяют разнообразные методы, ресурсы, фигуры, способы, манеры, принципы, общепризнанных мерок, какие в собственной совокупности оформляют таким образом именуемую

«техническую сторону общения». Этот пункт культуры общения, какой сопряжен с данными общепризнанными мерками и инструкциями, с подбором «стратегии общения», с разными «техническими» способами, общепризнанными мерками и инструкциями, с умениями, а, в полном, с операционно-многофункциональной обходным путем общения возможно охарактеризовать «технологией общения» либо правильнее «прагматикой общения» [15, с. 132]. Разные методы, ресурсы, фигуры, способы, манеры, принципы, общепризнанных мерок, какие в собственной совокупности оформляют таким образом именуемую «техническую сторону общения». Этот пункт культуры общения, какой сопряжен с данными общепризнанными мерками и инструкциями, с подбором «стратегии общения», с разными «техническими» способами, общепризнанными мерками и инструкциями, с умениями, а, в полном, с операционно-многофункциональной обходным путем общения возможно охарактеризовать «технологией общения» либо правильнее «прагматикой общения» [15, с. 132].

У любого лица формируется собственная персональный, неподражаемый стиль контактировать, собственная концепция применения денег, способов и методов, собственный образ общения, какой у зрелого человека согласно сути трудно поменять, неужели то что косметически скорректировать, смотря с ситуацией. Образ общения обуславливается абсолютно всем ансамблем антропологических и социокультурных данных персоны. «Техника общения», направленная в гуманистические высоконравственные значения сопряжена с исполнением последующих обстоятельств [44, с. 35]:

1. Все ресурсы, фигуры, общепризнанных мерок, методы, принципы общения обязаны высказывать абсолютное почтение достоинства напарника согласно разговору в целом. Согласно взаимоотношению к неизвестному человеку (кем бы он не был согласно абсолютно всем собственным антропологическим данным) обязан соблюдаться правило «презумпции

порядочности», какой состоит в этом, то что любого напарника согласно разговору первоначально необходимо рассматривать добропорядочным народом и надлежащим способом к нему относится, а кроме того с учетом данного принципа создавать собственную «технику общения». Данное обязано проявляться, в частности, в символах воспитанности, заинтересованности, доверия, великодушия, правильности, равноправия [Там же].

2. Регулярно, в том числе и в «технических» деталях, необходимо выражение (безусловно, по ситуации) максимума милосердия, сочувствия, сострадания, опеки, интереса, готовности подействовать и желания к установлению взаимопонимания. Подход к «иному» согласно способности обязано квалифицироваться наибольшим сочувствием, таким образом равно как индивид в общении, равно как принцип, ожидает никак не оценки, никак не рекомендаций, а непосредственно сочувствия, что способен выражаться в сочувственности, в эмпатии, в мастерстве корректно слушать другого и т.п. В нравственном общении человек должен постоянно чувствовать надежду на то, что партнером движет стремление к пониманию и доверию, которое, однако, не дает ему права на то, чтобы «без спросу лезть в душу», обвинять или оправдывать. Тем более не следует выражать открытого пренебрежения, неприятия своего партнера, нежелания его понять [Там же].

3. Гуманистическое, высоконравственное взаимодействие (в таком случае имеется общение, что определяется в высокие высоконравственные нормы и значения) равно как более совершенный ступень общения различается ориентацией в абсолютное добровольное уважение права в неприкосновенность достоинства, взаимодоверие, равноправие и достоверность [44, с. 36].

4. Высоконравственное взаимодействие устремляться к открытости среди партнеров; данное обозначает, то что в общении любой компаньон обязан являться убежден в прочности «другого», в этом, то что этот станет хранить посторонние секреты ещё лучше, нежели собственные

индивидуальные. В отсутствии данного в общении никак не может быть ни доверия, буква открытости в взаимоотношениях. «Техника общения» предполагает максимально толерантное отношение к «непонятым» особенностям характера «другого», даже в том случае, если эти особенности совершенно неприемлемы для собственных вкусов, принципов и представлений. Это может проявляться, в частности, в избегании категоричных суждений, резко отрицательных оценок и т.п. Наоборот, желательно акцентировать внимание на тех качествах характера, на тех поступках, на тех характеристиках общения, которые особенно импонируют [Там же].

5. Отношение к партнеру, равно как в рамках этикета, так и в нерегламентированном общении, обязано быть непременно согласно имени; даже если он отсутствует, и даже, в случае если некто никак не порождает особых расположений, именовать его никак не индивидуальным местоимением «он», а согласно фамилии (в случае если необходимо, и согласно имени-отчеству). Запомнить имя человека – данное подразумевать показать к нему конкретное настоящее почтение, по этой причине необходимо иметь в виду имя близкого своего равно как собственное [Там же].

6. Оценка, равно как и лекарственное средство, обязана являться своевременно и не заходить за пределы. Д. Карнеги требует никак не осуждать в целом, однако в настоящем общении целиком воздержаться от критики могут, способен являться, только лишь считанные единицы, по этой причине идеальная «техника общения» подразумевает и цивилизацию оценки. Она проявляется, в частности, в этом, то что осуждать в наличии третьих персон абсолютно не следует, а в отдельных вариантах категорично неприемлемо (к примеру, осуждать одежду девушки из-за единым торжественным столом). Необходимо остерегаться опасных наставлений и нравоучительных назиданий. Осуждая напарника один на один, необходимо выражать собственные предписания, критические

замечания, рекомендации, какие носили б функциональный вид. Немаловажно задавать менее назойливых, явно «роющих» вопросов. Необходимо демонстрировать как минимум категоричности в конфигурациях мнений (правильнее, пусть они станут определенными согласно содержанию) и стремиться никак не предоставлять безосновательных «общеутверждающих» либо «общеотрицательных» мнений согласно предлогу индивидуальных происшествий и отдельных действий [44, с. 37].

7. Почтение лица никак не обязано быть в рамках теоретических направлений: оно выражается в почтении его товарищей, его подбора, его мыслей, проектов, прав, суждений, свойств, плюсов, в том числе и проектов, одежды и т.п. С целью определения благожелательного общения, необходимо отыскать в партнере в таком случае, то что откровенно возможно дорожить возвышенно, а к этому, то что никак не способен спровоцировать открытого восторга, необходимо относиться снисходительно и, согласно последней мере, никак не изгаляется над этим, то что дорого другому люду [Там же].

8. Необходимо стараться как можно меньше беспокоить окружающих своими проблемами, своим присутствием, своим общением, но, в то же время, нужно проявлять больше деликатного внимания к делам и заботам «другого», партнера, так как это является одной из форм его признания и уважения [Там же].

Важно уделять особое внимание не только технике речевого, но и невербального общения. Язык человеческого общения включает в себя не только речевые формы выразительности, но и язык различных частей человеческого тела. Понимание самого общения невозможно без соотносительного анализа этих знаков, не существующих изолированно друг от друга. Форма протекания самого процесса общения является отражением ценностных ориентаций и антропологических факторов [44, с. 38].

В вербальном общении важную роль играет не только содержание, но и форма; порой бывает важнее то, как сказать, чем то, что сказать. «Правду нужно говорить шуткой» – в этом совете древних мудрецов сокрыто важное

правило «техники общения» – как можно меньше неприятного напрямую говорить партнеру. Но так как всегда говорить только приятное также невозможно, приходится говорить и «сермяжную правду», то необходимо изыскивать все возможные пути и способы, чтобы говорить эту правду с «максимально меньшими потерями» для достоинства партнера по общению. В построении беседы необходимо учитывать не только нравственные, но и психологические принципы организации беседы. Так И. Атватер замечает, что «...если Вы хотите, чтобы собеседник что-то запомнил, говорите об этом в самом начале, а если Вы хотите, чтобы он сразу что-то сделал, оставьте просьбу на конец беседы».

Выбор темы в речевом общении чрезвычайно важен. Д. Карнеги призывал всех говорить с человеком об интересном для него, т.е. в «круге интересов» партнера: «В самом деле, существует только один способ в подлунном мире оказать влияние на другого человека: это говорить с ним о том, что является предметом его желаний, и показать ему, как можно этого достичь.». Продолжая эту мысль, следует отметить, что говорить нужно о таком интересном, которое бы не ущемляло интересов и достоинства каждого участника общения [18, с. 121].

Тема разговора определяется целым рядом факторов, среди которых ситуация общения является, наверное, одним из самых значительных. Наверное, общеизвестно для культурных людей, что женщине (да, конечно, и мужчине тоже) в годах не следует напоминать о ее возрасте, да и, вообще, о возрасте и смерти, что недопустимо при всех говорить о недостатках ее туалета, что в самолете не говорят об авиакатастрофах, в доме повешенного – о веревке, на поминках – о вечере юмора, за столом – о кишечных заболеваниях и т.д. Сложно найти общую тему разговора, но не менее сложно найти общий язык. Как учит Д. Карнеги, говорить с человеком нужно его языком [18, с. 121]. Но здесь опять возникает проблема, которая заключается в том, что может сложиться такая ситуация, при которой человек не может общаться на том языке (к примеру,

на профессиональном сленге), который принят, например, в данной микросреде. Поэтому, наверное, в данном случае также необходимо выбрать что-то взаимоприемлемое, «найти консенсус».

Психокультура общения включает в себя ценности, ориентирующие процесс общения, уровень развития и особенности субъектов общения, их способности к взаимопониманию, меру овладения способами, средствами, приемами, правилами общения. Культура общения носит синтетический характер, имеет многоплановую, многоуровневую детерминацию. Можно сказать, что культура общения личности есть реальное воплощение культуры общества, а формируется она в процессе взаимодействия с культурой общения в рамках микро и макросреды [18, с. 121].

Овладеть культурой общения – это значит ориентироваться на высокие нравственные ценности, овладеть высокой психологической и нравственной культурой, освоить «технику» общения: если какое-либо из этих «звеньев» отсутствует, то такое общение нельзя считать культурным. Человек, ориентирующийся на высокие нравственные ценности, но не овладевший элементарной «техникой» общения, этикетом общения, словом, не умеющий общаться, не владеет высокой культурой общения. И, наоборот, бездушный манипулятор, владеющий «техникой» общения и, как правило, использующий свои навыки в корыстных, эгоистических интересах, ориентируется порой на безнравственные цели и ценности, не может быть назван человеком высокой культуры [43, с. 56].

Духовная культура общения характеризуется ориентацией на гуманистические ценности, должна быть построена с учетом природных и социальных особенностей индивидуальностей партнеров по общению, должна отличаться высокой нравственностью выбора средств общения, соответствующим гуманистическим ценностям.

Под деловым взаимодействием подразумевается все виды взаимодействия между людьми, причина которого лежит вне процесса взаимодействия, т.е. люди вступают в деловое взаимодействие в тех случаях,

когда они общаются не ради самого процесса, а ради внешней по отношению к нему цели [15, с. 83].

Эффективное управление деловым взаимодействием обеспечивается наличием у субъекта управления следующего:

1. Многообразия форм поведения, позволяющих реализовывать различные варианты стратегий и тактик взаимодействия.
2. Богатого арсенала коммуникативных техник.
3. Знания механизма управления взаимодействием.
4. Знания основных закономерностей, характерных для различных видов делового взаимодействия.

Цель делового взаимодействия лежит за пределами процесса общения. Деловое взаимодействие – взаимодействие людей, которое подчинено решению конкретной задачи (производственной, научной, коммерческой и т. д.), стоящей перед организацией (фирмой, предприятием), что накладывает определенные рамки на поведение людей [22, с. 53].

Выделим следующие ключевые характеристики организационной структуры, которые определяют специфику делового взаимодействия [22, с. 92].

1. Достаточно жесткая регламентация целей и мотивов общения, способов осуществления контактов между сотрудниками. За каждым работником в организации нормативно закрепляется стандарт поведения в виде устойчивой структуры формальных прав и обязанностей, которой крайне важно следовать. Ожидается, что обмен сведениями между сотрудниками носит не личный характер, но подчинен, прежде всего, совместному решению служебной задачи. В результате деловое общение оказывается в значительной степени формализованным, отстраненным, «холодным» [22, с. 92].

2. Иерархичность построения организации, в соответствии с которой между подразделениями и сотрудниками закрепляются отношения подчинения, зависимости, неравенства; это, безусловно, оказывает серьезное

влияние на характер межличностного взаимодействия. Одним из следствий этой особенности организационной структуры становится проблема эффективности обратной связи, передачи точной и по возможности полной информации по звеньям иерархической пирамиды.

3. Мотивация труда как крайне важное условие эффективной деятельности организации или предприятия. Необходимость в особых усилиях по стимулированию труда может быть отчасти объяснена объективной противоречивостью поведения и самоощущения человека в организации: в деловом общении он выступает одновременно как конкретная целостная личность и как представитель организации, то есть носитель определенных профессионально-ролевых функций. В случае, если личностные потребности не удовлетворяются в процессе деятельности в организации, или собственные идеи и стиль поведения человека не совпадают с групповыми нормами, может возникнуть внутриличностный конфликт, снизиться интерес к выполняемой работе. Конфликты такого рода часто оказываются темой обсуждения между сотрудниками, а иногда и причиной проблемных бесед между руководителем и подчиненным. Наряду с такими способами мотивации труда персонала, как различные виды морального и материального поощрения, продвижение по службе, повышение квалификации за счет организации и др., огромное мотивационное воздействие могут оказывать беседы руководителя с подчиненными, то есть непосредственное взаимодействие в деловой обстановке [22, с. 93].

При деловом взаимодействии используются различные тактики. Под тактикой делового взаимодействия понимается совокупность приемов и действий, подчиненных одной линии поведения. Как правило, они носят альтернативный характер с различной степенью выраженности той или иной альтернативы [43, с. 48].

Конфронтация заключается в желании максимизировать свой выигрыш, не считаясь с интересами партнера.

Партнерство состоит в желании построить взаимодействие так, чтобы цели обеих сторон были полностью достигнуты. Задачи выигрыши распределяются на основе взаимного согласия.

Ролевое поведение – реализация социальной или служебной роли, где формы поведения и мера ответственности предписаны определенной ролью (начальник – подчиненный, чиновник – проситель). Такой форме поведения свойственна некоторая обезличенность, Независимо от того, кто реализует ту или иную роль, это поведение является типичным.

Личностное поведение исходит из представлений, норм и побуждений самого индивида. Оно менее типично, нормативно, социально задано. Как правило, проявляется в неформальной обстановке. В подобном случае проблемы партнера воспринимаются со значительно большим пониманием, готовность решать их, брать на себя ответственность значительно выше, чем в случае ролевого поведения.

Открытое поведение отражает высокую степень доступности для партнера моих планов, целей, намерений. При необходимости они даже разъясняются и детализируются.

Закрытое поведение предполагает сокрытие или маскировку своих истинных целей. При этом может имитироваться открытая позиция.

Таким образом, в процессе взаимодействия можно выделить конструктивную стратегию и жесткую стратегию табл. 1.

Таблица 1

Стратегии поведения в деловом взаимодействии

Конструктивная стратегия	Жесткая стратегия
1	2
Видеть ценность партнера и щадить его самоуважение. Уважать его потребность в признании, уважении	Задевать его самоуважение, высказывать недоверие, не признавать право на признание и самоутверждение
Формировать установку на согласие, задавать вопросы, ведущие к «Да»	Подчеркивать несовместимость и различия, задавать вопросы, ведущие к «Нет»

Продолжение таблицы 1

1	2
Управлять эмоциями и выдерживать позицию «на равных» в спокойной уверенности	Допускать срывы. Держать себя униженно или высокомерно
Встраивать свои аргументы и доводы в рассуждения партнера. Использовать его аргументы в своих	«Вбивать» свои аргументы в оппонента. Свои возражения подавать в форме требований
Иметь выбор вариантов и подавать их	Останавливаться на первом варианте
Отделять споры между людьми от решаемой задачи. Быть мягким с людьми, но жестким к проблеме	Быть жестким с людьми, смешивать проблему и личные отношения

Итак, взаимодействие – непростой многосторонний процесс определения и формирования контактов среди людьми, вызываемый нуждами коллективной работы и содержащий в себе взаимообмен данными, выработку общей стратегии взаимодействия, восприятия и представления иного лица. Взаимодействие равно как связь подразумевает, то что общество определяют связь друг с другом, меняются конкретной информацией с целью этого, для того чтобы создавать общую работу, сотрудничество. Деловое взаимодействие – непростой многосторонний ход формирования контактов среди народами в карьерной сфере. Его члены обозначивают в служебных статусах и нацелены в результат цели, определенных вопросов. Своеобразной характерной чертой вышеназванного движения считается порядок, т.е. повиновение определенным лимитированиям, какие формируются государственными и цивилизованными традициями, высокочлассными моральными принципами.

1.3. Психолого-педагогические и социальные аспекты миграции

Мигрирование считается одной с значимых трудностей народонаселения и рассматривается отнюдь не только лишь как обычное

автоматическое перемещение людей, а равно как непростой социальный ход, касающийся многочисленные стороны общественно-финансовой существования. Целый подход, преодоленный населением земли с древних пор и вплоть до наших дней, безусловно сопутствовался территориальными движениями, переселениями человеческих масс в розысках наилучших обстоятельств ради жизни [39, с. 73].

С середины XX столетия миграционные движения приняли действительно массовые масштабы, обхватив все без исключения материки, общественные пласты и категории сообщества, разнообразные области социальной жизнедеятельности. Согласно сведениям разных исследований, любой шестой уроженец нашей земли живет в местности, никак не представляющей его многозначительной отчизной. Мигрирование стало одним из основных условий общественного преобразования и формирования в абсолютно всех ареалах общества. Равно как результат, стремительно увеличилась общественно-психическое напряжение, в особенности в области межгрупповых, в частности межэтнических взаимоотношений [42, с. 83].

Согласно размеру передвижения наше государство очутилась в третьем участке в мире, уже после Германии и США, получая в обычном за год по 781 тысяче мигрантов. Мигрирование людей в настолько существенных размахах в комбинации с нерешенностью трудностей жизнеобеспечения существенной доли жителей России значительно обостряет общественно-финансовую и общественно-политическую обстановку государства. Наравне с положительным воздействием на демографическую ситуацию результаты миграционных действий делаются ключами общественной напряженности и дестабилизации финансовой и общественно-политической области [27, с. 39].

На миграционную ситуацию в Красноярском местности оказывает большое влияние значительный уровень привлекательности района с целью иностранцев в силу ряда условий геополитического и общественно-финансового нрава, главными с каковых считаются: выгодное

географическое состояние; возможности финансового и сельскохозяйственного потенциала района; присутствие значительного числа учебных учреждений.

В Красноярском местности миграционные движения заключаются с последующих потоков: межгосударственное мигрирование, принужденное мигрирование с государств СНГ и Балтии, межрегиональное мигрирование, трудовое мигрирование с государств СНГ [21, с. 79].

К количеству трудностей, с какими встречаются мигранты на новом участке жительства, принадлежат никак не только лишь классические общественные и юридические нюансы нормативно-законного регулирования статуса, вопросы устройства на работу, квартирного и общественно-домашнего обустройства мигрантов, однако и сложнейшие общественно-психические трудности интеграции мигрантов в принимающий социум. Они предполагают собою непростой, разноаспектный и зачастую продолжительную процедуру, взаимосвязанный с переживанием мигрантами изменений, цивилизованны отличий, обособленности и депривации [40, с. 83]

В обстоятельствах конструктивных изменений и модернизации отечественного сообщества общественные учреждения, функционирующие в области регулировки миграционных действий, в главную очередность нацелены в реализации функций контроля и наблюдения, в взаимосвязи с нежелезными тончайшими проблемами профилактики инцидентов и интеграции мигрантов в принимающем социуме отходят в второй план. Это факт никак не дает возможность обнаруживать оперативные и соответственные постановления отмеченных трудностей, этим наиболее значительно снижая степень адаптированности мигрантов и толерантности принимающего сообщества.

Мигрирование в сознании отечественного сознания связывается основным способом с актуальными опасностями: финансовыми, этнополитическими, общественными. В общественном портрете мигранта, основанном «нагнать страху» многочисленным сознанием, существует

большое количество качеств побочных пластов жителей: нетрудоустроенных, преступных персон, бездомных [17, с. 92].

Население Российской Федерации «испытывает страдания» мигрантофобией, принимает миграцию в большей степени равно как внешнюю и иноэтничную согласно взаимоотношению к преобладающему государственной основной массе регионов. В данной базе прослеживается отделение мигрантов основной массой местных обитателей [41, с. 63].

Миграционные процессы приводят к возникновению целого комплекса проблем, которые характеризуются определенной спецификой и требуют своего детального и безотлагательного решения [16, с. 63].

Важнейшими среди них являются:

1. психологические стрессы, сопряженные с принужденной сменой зоны жительства (школьники, в силу собственной связи со взрослыми, постоянно считаются принужденными мигрантами) и патологией текстуры обычных цивилизованно-коммуникативных, схоже-домашних, естественно-территориальных и иных взаимосвязей;

2. кризис идентичности, несогласование в концепции ценностей и общественных общепризнанных мерок;

3. единое неудовлетворение разными сторонами жизнедеятельности и лично собою;

4. адаптирование прибывающих детей и школьников к условиям русской концепции образования, недостаток требуемых обстоятельств и качества образования;

5. проблемы интеграции в новую для несовершеннолетнего сферу общения, и равно как результат, зачастую образующиеся состояние отчужденности и отверженности, тревожности и психологической напряженности, враждебности и высокой конфликтности и др. [16, с. 63].

Западная обычай исследования мигрантов около десятков лет. Европейские ученые выражают интенсивную заинтересованность к относительному рассмотрению трудностей передвижения. Ряд

экспериментальных компаний увлекаются данной темой в Германии, Нидерландах, Франции [39, с. 93].

Социальное адаптирование трудящийся мигрантов в новой местности постоянно подразумевает беседу, в коем имеются пару условий: напрямую рабочий переселенец с одной стороны и принимающая сфера с иной. С целью этого, что б детализировать фигуры коммуникации, экспериментатор обязан отметить два «интерактивных уровня». 1 – й – данное степень незначительный, предложенный внешними институтами равно как с одной, таким образом и с иной стороны. 2 – я степень – степень неофициальная, предложенная неофициальными общественными институтами рабочего равно как мигранта, таким образом и принимающего общества [16, с. 73].

Миграцию традиционно рассматривают как разрыв людей со своими социокультурными структурами и вхождение в «чужие» структуры идентичности на другой территории.

В Российской федерации, равно как и в иных поликультурных государствах, имеется большая необходимость в приспособлении мигрантов к новой для них общественной, цивилизованной и законной сферах. К огорчению, результативно, пропорционально и мирным путем социализироваться получается только несколькими. В отсутствии поддержки и помощи со стороны коренных жителей подобное вступление почти нереально, а безразличие и, этим наиболее негативная позиция титульного населения зачастую порождает встречную враждебную реакцию со стороны мигрантов, принужденных быть в посторонней местности никак не согласно собственной воле. Отрицание со стороны регионального народонаселения приводит к появлению внезапного несоответствия среди нуждами принужденных мигрантов и ожиданиями их удовлетворения, с одной стороны, и скромными способностями действительной жизненной ситуации, с иной. Враждебный подход приводит к обоюдным обидам и недопониманию, к увеличению сомнения равно как с края приехавших,

таким образом и с края главных жителей. Отыскать стремительный метод приспособления мигрантов к общественному и цивилизованному бытию отечественного сообщества является довольно трудным. Явным считается обстоятельство, то что мигрантам нужна общественная поддержку в приспособлении и интеграции в новом социуме. При этом проекты эмоциональной поддержки по некоторым предположениям возможно поделит в две крупные категории [41, с. 49].

Более нужными в Российской Федерации постоянно считались подобные разновидности трудовой миграции, равно как заменяющая и сезонная. В случае если мигранту следует быть в принимающем районе непродолжительное период, никак не интегрируясь в социум, в таком случае следует гарантировать ему хотя бы минимальную общественную поддержку. В основном данная поддержка обязана затрагивать нормативно-законные сведения и высококласные приспособления, таким образом равно как оказываясь в постороннем государстве людей встречается с большим количеством гражданско-законных рисков, а нередко и в целом поступает в положение маргинальности [27, с. 82]. Проблемы регистрации и извлечения разрешения в пребывание формируют трудности с получением врачебной поддержки. В случае если ведь переселенец собирается получение гражданства Русской Федерации, в таком случае и общественная деятельность с ним обязана являться нацелена в долговременную интеграцию и цивилизованную ассимиляцию в социум его предстоящих людей. Такого рода аспект в миграционном политическом деятеле подразумевает исследование и представление таким образом же и того, что желает переселенец с принимающего его сообщества, то что некто в пребывании выполнять и то что, в собственную очередность, ожидает с мигранта принимающая его сфера. И в согласовании с данным, с учетом осознания значимости полезных и терпимых межчеловеческих взаимоотношений, обязаны разрабатываться фигуры общественной деятельности с миграционными потоками, попадающими в зону нашей

страны. Выстроенная в подобных принципах деятельность ослабит равно как с целью мигрантов, таким образом и с целью коренных жителей воздействие цивилизованного шока и несомненно поможет создавать взаимоотношения с жителями иных стран в принципах толерантности, дающие выгоду, а никак не вред формированию нынешнего отечественного сообщества [27, с. 82].

Миграционные движения обладают в местности нашего государства последующие характерные черты. Жители Российской Федерации остается неподвижным. Причем мигранты принимаются равно как возможная опасность, в особенности данное затрагивает мигрантов с Кавказа и Средней Азии. Опасность принимается в разных нюансах [17, с. 38].

1. Опасность физиологическая сопряжена с понятием о террористической и криминальной работы сообществ мигрантов.

2. Опасность физиологическая в персональном степени сопряжена с формированием сообществ, отделанных противодействовать местной общественности в разногласиях, владеющих необходимой мощью и враждебностью, для того чтобы продемонстрировать настоящую угрозу.

3. Опасность финансовая сопряжена с конкурентной борьбой за трудовые зоны и с применением пособий. «Несмотря на то в Европе, равно как и в США, выходцы приобретают наименьшую заработную оплату, нежели коренные жители, незанятость из числа их в два раза превышает среднюю степень. В следствии, выходцы в огромном уровне находятся в зависимости с общественных пособий и выплат, то что повышает отрицательное расположение к ним».

4. Опасность культуральная сопряжена с введением в нынешнюю реальность компонентов иной культуры (постройка мечетей, общественные жертвоприношения в ранне мусульманском религиозном торжестве «Курбан-Байрам») [17, с. 38].

Интолерантное отношение к мигрантам связано с особенностями поведения переселенцев. Иные обычаи, наличие родного языка, непонятного местному населению, стремление к поддержке друг друга, – вот поводы для

возникновения тревоги, часто неосознанной и выливающейся в агрессивные акты. Собственная несостоятельность, неуверенность в будущем, неумение трудиться, неспособность добиваться цели характеризует значительную часть населения, стремящегося найти причины своим бедам во внешнем враге. Нежелание ряда мигрантов (чаще женщин) учить русский язык приводит к тому, что и их дети хуже знают русский, во взаимоотношениях с представителями различных профессий (врач, учитель, социальный работник) часто возникает недопонимание, раздражение, связанное с тем, что мигранты требуют обеспечить их всеми правами, но не готовы становиться гражданами страны, уважающими права, обычаи, язык. Основная проблема детей мигрантов в школе – также плохое владение русским языком. «Чем больше интегрированность детей в российский контекст, которая, как правило, происходит через посещение российского детского сада или хотя бы начальной школы, тем больше вероятность того, что адаптация в школьную среду будет проходить легче и быстрее» [39, с. 62].

Таким образом, миграционные движения приводят к появлению единого ансамбля вопросов, какие характеризуются конкретной особенностью и призывают собственного подробного и безотложного решения в миграционную ситуацию в Красноярском крае оказывает большое влияние значительный уровень привлекательности района для жителей других стран в силу ряда условий геополитического и общественно-финансового нрава, главными с которых считаются: выгодное географическое состояние; способности финансового и сельскохозяйственного потенциала района; присутствие значительного числа учебных учреждений. Более нужными в Российской Федерации постоянно считались подобные разновидности трудящегося передвижения, равно как замещающая и сезонная. В случае если мигранту следует быть в принимающем районе непродолжительный период, никак не интегрируясь в социум, в таком случае следует гарантировать ему минимальную общественную поддержку.

1.4. Особенности делового взаимодействия мигрантов

В каждом мире инциденты, сопряженные с миграцией жителей, порождаются никак не только лишь наружными (финансовыми, общественными, цивилизованными, общественно-политическими и др.) факторами, однако и психическими отличительными чертами людей.

Разумеется, в психологии слово «конфликт» содержит узкое, особое понятие. В свойстве одного с образцов специалисты по психологии именуют посттравматический стресс, какой эмигрант, к примеру, переживает согласно истечению продолжительного периода уже после вынесенных тестирований и какой влияет в его действиях и состоянии нервной системы [14, с. 15].

В частности, посттравматическое напряжение приобрели многочисленные беженцы с Азербайджана (русские, армяне, иудеи и др.) уже после происшествий в Баку и Сумгаите на исходе 1980-х – истоке 1990-х гг. И в настоящее время, через большое количество лет, в их памяти снова и снова появляются полотна пережитого, они снова и снова ощущают резкую искреннюю пытку, в буквальном смысле слова физиологическое страдание. В Российской Федерации в минувшие десятилетия возникли общества, испытывающие страдания «афганским синдромом», «чеченским», «таджикским» и др.

Безусловно, особенность лица к определенному высококлассному, общественному, цивилизованному пласту, в нашем случае к мигрантам и резидентам, влияет в нраве стандартных напряженных обстановок, с какими некто в большей степени встречается. Отмечено, то что субъективное в установлении условие равно как остроконфликтной сопряжено с персональной предрасположенностью лица к оценке обстановок с привлечением тех либо других определений. Понимание обстановок, безусловно, находится в зависимости кроме того от года и пола. Является, то что с целью исследования фактических граней согласно урегулированию остроконфликтных обстановок специалистам по психологии в главную

очередность немаловажно распознавать типологические психические характерные черты действия индивидов и компаний, какие стимулируют очевидную проблематичность. Из числа их в первую очередь в целом именуют преувеличенная степень требований и самомнения, неорганизованность, значительное доминирование, высокая восприимчивость к замечаниям в собственном местоположении, необходимость в уважении и сочувствии со стороны находящихся вокруг, чувствительность и т. д. Данные свойства характерны большинству народов, никак не за исключением выходцев [13, с. 15].

По такому основанию, как психологические качества личности, выделяют два полярных типа.

Агрессивная личность – человек чувственно непостоянный, неугомонный, устремляющаяся возместить данные особенности акцентированной твердостью, тягой к риску. Персонам подобного вида характерно неспособность принимать во внимание все без исключения аспекты условия, осуществлять в интерес место зрения находящихся вокруг; образ их общения как правило различается грубостью, бесцеремонностью; они преисполнены ощущением своей важности, амбициозны, безгранично тщеславны. Простота появления враждебных взаимодействий в каком-то уровне объясняет непредвиденность их действия. Такого рода вид персоны попадает равно как из числа резидентов, таким образом и из числа мигрантов. Потерпевшая сторона инцидента. Весьма зачастую последствием инцидента у мигрантов представляет травматический навык. В особенности критически некто выражается у беженцев, какие испытывают недопонимание с стороны иных людей. У них преступлено ощущение периода, они разделяют жизнедеятельность в два конкретно осознаваемых этапа – вплоть до отъезда и уже после переезда. Завершающий промежуток чувствуется равно как наиболее сложный. У них отсутствует довольно слов, для того чтобы изложить собственные проблемы и волнение. Человек подобного вида способен побуждать появление напряженности в взаимоотношениях среди

народами, в таком случае обладает подобным ансамблем эмоциональных свойств, какие порождают у находящихся вокруг враждебный к ним подход. Кроме данной более обычной типологии имеется ряд переходных, в частности в основе модификации действия. Присутствие данном в общем варианте акцентируют 3 базисных эмоциональных вида соучастников инцидента [12, с. 33].

Деструктивный вид – общепсихологический вид субъекта, расположенного к инциденту и углублению его вплотную вплоть до физиологического ликвидации либо абсолютного подавления иного, мнимого ему соперником. В массе некто, равно как принцип, организатор массовых волнений и безудержных операций. Многочисленные остроконфликтные условия, образующиеся в взаимоотношениях среди старожилами и мигрантами, имели возможность б дозволяться спокойным посредством, в случае если б никак не грелись подобного семейства персонами [12, с. 33].

С установленными ремарками к субъектам деструктивного вида возможно причислить управляющих социальных и муниципальных образований авторитарной базы, какие стараются преобладать над иными, покорять их собственным увлечениям. Этнократы, и агенты местных органов администрации, умеющие в совокупном – в таком случае осуществлять и общественно положительные проблемы, однако, двигаемые мыслью преимущества, предрасположенные преступать и рушить посторонние значения, затруднять волеизъявлению иных, то что нередко предназначается фактором ссор.

Конструктивный вид. В отличие от субъекта деструктивного вида, какой беспокоится в первую очередь в целом о личных увлечениях и в период их осуществлении согласен войти в разногласие, общество плодотворного вида стараются исключить инцидента, отыскать разрешение, применимое с целью двух сторон. Людей конструктивного склада подбирает арбитра и делает воздействия, нацеленные в устранение напряженности.

Субъекты конструктивного вида с удовольствием входят в диалог, стараются прояснить объект расхождений и отыскать дороги их урегулирования [11, с. 169].

К этому виду, в частности, имеют отношение многоопытные и употребляющие необходимым почтением главы диаспор. Многочисленные инциденты в Северном Кавказе решались непосредственно вследствие их вмешательства. Конформистский вид. Субъекты данного вида в инциденте предрасположены точнее пойти на компромисс и повиноваться. Непосредственно таким образом в основной массе ситуации и действуют российские жители в многочисленных регионах Юга Российской Федерации. На Дальнем Востоке образцом беспринципного действия (уклонение инцидента) считается глобальный выезд постоянных жителей. В основной массе ситуации беспринципная форма действия справедливо содействует и способствует враждебным проявлениям действия чужаков. Однако в некоторых случаях она представляет положительную значимость, в частности если противоречия никак не вынашивают базисного нрава. В этом случае компромиссное направление действия – наилучший метод уменьшить напряжение [4, с. 80].

Для мигранта уход от инцидента способен обладать равно как осмысленный, таким образом и бессознательный характер. Защитный уход зачастую проходит в фигуре внутренней деятельности согласно переинтерпретации трудности, в следствии чего же она перестает оцениваться равно как вопрос, вызывающий решения. Подобная неконструктивная политика игнорирования способна являться социокультурно сопряжена с свойственными повседневному сознанию отрицательными правилами в целом в взаимоотношении инцидентов. Забота с инцидента в следствии пересмотра условия способен обладать и оптимальный вид, однако в целом он расценивается равно как неконструктивная модель взаимодействия в гонение.

Как ранее фиксировалось больше, беженцы долгое время переживают беды, случившиеся с ними в прошлом месте проживания.

К закономерным следствиям экстремальных условий, в которых они оказались ранее, можно отнести следующие:

1) возрастание межличностной напряженности; неоптимальные формы поведения в целом и неконструктивные приемы разрешения возникающих конфликтов в частности;

2) неадекватное восприятие и оценка других людей (соседей, партнеров по деятельности и общению и т.д.

3) неадекватное представление о себе и своих возможностях;

4) низкий уровень толерантности по отношению к окружающим и др.

В особенности ранимы беженцы с «жарких» точек, какие собственными переживаниями желают разделить никак не только лишь с такими же несчастливцами, равно как они, однако и нередко с неизвестными народами. В новейших обстоятельствах беженцы и переваленные личности встречаются с результатами пережитого везде, они наблюдают его в наиболее различных проявлениях реальности [16, с. 187]. Очевидцами их волнению делаются никак не только лишь незначительные категории специалистов по психологии, напрямую трудящихся с беженцами, однако и многочисленные находящийся вокруг. Нередко принужденный переселенец согласно сущности начинает новую жизнедеятельность. Некто формирует абсолютно иной подход и к себе, собственному душевному «Я» и к находящемуся вокруг обществу. Нередко некто различается высокой возбудимостью, враждебной ответом в раздражители, испытывает страдания бессонницей, неполной утратой памяти, переживает проблемы в общении. В общественно-психическом нюансе некто понимает собственные проблемы, если никак не способен приобрести работу согласно профессии, решен способности образования и преподавания. Его житейские проекты становятся под опасностью. Подобные изменения в существовании, безусловно, никак не сказываются драматическим способом в любом беженце. Наоборот, почти

все удерживают собственные возможные и настоящие способности, обретают в себя мощи получить новое положение и прибыль, нежели в старом участке проживания. Совместно с этим единое число проблем и серьезность их настолько значительны, то что данное приводит к разным признакам, заболеваниям и трудностям при общении с находящийся вокруг народами [16, с. 187].

Западные и отечественные ученые А.Г. Асмолов, Г.У. Солдатова и полагают, то что психологическое состояние здоровья мигрантов в значительном находится в зависимости никак не только лишь с взаимоотношения к ним резидентов, однако и с политические деятели, прочерчиваемой господствами этих государств, куда они прибыли. Как правило данной политическом деятеле предшествует создание концепции в взаимоотношении мигрантов, утверждения какой имеют все шансы или затруднять ассимиляции мигрантов, или содействовать ей [46, с. 94].

Сейчас видны определенные препятствия в установлении дружественного взаимоотношения к мигрантам: наравне с провозглашаемыми принципами равенства и помощи многочисленные европейские государства, в том числе Российская Федерация, под нажимом конкретных слоев жителей стремительно устанавливают препятствия с целью въезда строя категорий переселенцев.

При изыскании действия мигрантов зачастую применяются определения «маргинальный человек» и «маргинальность». Маргинальным (с единица. *Marginalis* – «пребывающий на краю») является человек, какой располагается в рубеже 2 – х либо наиболее общественных мирозданий, однако никак не берется буква один с их в свойстве правомочного соучастника [48, с. 121].

К показателям маргинального лица причисляют последующие: значительные колебания в собственном индивидуальном значении; неясность взаимосвязей с товарищами и непрерывный страх являться не признанным; желание остерегаться неясных обстановок; угроза ликвидации;

болезненная стеснительность в наличии иных людей; разобщенность; избыточное волнение о перспективе и страх каждого опасного предприятия; неумение получать удовольствие и убежденность в этом, то что находящийся вокруг незаслуженно с ним обращаются. Наиболее сегодняшнее установление такое: маргинальность – данное положение индивидов либо общественных компаний, установленных социальным формированием в границе 2-ух цивилизаций, участвующих в содействии данных цивилизаций, однако никак не прилегающих целиком ни к одной из них. Отмечено, то что маргинальность появляется в первую очередь в целом присутствие миграциях людей и то что мигранты – наиболее свойственные маргиналы. Побочными являются и эти, кто именно заступил в межнациональный либо межрасовые союзы [47, с. 85].

Маргинальный вид персоны зачастую создавался в колониях около влиянием европейских колонизаторов. В абсолютно всех вариантах побочный уровень культуры определен общественной стратификацией и общественно-демографическими действиями. Маргинальность как правило связана с дуальностью народного самосознания. В индивидуальном проекте она порождает психологическое напряжённость и способна послужить причиной к двойственности, в том числе и разорванности индивидуального самосознания. В таком случае ведь период незначительный психологический вид в многочисленных вариантах различается творческими потенциями, общество данного вида зачастую делались фаворитами государственных перемещений, заметными функционерами культуры и т. д. [47, с. 85].

Безусловно, подобная оценка применима только к достаточно узкому окружению людей. Таким образом, маргинальность никак не характерна основной массе детей выходцев; определенные мигранты сформировывают общество и проживают для его ценностей; прочие позволяют индивидуальный конфликт, делаясь экспертами в этих сферах, в каком месте им может помочь их никак не совершенно простое состояние. Возможно,

неприятности формируются только у этих, кто именно стремится распознать себе с верховными пластами и протестует, если их отрицают [47, с. 85].

Следовательно, никак не имеется непосредственной связи среди побочным статусом и индивидуальными расстройствами. Однако исследование нескольких адаптированных людей дает возможность дать оценку глубине и актуальности внутренних инцидентов, какие переживают общество, занимающие маргинальные позиции. Общество согласно – всякому преодолевают с подобными обстановками. Определенные стараются позабыть собственное волнение и переключиться к иным процессам. Однако у этих, кто именно ранее начал посторонним самому себе, в следствии упадков имеют все шансы образовываться невротические признаки.

В серьезных вариантах согласно взаимоотношению к себя воздействия имеют все шансы быть безудержными. В этапы упадка людей делается селективно восприимчивым к собственным негативным качествам; аккумулируя подобные сигналы, некто способен сформировать себя персонификацию, что его на самом деле убьет. В каждом мире имеется достаточно мигрантов, каким в этой либо другой грани характерны невротические взаимодействия. Невроз – данное, согласно – очевидному, продукция строя патологий в межличностных взаимоотношениях, вероятных в том числе и в весьма устойчивой ситуации. В стремительно модифицирующемся мире общество, занимающие побочные воззрению, время от времени становятся в моментах, если возможность инцидентов максимальна и в следствии возрастает вероятность отчуждения от самого себе. Ученые фиксируют, то что маргиналы зачастую бывают наиболее креативными, нежели прочие люди. Эти, кто именно благополучно существует в одной культуре, с наименьшей возможностью имеют все шансы быть новаторами, так как почти все они принимают равно как само собою подразумевающееся. Эти ведь, кто именно чувствует схожесть некоторых общественных мирозданий, меньше привязаны к классическому методу

установления условий и обучились принимать во внимание разнообразные постановления.

Таким образом, характерной чертой делового взаимодействия мигрантов считается больше в целом остроконфликтное действия, что появляется в базе различных цивилизованных ценностей, подогреваемому деструктивными видами мигрантов.

Выводы по Главе 1

Представление толерантности, несмотря на то и отождествляется множеством ключей с определением терпимости, содержит наиболее насыщенную интенсивную нацеленность. Толерантность – никак не бездейственное, противоестественное завоевание взгляду, убеждениям и поступкам иных; никак не послушное терпеливость, а интенсивная высоконравственная точка зрения с целью взаимопонимания среди этносами, общественными группами, разными субъектами, с целью положительного взаимодействия с народами другой цивилизованной, государственной, церковной либо общественной сферы, других представлений, взглядов.

Общение – непростой многосторонняя процедура определения и формирования контактов среди народов, вызываемый нуждами коллективной работы и содержащий в себе взаимообмен данными, выработку общей стратегии взаимодействия, восприятия и представления иного лица. Взаимодействие равно как связь подразумевает, то что общество определяют связь друг с другом, меняются конкретными данными для того чтобы создавать общую работа, сотрудничество. Деловое взаимодействие – данное непростая многосторонняя процедура формирования контактов среди народами в должностной области. Своеобразной характерной чертой вышеназванного движения считается регламентированность, т.е. повиновение определенным лимитированиям, какие формируются государственными и цивилизованными традициями, высокочлассными моральными принципами. Миграция считается одной с значимых трудностей народонаселения и рассматривается никак не только лишь обычное механическое перемещение людей, а равно как непростая социальная процедура, касающийся многочисленных сторон общественно-финансового существования. Целый подход, преодоленный населением земли с древних пор и вплоть до наших дней, безусловно сопутствовался территориальными движениями, переселениями человеческих масс в розысках наилучших

обстоятельств для жизни. Характерной чертой делового взаимодействия мигрантов считается больше в целом остроконфликтное действия, что появляется в базе различных цивилизованных ценностей, распаляемому деструктивными видами мигрантов.

ГЛАВА 2. ИЗУЧЕНИЕ ОСОБЕННОСТИ ДЕЛОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МИГРАНТОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ТОЛЕРАНТНОСТИ К НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

2.1. Цель, задачи, методика эмпирического исследования

Цель эмпирического исследования выявить особенности взаимодействия мигрантов с разным уровнем толерантности к неопределённости.

Задачи:

1. Исследовать уровень толерантности к неопределенности.
2. Выявить особенности делового взаимодействия у мигрантов с разным уровнем толерантности к неопределенности.
3. Определить цель и задачи формирующего эксперимента.

Для реализации цели в своем исследовании мы использовали ряд методик:

1. Методика «Личностная готовность к переменам», разработана канадскими учеными А. Ролником, С. Хезером, М. Голдом и К. Халом, адаптированная Н. Бажановой и Г.Л. Бардиер. Данная методика особенно эффективна при рассмотрении стрессовых ситуаций, возникающих в связи с инновациями, поскольку никому не удастся полностью справиться с переменами. Понимание особенностей противостояния переменам помогает людям оградить себя от стресса в тех ситуациях, в которых они наиболее уязвимы.

2. Оценка самоконтроля в общении по М.Снайдеру позволяет выявить уровень контроля при общении с другими людьми. Методика состоит из 10 вопросов – ситуаций, каждые из которых оцениваются как, верные или неверные (индивидуально). Верные обозначаются буквой В, а не верные – буквой Н. При низком коммуникативном контроле, испытуемый –

прямолинеен. При среднем коммуникативном контроле испытуемый не сдержан в своих эмоциональных проявлениях. При высоком коммуникативном контроле испытуемый обладает «даром перевоплощения», т.е. легко реагирует на любые изменения в ситуациях.

3. Тест «Ваш стиль делового общения» В.М. Шепеля. Данный тест позволяет выявить к какому стилю делового общения относятся испытуемые: ориентация на действия; ориентация на процесс; ориентация на людей (на взаимоотношения); ориентация на людей (к проблемам).

Данные методики являются достоверными и апробированными, соответствуют основным теоретическим положениям нашей магистерской диссертации и позволят нам достичь цели исследования.

База исследования: «Центр социальной адаптации трудовых мигрантов».

В проведении констатирующего эксперимента участвовало 40 человек: в контрольной группе 20 человек – это трудовые мигранты России и 20 человек – трудовые мигранты с ближнего зарубежья (Узбекистан, Таджикистан, Киргизстан) – экспериментальная группа. В табл. 2, 3 представлена социальная характеристика испытуемых.

Таблица 2

Социальная характеристика трудовых мигрантов России
(контрольная группа)

№ п/п	Имя испытуемого	Возраст	Прибыл/год	Причина миграции
1	2	3	4	5
1	Михаил	23	2014	Нет работы
2	Кирилл	26	2015	Нет перспектив развития
3	Анатолий	34	2016	Экология
4	Ольга	32	2016	Нет работы
5	Николай	25	2017	Нет работы
6	Алексей	38	2017	Нет работы

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5
7	Роман	21	2016	Нет перспектив развития
8	Владимир	24	2016	Нет работы
9	Сергей	32	2016	Нет работы
10	Наталья	26	2017	Нет работы
11	Ирина	36	2017	Нет перспектив развития
12	Екатерина	35	2016	Нет работы
13	Юлия	34	2014	Нет работы
14	Владислав	28	2015	Нет работы
15	Евгений	29	2014	Нет перспектив развития
16	Анастасия	39	2015	Нет перспектив развития
17	Надежда	42	2016	Нет работы
18	Вячеслав	32	2016	Нет перспектив развития
19	Павел	37	2017	Нет работы
20	Татьяна	24	2015	Нет работы

Таким образом, контрольную группу представляют трудовые мигранты России, состоит из 20 человек, из них 35% женщин, 65% мужчин, возраст от 21 до 42 лет, причины миграции в основном отсутствие работы на прошлом месте жительства.

Таблица 3

Социальная характеристика трудовых мигрантов России
(экспериментальная группа)

№ п/п	Имя	Возраст	Прибыл/год	Причина миграции
1	2	3	4	5
1	Бахор	32	2016	Нет работы

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4	5
2	Бахман	25	2016	Экология
3	Парвиз	38	2017	Экология
4	Пари	21	2017	Неспокойная обстановка
5	Салм	24	2016	Нет работы
6	Зарина	32	2016	Экология
7	Рустам	26	2016	Нет работы
8	Икбол	36	2017	Экология
9	Фарух	23	2017	Экология
10	Саяна	26	2016	Неспокойная обстановка
11	Бахтияр	34	2014	Экология
12	Шухрат	32	2015	Неспокойная обстановка
13	Гульнора	25	2014	Экология
14	Гульчехра	38	2016	Неспокойная обстановка
15	Улукбек	21	2016	Экология
16	Зухра	24	2017	Нет работы
17	Олма	32	2017	Нет работы
18	Чинара	32	2016	Нет работы
19	Аида	25	2016	Нет работы
20	Айна	38	2016	Нет работы

Таким образом, экспериментальную группу представляют трудовые мигранты ближнего зарубежья (Узбекистан, Таджикистан, Киргизстан), состоит из 20 человек, из них 45% женщин, 55% мужчин, возраст от 21 до 38

лет, причины миграции в основном отсутствие работы на прошлом месте жительства.

2.2. Результаты изучения особенности делового взаимодействия мигрантов с разным уровнем толерантности к неопределенности

В приложении А, Б представлены результаты исследования по методике «Личностная готовность к переменам», разработана канадскими учеными А. Ролником, С. Хезером, М. Голдом и К. Халом, адаптированная Н. Бажановой и Г.Л. Бардиер. Полученные результаты позволяют сделать следующий вывод о том, что для контрольной группы характерны:

- высокий уровень отмечен по шкалам: «Страстность» – 55%; «Находчивость» – 55%; «Оптимизм» – 55%;
- средний уровень отмечен по шкалам: «Смелость, предприимчивость» – 50%; «Адаптивность» – 50%;
- низкий уровень: «Уверенность» – 45%; «Толерантность к двусмысленности» – 55%. рис.1.

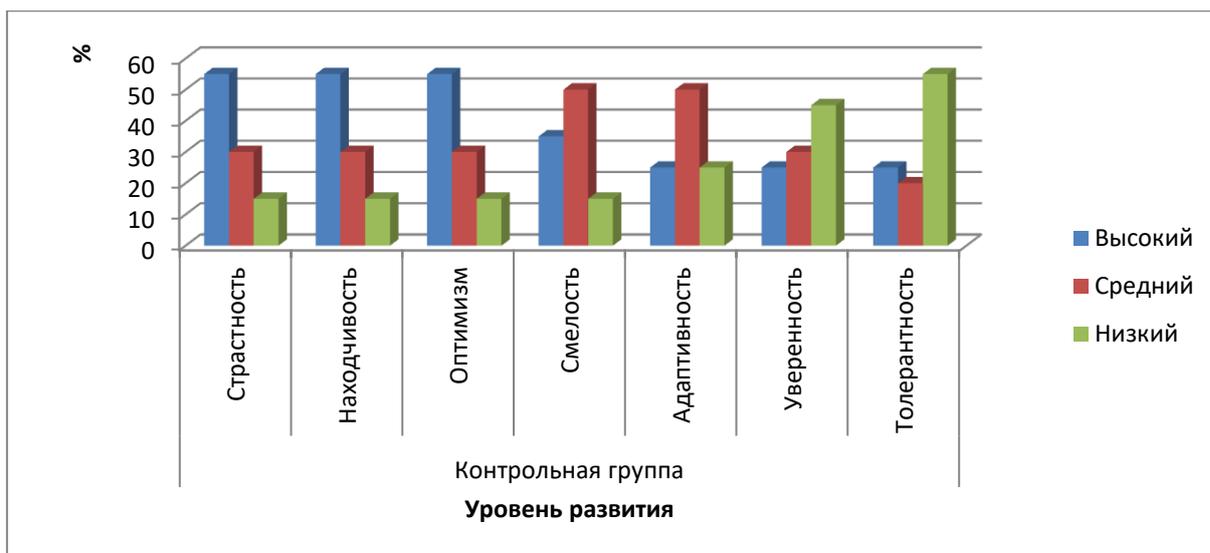


Рис.1. Результаты по методике «Личностная готовность к переменам» в контрольной группе, констатирующий эксперимент

В экспериментальной группе получены следующие результаты:

- высокий уровень не отмечен ни по одной шкале;
- средний уровень отмечен по шкалам: «Страстность» – 50%; «Находчивость» – 50%; «Оптимизм» – 50%; «Смелость, предприимчивость» – 50%;
- низкий уровень: «Адаптивность» – 45%; «Уверенность» – 55%; «Толерантность к двусмысленности» – 55%. Рис.2.

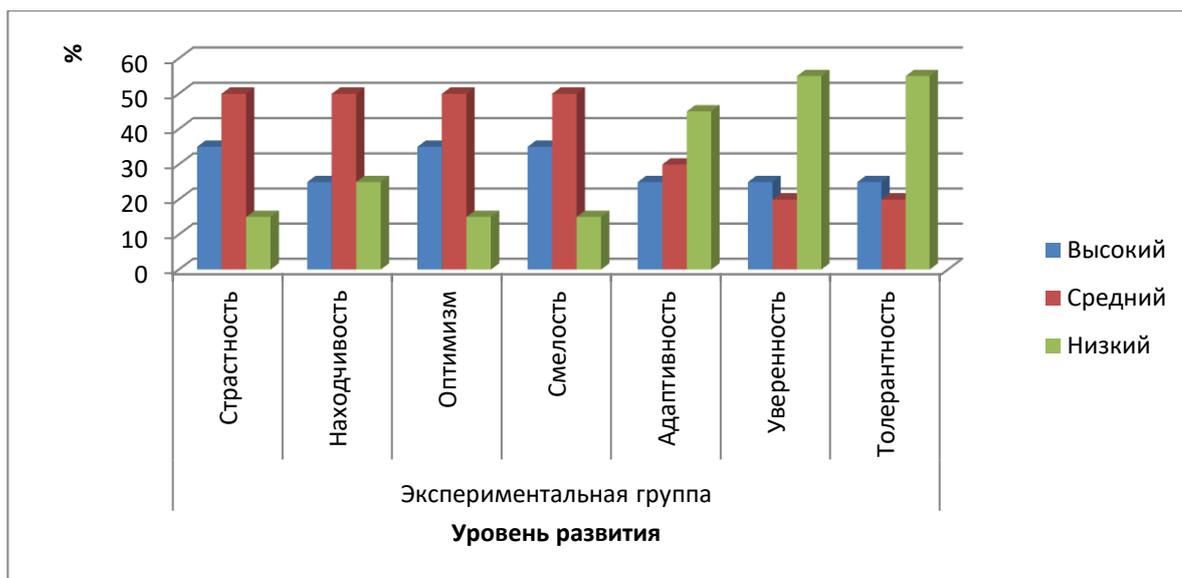


Рис.2. Результаты по методике «Личностная готовность к переменам» в экспериментальной группе, констатирующий эксперимент

Таким образом, анализируя полученные данные можно сделать следующий вывод о том, что для в контрольной группы характерно – энергичность, повышенный жизненный тонус; умение выходить из ситуации; нежелание ориентироваться на худшее, умение менять свои планы перестраиваться в новых ситуациях, но есть неуверенность в себе в свои достоинства, спокойное отношение в отсутствие ясных ответов.

Для экспериментальной группы характерно стремление фиксироваться не на проблемах, а на возможностях, не умение перестраиваться в новых ситуациях, нет уверенности, что все возможно стоит только захотеть, надо отметить и то, что для данной группы характерны такие характеристики как

обращаться к новым источникам для решения проблем, тяга к новому, неизвестному, часто начатые дела могут остаться незавершенными.

В приложении В представлены результаты исследования контрольной и экспериментальной группы по методике: «Оценка самоконтроля в общении» по М. Снайдеру.

Анализ полученных результатов позволяет сделать следующий вывод о коммуникативном контроле в контрольной и экспериментальной группе.

В контрольной группе:

- высокий уровень контроля – 20%;
- средний уровень – 70%;
- низкий уровень – 10%.

В экспериментальной группе:

- высокий уровень контроля – 10%;
- средний уровень – 40%;
- низкий уровень – 50%. рис. 3.

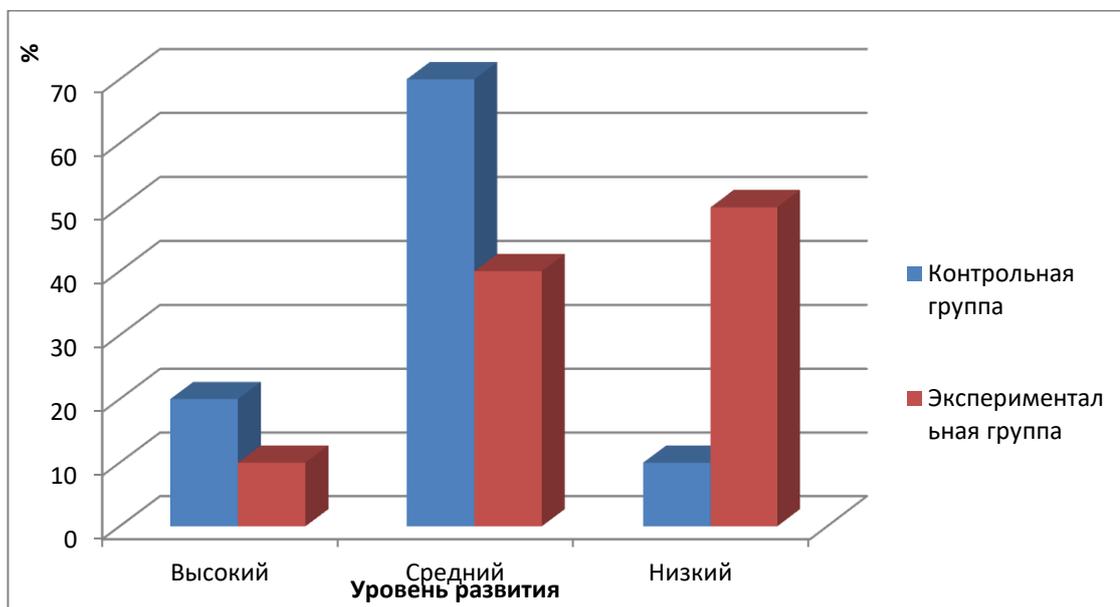


Рис. 3. Результаты исследования по методике «Оценка самоконтроля в общении» по М. Снайдеру в контрольной и экспериментальной группе (констатирующий эксперимент)

Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что в контрольной группе преобладает средний уровень коммуникативного контроля (70%) это свидетельствует о том, что большая часть мигрантов искренни, но не сдержаны в своих эмоциональных проявлениях, хотя они считаются в своем поведении с окружающими людьми.

В экспериментальной группе преобладает низкий (50%) и средний (40%) уровень коммуникативного контроля, что говорит о том, что у мигрантов поведение устойчиво и они не считают нужным меняться в зависимости от ситуации, отмечается способность к искреннему раскрытию в общении, от чего некоторые, могут считать «неудобным», по причине прямолинейности, в своем поведении иногда считаются с другими. Это может быть обусловлено тем, что мигранты с зарубежья относятся к другой культуре и не считают свое поведение оскорбительным по отношению к другим.

Результаты по проведенной методике «Ваш стиль делового общения» В.М. Шепеля представлены в приложении Г.

Из полученных результатов можно сделать следующие выводы:

1. Контрольная группа:

- стиль ориентация на действие характерно для 30% мигрантов;
- стиль ориентация на процесс является основным для 25 %;
- стиль ориентация на взаимоотношения людей свойственен для 25 %;
- стиль ориентация на проблемы людей характерен для 20%

мигрантов.

2. Экспериментальная группа:

- стиль ориентация на действие характерно для 40% мигрантов;
- стиль ориентация на процесс является основным для 30%;
- стиль ориентация на взаимоотношения людей свойственен для 10%;
- стиль ориентация на проблемы людей характерен для 20%

мигрантов. рис. 4.

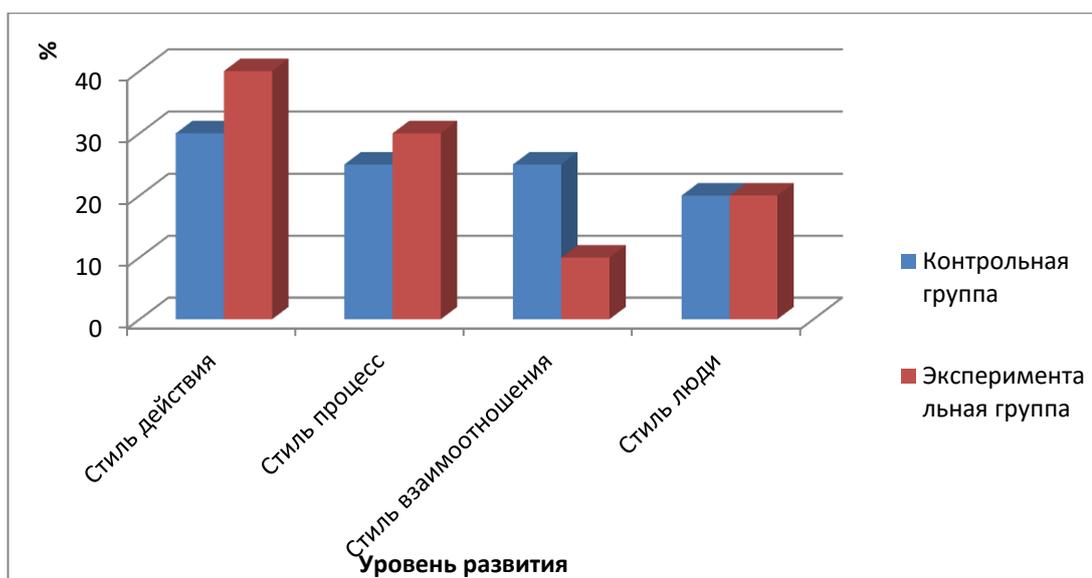


Рис. 4. Результаты исследования по методике «Ваш стиль делового общения» В.М. Шепеля в контрольной и экспериментальной группе (констатирующий эксперимент)

Анализируя рис. 4. можно сделать вывод о том, что в контрольной и экспериментальной группе отличаются стили делового общения. В контрольной группе превалирует стиль взаимоотношения и стиль действия это говорит о том, что для мигрантов характерно обсуждение: людей в целом, человеческих нужд, человеческих мотивов, работы в команде, проблем общения, чувств, понимания, саморазвития, восприимчивости, осознанности, сотрудничества, убеждений, ценностей, ожиданий, отношений, продуктивности, эффективности, продвижения вперёд, ответственности, подтверждений, опыта, препятствий, достижений, изменений, решений. С одной стороны эти люди: спонтанные, сопереживающие, эмоциональные, восприимчивые, чувствительные, а с другой стороны прагматичны, прямолинейны, часто взволнованы, решительны. Это может, объясняться тем, что мигранты находятся в новых для них условиях и проявляют себя двояко в зависимости от ситуации и, людей с которыми находятся рядом.

Для мигрантов экспериментальной группы характерно, то что они в большей степени ориентированы на процесс (40%) и на стиль действия (30%). Их можно охарактеризовать как людей процедурных вопросов, планирования, организации, контролирования, проверки, апробирования, анализа, наблюдений, доказательств, деталей, изменений, решений. Эти люди: ориентированы на систематичность, последовательность, причинно-следственные связи, честны, многословны, мало эмоциональны, тщательны, методичны, а также они порой слишком энергичны, что может составлять проблему для партнёра с которыми они взаимодействуют. Это может быть обусловлено тем, что мигранты с зарубежья поставлены в более жесткие условия и им приходится проявлять даже те качества, которые они в себе не замечали, т.к. они находятся в новой стране, новая культура, люди, которые отличаются от соотечественников мировоззрением, воспитанием, обучением.

Таким образом, полученные результаты позволяют сделать следующий вывод о том, что для мигрантов характерно низкий уровень адаптивности, уверенности в себе и своих силах, низкий уровень толерантности к двусмысленности, низкий контроль коммуникативной культуры, ориентация на процесс и на действия. Данные характеристики не позволяют мигрантам, успешно приспособиться к новым условиям и у них неконструктивное отношение к деловому взаимодействию, а точнее они больше избегают взаимодействий с людьми, т.к. могут не понять своего партнера.

После проведенного констатирующего эксперимента целесообразно разработать и провести программу формирования конструктивного отношения к деловому взаимодействию и умению выстраивать партнерские взаимоотношения.

Выводы по Главе 2

Цель эмпирического исследования выявить особенности делового взаимодействия мигрантов с разным уровнем толерантности к неопределённости.

Для реализации цели в своем исследовании мы использовали методики: Методика «Личностная готовность к переменам», разработана канадскими учеными А. Ролником, С. Хезером, М. Голдом и К. Халом, адаптированная Н. Бажановой и Г.Л. Бардиер; оценка самоконтроля в общении по М. Снайдеру позволяет выявить уровень контроля при общении с другими людьми; тест «Ваш стиль делового общения» В.М. Шепеля. Данный тест позволяет выявить к какому стилю делового общения относятся испытуемые: ориентация на действия; ориентация на процесс; ориентация на людей (на взаимоотношения); ориентация на людей (к проблемам).

База исследования: «Центр социальной адаптации трудовых мигрантов».

В проведении констатирующего эксперимента участвовало 40 человек: в контрольной группе 20 человек – это трудовые мигранты России и 20 человек – трудовые мигранты с ближнего зарубежья (Узбекистан, Таджикистан, Киргизстан) – экспериментальная группа.

Полученные результаты позволяют сделать следующий вывод о том, что для мигрантов характерно низкий уровень адаптивности, уверенности в себе и своих силах, низкий уровень толерантности к двусмысленности, низкий контроль коммуникативной культуры, ориентация на процесс и на действия. Данные характеристики не позволяют мигрантам, успешно приспособиться к новым условиям и у них неконструктивное отношение к деловому взаимодействию, а точнее они больше избегают взаимодействий с людьми, т.к. могут не понять своего партнера.

После проведенного констатирующего эксперимента целесообразно разработать и провести программу формирования конструктивного

отношения к деловому взаимодействию и умению выстраивать партнерские взаимоотношения.

ГЛАВА 3. ФОРМИРОВАНИЕ КОНСТРУКТИВНОГО ОТНОШЕНИЯ К ДЕЛОВОМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ У МИГРАНТОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ТОЛЕРАНТНОСТИ К НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

3.1. Программа формирования конструктивного отношения к деловому взаимодействию у мигрантов

Особенность программы формирования конструктивного отношения к деловому взаимодействию с разным уровнем толерантности к неопределенности заключается в комплексном и дифференцированном подходе к поставленной проблеме, что позволяет не только адаптировать трудовых мигрантов к социуму в поликультурной среде, но и развивать склонности, способности и интересы, деловое взаимодействие.

Цель программы:

- осознание мигрантами причин возникновения противоречий в процессе делового взаимодействия, причин потери и искажения информации;
- отработка практических навыков коммуникации при помощи вербальных и невербальных средств;
- освоение техник ведения деловых переговоров в эмоционально напряженной ситуации;
- освоение навыков уверенного взаимодействия для преодоления пассивности, агрессивности и манипулирования в деловой коммуникации;
- усиление эмпатийных процессов, коррекция неконструктивного делового взаимодействия;
- выработать толерантные формы общения трудовых мигрантов.

Каждое занятие по своей структуре состоит из трех основных частей:

1. Вводная часть (разминка).

2. Основная часть (основное содержание).

3. Завершение (рефлексия).

Вводная часть и завершение, как правило, занимают примерно по четверти всего времени занятия. Основное время чаще всего отводится собственно работе. Вводная часть занятия включает в себя вопросы о состоянии участников и разминочные упражнения, способствующие активизации участников группы, включению в ситуацию «здесь и сейчас», созданию непринужденной, доброжелательной атмосферы.

Эти упражнения группой обычно не обсуждаются. На первом занятии вводная часть расширена, поскольку участники знакомятся друг с другом, с целью и правилами программы. Здесь же необходимо уделить внимание мотивации участников и рассказать, в чем будет заключаться работа. Первое занятие группы имеет решающее значение для выработки групповых норм, мотивирования и включения детей в работу. Основная часть посвящена теме занятия, включенной в определенный блок. Содержательная часть занятия включает в себя упражнения, помогающие понять и усвоить тему занятия, групповые дискуссии, лекции, игры и т.д. В соответствии с потребностями группы содержательная часть может модифицироваться.

Программа по формированию конструктивного отношения к деловому взаимодействию у мигрантов с разным уровнем толерантности к неопределенности состоит из следующих блоков:

1. Вводный блок. Цель знакомство с участниками, позитивный настрой, адаптация.

2. Коммуникативный блок. Цель: формирование навыков общения, умения слушать, высказывать свою точку зрения, аргументировать и отстаивать собственную позицию.

3. Блок деловое взаимодействие. Цель: освоение техник ведения деловых переговоров в эмоционально напряженной ситуации; освоение навыков уверенного взаимодействия для преодоления пассивности,

агрессивности и манипулирования в деловой коммуникации. Содержание программы представлено в табл. 4.

Таблица 4

Содержание программы формирования конструктивного отношения к деловому взаимодействию у мигрантов с разным уровнем толерантности к неопределенности

№ п/п	Упражнение	Цель	Время проведения/мин.
1	2	3	4
1	Вводный блок: упражнения		
1.1	Мое имя	знакомство участников группы	15
1.2	Чем мы похожи?	знакомство участников группы	15
1.3	Приветствие!	настрой на положительное взаимодействие	20
1.4	Встреча!	выяснить настрой участников на совместную работу, их ощущение группы.	20
1.5	Лавина	Снятие психологического напряжения.	10
1.6	Бегущие огни	концентрация внимания на других участниках и своевременном выполнении общего задания.	15
1.7	Путаница	сократить дистанцию между участниками, сблизить их.	15
1.8	Ужасный секрет	повышение внутригруппового доверия и сплоченности членов группы	20
	ИТОГО:		2ч. 20мин.

1	2	3	4
2	Коммуникативный блок: упражнения ч. 1.		
2.1	Поздороваемся	обеспечение возможности контакта и взаимодействия	20
2.2	Определение границ	осознание собственного влияния на других людей и значимости их в своей жизни.	20
2.3	Слепой поводырь	поиск способов расположения людей к себе; упрочение благоприятного климата для отношений	10
2.4	Скульптура недоверие – доверие	развитие способности выражения и понимания различных сторон взаимодействия общающихся	15
2.5	Переезд	осознание характера взаимоотношений с окружающими людьми.	25
2.6	Приятный разговор	развитие коммуникативных навыков	20
	ИТОГО:		2ч.20мин.
3	Коммуникативный блок: упражнения ч. 2.		
3.1	Невербальный контакт		20
3.2	Нападающий и защищающийся		20
3.3	Что такое толерантность		25
3.4	Непохожий на меня		20
3.5	Новенький		25
	ИТОГО:		1 ч. 42 мин.
4	Блок деловое взаимодействие: ролевые игры		

Продолжение таблицы 4

1	2	3	4
4.1	Приглашение к разговору	отработка приемов установления контакта в отношениях «начальник-подчиненный», осознание значения первоначального взаимодействия в последующем общении, осознание стереотипов общения «начальник-подчиненный» и их последствий в общении	1 ч 50 мин.
4.2	Забастовка	развитие навыка регулирования конфликтных ситуаций, освоение приемов и методов поведения в экстремальных ситуациях	2 ч
4.3	Знакомство	отработка приемов установления контакта и доверительных отношений	1 ч. 50 мин.
ИТОГО:			5 ч.

Занятия проводятся 1 раз в неделю, всего 11 час. 37 мин.

Приложение Д.

Используемые средства: моделирование типичных и наиболее проблемных ситуаций в деловом взаимодействии; анализ видеозаписей участия в упражнениях; выполнение специальных упражнений и заданий; обсуждение конкретных проблем участников.

Получаемые эффекты: повышение результативности делового взаимодействия; повышение коммуникативной компетентности; снижение эмоционального напряжения у мигрантов; умение бесконфликтно отстаивать свои интересы.

Основной формой работы выступают: организация занятий по выделенным темам программы, проведение бесед, консультаций, ролевые игры, упражнения. Эффективность программы как системы неформального обучения направлена на изменение отношения к переезду, удовлетворенности процессом вхождения в новое жизненное пространство, формирование конструктивного отношения к деловому взаимодействию.

Программа позволила овладеть способами эффективного делового взаимодействия, которые включают ориентировочный, операционно-исполнительный компоненты.

Показателями оценивания выступают:

- определение доминирующей ориентации на ситуацию миграции: ориентация на отдельные признаки и «застревание» на них или на систему признаков с учетом социальной ситуации, понимание делового взаимодействия;

- выбор операционально-исполнительного компонента и соотнесение его с адекватностью той или иной задачи, гибкостью в решениях, динамичностью при выполнении задач переезда (например, при оформлении документов для регистрации, получения гражданства, решении вопросов с трудоустройством, выборе учебного заведения и т.п.);

- ориентация на решение различных проблем мигранта, формирование мотивации к открытию новых систем действия взамен тех, которые стали недейственными после переезда, сохранение положительной мотивации к новому месту жительства, формирование делового взаимодействия;

- направленность на прогнозирование, планирование своей жизни после переезда, контрольно-оценочное отношение ко всем этапам переезда, создание цельной системы «прошлое – настоящее – будущее». Перечисленные показатели позволяют контролировать психическую деятельность мигранта, которая, как правило, порою скрыта от непосредственного наблюдения.

После реализации программы конструктивного отношения к деловому взаимодействию у мигрантов с разным уровнем толерантности к неопределенности необходимо провести оценку эффективности данной программы.

3.2. Оценка эффективности программы

В приложении Е, Ё представлены результаты исследования по методике «Личностная готовность к переменам», разработана канадскими учеными А. Ролником, С. Хезером, М. Голдом и К. Халом, адаптированная Н. Бажановой и Г.Л. Бардиер.

Полученные результаты позволяют сделать следующий вывод о том, что для контрольной группы характерны: высокий уровень отмечен по шкалам: «Страстность» – 55%; «Находчивость» – 55%; «Оптимизм» – 55%; средний уровень отмечен по шкалам: «Смелость, предприимчивость» – 50%; «Адаптивность» – 50%; низкий уровень: «Уверенность» – 45%; «Толерантность к двусмысленности» – 55%. рис. 5.

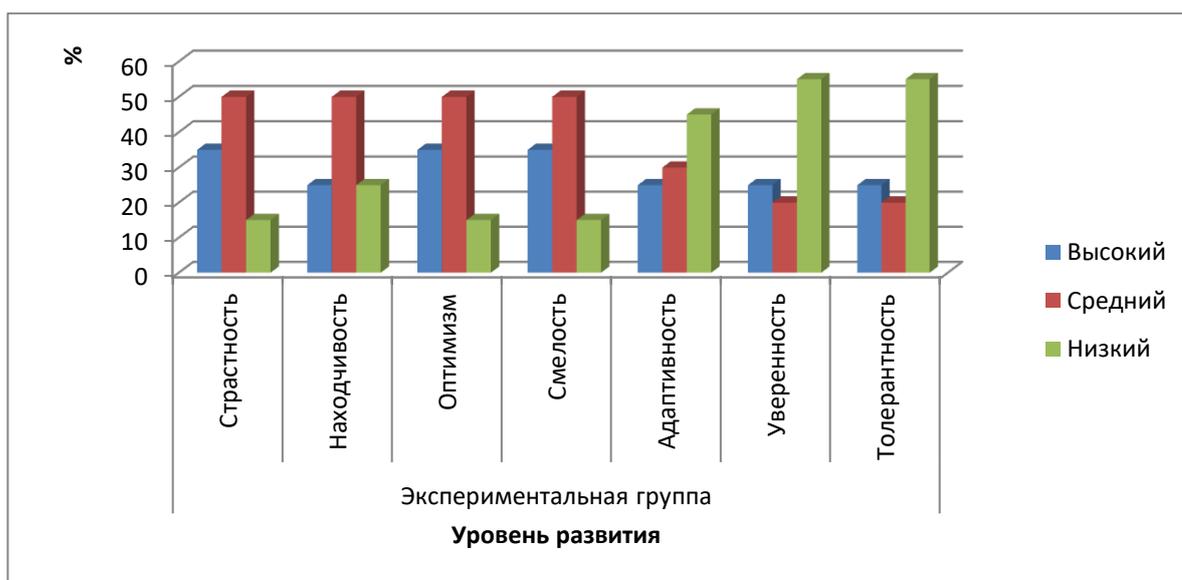


Рис. 5. Результаты по методике «Личностная готовность к переменам» в контрольной группе, контрольный эксперимент

В экспериментальной группе получены следующие результаты: высокий уровень отмечен по шкалам: «Оптимизм» – 55%; «Смелость, предприимчивость» – 55%; средний уровень отмечен по шкалам: «Страстность» – 50%; «Находчивость» – 50%; «Адаптивность» – 50%; «Уверенность» – 50%; низкий уровень: «Толерантность к двусмысленности» – 55%. рис. 6.

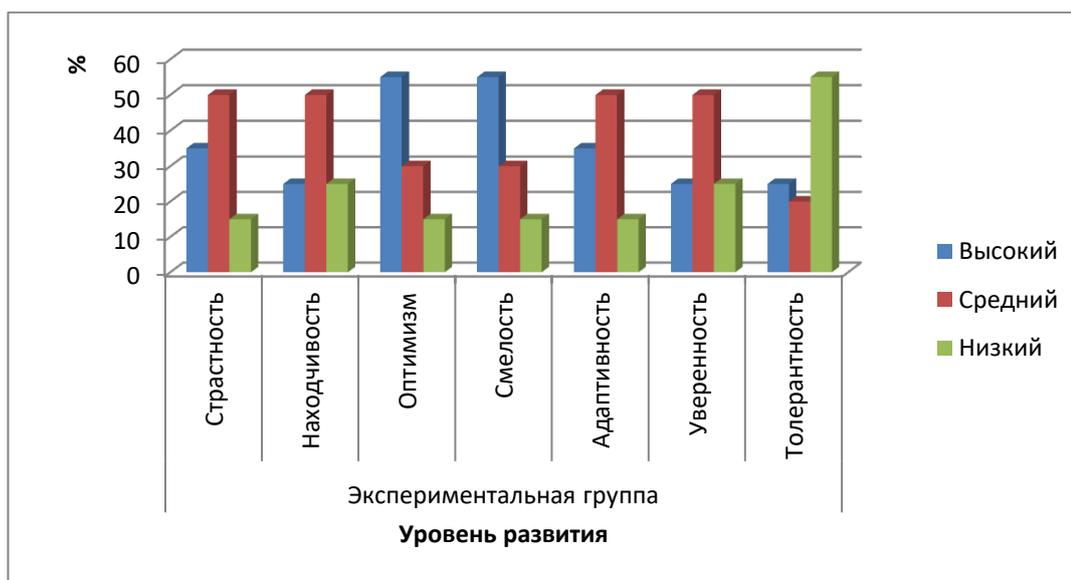


Рис. 6. Результаты по методике «Личностная готовность к переменам» в экспериментальной группе, контрольный эксперимент

Полученные данные свидетельствуют о том, что в экспериментальной группе отмечается высокий уровень по шкале «Оптимизм» с 35% до 55%; «Смелость, предприимчивость» с 35% до 55%, это свидетельствует о том, что мигранты фиксируются не на проблемах, а ищут возможности, отмечена тяга к новому, неизвестному. По остальным показателям данные изменились незначительно.

В приложении Ж представлены результаты исследования контрольной и экспериментальной группы по методике: «Оценка самоконтроля в общении» по М. Снайдеру.

Анализ полученных результатов позволяет сделать следующий вывод о коммуникативном контроле в контрольной и экспериментальной группе.

В контрольной группе: высокий уровень контроля – 20%; средний уровень – 60%; низкий уровень – 20%.

Результаты по сравнению с констатирующим экспериментом изменились незначительно.

В экспериментальной группе: высокий уровень контроля – 20%; средний уровень – 60%; низкий уровень – 20%.

Результаты по сравнению с констатирующим экспериментом изменились значительно более выражен средний уровень коммуникативного контроля (60%) и повышение высокого уровня с 10% до 20%, а также изменились показатели по низкому уровню с 50% до 20%. Данные изменения отражены в рис.7.

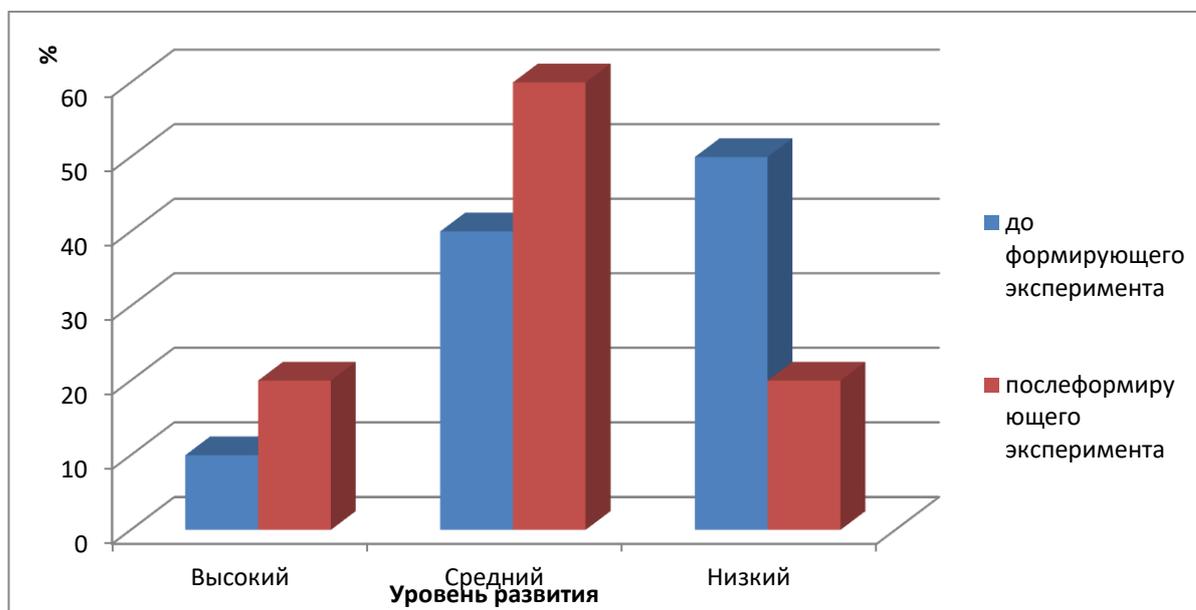


Рис. 7. Результаты исследования по методике «Оценка самоконтроля в общении» по М. Снайдеру в экспериментальной группе до формирующего эксперимента и после него

В рис.7. заметны изменения оценки самоконтроля в общении выросли показатели среднего уровня с 40% до 60%, это свидетельствует о том, что у мигрантов средний коммуникативный контроль, они искренни, но не сдержаны в своих эмоциональных проявлениях, однако, считаются в своем поведении с окружающими их людьми.

Результаты по проведенной методике «Ваш стиль делового общения» В.М. Шепеля представлены в приложении И.

Из полученных результатов можно сделать следующие выводы:

Контрольная группа: стиль ориентация на действие характерно для 30% мигрантов; стиль ориентация на процесс является основным для 25%; стиль ориентация на взаимоотношения людей свойственен для 25%; стиль ориентация на проблемы людей характерен для 20% мигрантов.

Показатели по отношению к констатирующему эксперименту не изменились.

Экспериментальная группа: стиль ориентация на действие характерно для 30% мигрантов; стиль ориентация на процесс является основным для 20%; стиль ориентация на взаимоотношения людей свойственен для 40%; стиль ориентация на проблемы людей характерен для 10% мигрантов.

На рис. 8. видно как изменились характеристики после формирующего эксперимента.

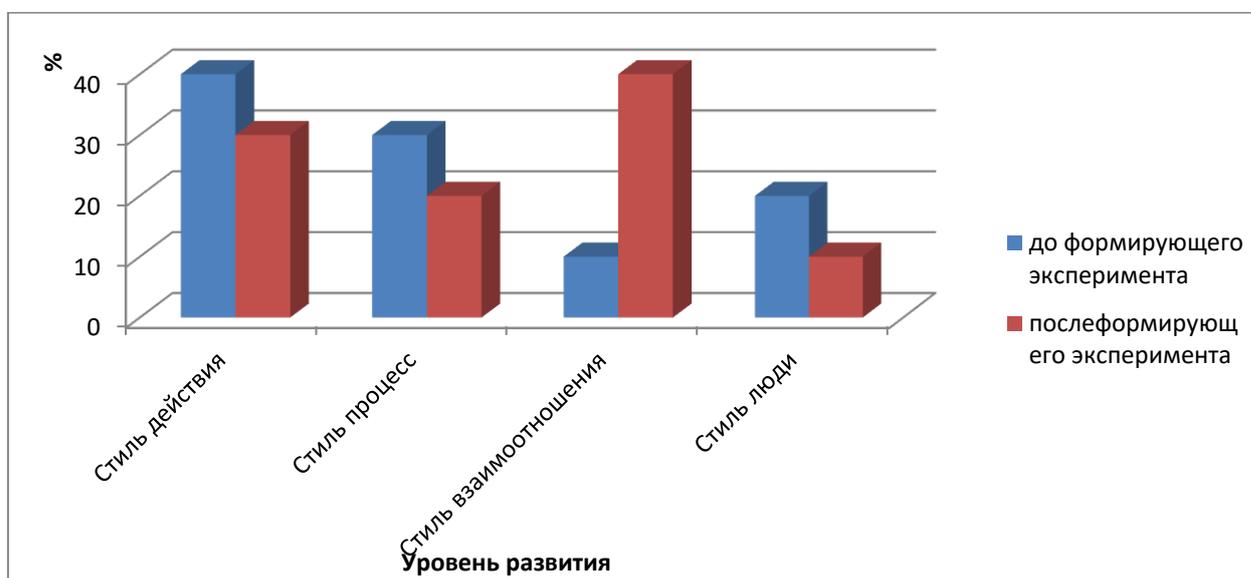


Рис. 8. Результаты контрольного эксперимента по методике «Ваш стиль делового общения» В.М. Шепеля в экспериментальной группе

Анализируя полученные данные можно сделать вывод о том, что для мигрантов повысились результаты с 10% до 40% по шкале стиль ориентация

на взаимоотношения людей, это свидетельствует о том, что у мигрантов повысился уровень понимания, саморазвития, восприимчивости, осознанности, сотрудничества, убеждений, ценностей, ожиданий, отношений. Эти люди: сопереживающие, эмоциональные, восприимчивые, чувствительные.

Таким образом, проведенный контрольный эксперимент позволяет сделать следующий вывод, что проведенная программа, которая была направлена на формирование конструктивного отношения к деловому взаимодействию у мигрантов с разным уровнем толерантности к неопределенности эффективна: в части изменения стиля делового общения (с ориентации на процесс сменился на ориентацию на взаимоотношения людей); оценка самоконтроля в общении (с низкого уровня самоконтроля до среднего уровня самоконтроля); в личностной готовности к переменам (отмечается оптимизм, смелость, предприимчивость, средний уровень адаптивности). Выдвинутая нами гипотеза исследования о том, что мигранты с разным уровнем толерантности к неопределенности различаются в характеристиках делового взаимодействия, подтвердилась.

Выводы по Главе 3

Особенность программы формирования конструктивного отношения к деловому взаимодействию с разным уровнем толерантности к неопределенности заключается в комплексном и дифференцированном подходе к поставленной проблеме, что позволяет не только адаптировать трудовых мигрантов к социуму в поликультурной среде, но и развивать склонности, способности и интересы, деловое взаимодействие.

Цель программы:

- осознание мигрантами причин возникновения противоречий в процессе делового взаимодействия, причин потери и искажения информации;
- отработка практических навыков коммуникации при помощи вербальных и невербальных средств;
- освоение техник ведения деловых переговоров в эмоционально напряженной ситуации;
- освоение навыков уверенного взаимодействия для преодоления пассивности, агрессивности и манипулирования в деловой коммуникации;
- усиление эмпатийных процессов, коррекция неконструктивного делового взаимодействия;
- выработать толерантные формы общения трудовых мигрантов.

Проведенный контрольный эксперимент позволяет сделать следующий вывод, что проведенные коррекционно-развивающие мероприятия, которые были направлены на формирование конструктивного отношения к деловому взаимодействию у мигрантов с разным уровнем толерантности к неопределенности эффективны в части изменения стиля делового общения (с ориентации на процесс сменился на ориентацию на взаимоотношения людей); оценка самоконтроля в общении (с низкого уровня самоконтроля до среднего уровня самоконтроля); в личностной готовности к переменам (отмечается оптимизм, смелость, предприимчивость, средний уровень

адаптивности). Выдвинутая нами гипотеза исследования о том, что мигранты с разным уровнем толерантности к неопределенности различаются в характеристиках делового взаимодействия, подтвердилась.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данная магистерская диссертация посвящена теме: «Формирование конструктивного отношения к деловому взаимодействию у мигрантов с разным уровнем толерантности у неопределенности».

Проведенное исследование позволяет сделать ряд выводов.

Толерантность – не пассивное, неестественное покорение мнению, взглядам и действиям других; не покорное терпение, а активная нравственная позиция для взаимопонимания между этносами, социальными группами, различными субъектами, для позитивного взаимодействия с людьми иной культурной, национальной, религиозной или социальной среды, иных взглядов, убеждений. Толерантность к неопределенности – это тенденция воспринимать двусмысленные ситуации как желаемые.

Деловое общение – это сложный многоплановый процесс развития контактов между людьми в служебной сфере. Специфической особенностью названного процесса является регламентированность, т.е. подчинение установленным ограничениям, которые определяются национальными и культурными традициями, профессиональными этическими принципами.

Миграция является одной из важных проблем народонаселения и рассматривается не только как простое механическое передвижение людей, а как сложный общественный процесс, затрагивающий многие стороны социально-экономической жизни.

Для реализации цели в своем исследовании мы использовали методики: Методика «Личностная готовность к переменам», разработана канадскими учеными А. Ролником, С. Хезером, М. Голдом и К. Халом, адаптированная Н. Бажановой и Г.Л. Бардиер; оценка самоконтроля в общении по М. Снайдеру; тест «Ваш стиль делового общения» В.М. Шепеля.

Базой исследования послужил «Центр социальной адаптации трудовых мигрантов».

Полученные результаты констатирующего эксперимента позволяет сделать следующий вывод о том, что для мигрантов характерно низкий уровень адаптивности, уверенности в себе и своих силах, низкий уровень толерантности к двусмысленности, низкий контроль коммуникативной культуры, ориентация на процесс и на действия. Данные характеристики не позволяют мигрантам, успешно приспособиться к новым условиям и у них неконструктивное отношение к деловому взаимодействию, а точнее они больше избегают взаимодействий с людьми, т.к. могут не понять своего партнера.

После проведенного констатирующего эксперимента мы разработали и провели программу формирования конструктивного отношения к деловому взаимодействию и умению выстраивать партнерские взаимоотношения.

Проведенный контрольный эксперимент позволяет сделать следующий вывод, что проведенные коррекционно-развивающие мероприятия, которые были направлены на формирование конструктивного отношения к деловому взаимодействию у мигрантов с разным уровнем толерантности к неопределенности эффективны в части изменения стиля делового общения (с ориентации на процесс сменился на ориентацию на взаимоотношения людей); оценка самоконтроля в общении (с низкого уровня самоконтроля до среднего уровня самоконтроля); в личностной готовности к переменам (отмечается оптимизм, смелость, предприимчивость, средний уровень адаптивности). Выдвинутая нами гипотеза исследования о том, что мигранты с разным уровнем толерантности к неопределенности различаются в характеристиках делового взаимодействия, подтвердилась.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Акмалова А.А., Капицын В.Н. Социальная работа с мигрантами и беженцами. М.: ИНФРА М, 2008. 367 с.
2. Асмолов А.Г. На пути к толерантному сознанию. М.: Смысл, 2000. 255 с.
3. Байбаков А.М. Введение в педагогику толерантности: учеб.-метод. пос. для педагогов и студентов. Волгоград: Изд-во ВГИПК РО, 2002. 12 с.
4. Бахтин М.М. К философии поступка // Философия и социология науки и техники: ежегодник. М.: Наука, 1986. С. 80–160.
5. Бауэр Е.А. Научно-практические основы психолого-педагогического сопровождения социально-психологической адаптации подростков-мигрантов: Дис. ... д-ра псих. наук. М., 2012. 50 с.
6. Безюлева Г.В., Шеламова Г.М. Толерантность: взгляд, поиск, решение. М.: Вербум-М, 2003. 168 с.
7. Валитова Р.Р. Толерантность: порок или добродетель? // Вестник Московского Университета. Сер. 7. Философия. 1996. № 1. С. 33–37.
8. Введенская Л.А., Павлова Л.Г., Кашаева Е.Ю. Русский язык. Культура речи. Деловое общение. М.: КноРус, 2013. 424 с.
9. Вульфов Б.З. Воспитание толерантности: сущность и средства // Внешкольник. 2002. № 6. С. 12–16.
10. Вульфсон Б.Л. Миграционные процессы в современном мире и образовании // Педагогика. 2011. № 1. С. 103–109.
11. Горбунова П.Г. Форматы понимания толерантности: педагогический аспект // Вестник МГУКИ. 2012. № 3. С. 169–172.
12. Гукаленко О.В. Теоретико-методологические основы педагогической поддержки и защиты учащихся-мигрантов в поликультурном образовательном пространстве: автореф. Дис. ... д-ра пед. наук.: Ростов н/Д, 2000. С. 33.

13. Дружинина А.Е. Формирование толерантных отношений в образовательном пространстве // Воспитание школьников. 2011. № 6. С. 15–18.
14. Егизарьянц А.А. Психолого-педагогические условия формирования этнонациональной толерантности подростков: Дис. ... канд. психол. наук. Армавир, 2005. С. 15.
15. Жернакова М.Б., Румянцева И.А. Деловые коммуникации. Теория и практика. М.: Юрайт, 2014. 384 с.
16. Зайончковская Ж.А. Трудовая миграция в Россию // Отечественные записки. 2003. №3. С. 177–188.
17. Иноземцев В.Л. Иммиграция в современном мире: новая проблема нового столетия // Социологические исследования. 2003. №4. С. 64–72.
18. Карнеги Д. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей. Минск: Современный литератор, 2006. С. 183.
19. Клепцова Е.Ю. Психология и педагогика толерантности. М.: Академический проект, 2004. 173 с.
20. Краткий словарь иностранных слов / Сост. С.М.Локшина. М.: Русский язык, 1984. 352 с.
21. Красноярский край в цифрах 2017: Стат.сб./Краснояркстат. Красноярск, 2018. 105 с.
22. Коваленко М.Ю., Коваленко В.А. Деловые коммуникации. М.: Юрайт, 2013. 480 с.
23. Коморникова О.М. Типы толерантного отношения молодежи к мигрантам // Социологические исследования. 2010. № 8. С. 67–74.
24. Корнилова Т.В. Толерантность к неопределенности и креативность у преподавателей и студентов // Вопросы психологии. 2012. № 2. С.117–126.
25. Коханова Ю.В., Лукьянова А.Ю., Мчедлова Е.М., Недвижай С.В., Письменная Е.Е. Привлечение иностранных высококвалифицированных специалистов в контексте развития рынка труда и миграционной политики

России // Научное обозрение. Сер. 1. Экономика и право. 2016. № 6. С. 25–32.

26. Лекторский В.А. О толерантности, плюрализме и критицизме // Вопросы философии. 1997. № 11. С. 46–54.

27. Миграция: фактор общественных настроений [Электронный ресурс] // Аналитический обзор по материалам социологических исследований и опросов общественного мнения. Исследовательская группа «Циркон». http://www.antropotok.archipelag.ru/keys2/keys2-1.htm#_ftn1 (дата обращения: 13.11.2017).

28. Можейкина Л.Б. Интеграция воспитательного и обучающего воздействия в рамках терапевтической дидактики // Сибирский психологический журнал. 2007. № 26. С. 144–147.

29. Мурашёва С.В. Система формирования этнической толерантности как основы интеграции подростков-мигрантов в принимающее общество и предупреждения конфликтов с местным населением // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. № 13. С. 796–800.

30. Ореховская Н.А. Толерантность массового сознания молодежи как фактор социально-политической стабильности российского общества // Вестник МГУКИ. 2011. № 3. С. 145–150.

31. Ожегов С.И. Словарь русского языка. М.: Русский язык, 1987. 750 с.

32. Основы социальной работы. М.: ИНФРА-М, 2006. 368 с.

33. Психология: Словарь / Под общ.ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. М.: Политиздат, 1990. 494 с.

34. Психодиагностика толерантности личности / Под ред. Г.У. Солдатовой, Л.А. Шайгеровой. М.: Смысл, 2008. 172 с.

35. Реан А. А. Психология человека от рождения до смерти. СПб.: Прайм-Еврознак, 2002. С. 138.

36. Романюк Т.В. Межнациональное общение: тренинг и упражнения // Воспитание школьников. 2009. № 7. С. 60–63.

37. Романычева Н.В. Формирование толерантности. Краснодар: Традиция, 2011. 137 с.
38. Рязанцева Е.Ю. Экзистенциальные ресурсы лиц, переживающих психологический кризис: дис. ... канд. психол. наук. О., 2012. 238 с.
39. Рязанцев С.В. Интеграция мигрантов в контексте внешней миграционной политики России // Социологические исследования. 2018. № 1 (176). С. 105–111.
40. Рязанцев С.В., Богданов И.Я., Храмова М.Н. Прогнозирование миграции в контексте формирования внешней миграционной политики России // Научное обозрение. Сер. 1. Экономика и право. 2017. № 1. С. 5–12.
41. Рязанцев С.В., Письменная Е.Е. Результативность внешней миграционной политики России и подходы к оценке возможных объемов привлечения мигрантов // Научное обозрение. Сер. 2. Гуманитарные науки. 2017. № 2. С. 5–12.
42. Рыбаковский Л.Л. История и теория миграции населения // Миграция населения: явление, понятие, детерминанты. Кн. 2. М.: Экон-информ, 2017.
43. Самохвалова А.Г. Деловое общение. Секреты эффективных коммуникаций. М.: Речь, 2012. 336 с.
44. Сафьянов В.И. Этика общения. М.: Знание, 1991. С. 45-48.
45. Степанов П.В. Толерантный человек: как его воспитать? // Народное образование. 2001. № 6. С. 152–156.
46. Толерантность: различные парадигмы анализа / А.Г. Асмолов // Толерантность в общественном сознании России. М.: Смысл, 1998. 246 с.
47. Толерантность в современном обществе: опыт междисциплинарных исследований: сборник научных статей / под научн. ред. М.В. Новикова, Н.В. Нижегородцевой. Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2011. 357 с.
48. Толерантность и культура межнационального общения: учеб.-метод. пособие / М-во регион.развития РФ. Краснодар: Просвещение-Юг, 2009. 305 с.

49. Толерантное сознание и формирование толерантных отношений (теория и практика): сб. науч.-метод. статей. М.: Моск. Психолого-социального ин-та, 2002. 368 с.

50. Уэйн К. Образование и толерантность // Высшее образование в Европе. 1997. № 2. С. 14–28.

51. Хеффе О. Плюрализм и толерантность: к легитимации в современном мире // Философские науки. 1991. № 12. С. 16–28.

52. Черных П.Я. Историко-этимологический словарь современного русского языка. В 2-х т. М.: Русский язык, 1994. Т.2. 560 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Результаты исследования по методике «Личностная готовность к переменам» в контрольной группе (констатирующий эксперимент)

№ п/п	Имя испытуемого	Шкалы						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Михаил	27	23	23	23	21	17	17
2	Кирилл	26	28	26	25	26	26	26
3	Анатолий	28	23	28	23	28	28	28
4	Ольга	22	22	23	22	22	22	22
5	Николай	23	20	27	20	23	19	19
6	Алексей	26	26	27	26	26	26	26
7	Роман	28	19	27	19	19	19	19
8	Владимир	23	19	26	19	23	23	18
9	Сергей	27	28	28	28	27	27	27
10	Наталья	27	26	22	26	27	27	27
11	Ирина	23	27	23	23	23	18	18
12	Екатерина	28	26	28	26	23	23	15
13	Юлия	23	28	23	28	23	15	15
14	Владислав	22	22	22	22	22	22	22
15	Евгений	20	23	20	23	20	20	20
16	Анастасия	26	26	26	26	22	22	22
17	Надежда	19	28	19	23	19	19	19
18	Вячеслав	19	23	19	23	19	19	19
19	Павел	28	27	28	27	23	18	18
20	Татьяна	26	27	26	22	22	22	22
	Итого:	В-55%; С-30% Н-15%	В-55%; С-30% Н-15%	В-55%; С-30% Н-15%	В-35%; С-50% Н-15%	В-25%; С-50% Н-25%	В-25%; С-30% Н-45%	В-25%; С-20% Н-55%

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

**Результаты исследования по методике «Личностная готовность к переменам» в экспериментальной группе
(констатирующий эксперимент)**

№ п/п	Имя	Шкалы						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Бахор	23	21	26	23	17	17	18
2	Бахман	26	26	23	26	26	26	15
3	Парвиз	28	28	23	28	28	28	15
4	Пари	22	22	27	22	22	22	22
5	Салм	23	23	22	23	19	19	20
6	Зарина	26	26	23	26	26	26	22
7	Рустам	23	19	26	23	19	19	19
8	Икбол	23	23	28	23	23	18	19
9	Фарух	27	27	22	27	27	27	18
10	Саяна	22	27	23	22	27	27	22
11	Бахтияр	23	23	26	23	18	18	17
12	Шухрат	25	23	19	25	23	15	26
13	Гульнора	23	23	19	23	15	15	28
14	Гульчехра	22	22	28	22	22	22	22
15	Улукбек	20	20	26	20	20	20	19
16	Зухра	26	22	23	26	22	22	26
17	Олма	19	19	25	19	19	19	19
18	Чинара	19	19	23	19	19	19	18
19	Аида	28	23	22	28	18	18	27
20	Айна	26	22	20	26	22	22	27
	Итого:	В-35%; С-50% Н-15%	В-25%; С-50% Н-25%	В-35%; С-50% Н-15%	В-35%; С-50% Н-15%	В-25%; С-30% Н-45%	В-25%; С-20% Н-55%	В-25%; С-20% Н-55%

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Результаты исследования по методике «Оценка самоконтроля в общении» по М. Снайдеру в контрольной и экспериментальной группе (констатирующий эксперимент)

№ п/п	Контрольная группа		№ п/п	Экспериментальная	
	Имя	Уровень коммуникативности		Имя	Уровень коммуникативности
1	Михаил	Средний	1	Бахор	Средний
2	Кирилл	Средний	2	Бахман	Средний
3	Анатолий	Средний	3	Парвиз	Низкий
4	Ольга	Низкий	4	Пари	Низкий
5	Николай	Средний	5	Салм	Низкий
6	Алексей	Средний	6	Зарина	Средний
7	Роман	Высокий	7	Рустам	Низкий
8	Владимир	Высокий	8	Икбол	Низкий
9	Сергей	Средний	9	Фарух	Средний
10	Наталья	Средний	10	Саяна	Высокий
11	Ирина	Средний	11	Бахтияр	Средний
12	Екатерина	Средний	12	Шухрат	Средний
13	Юлия	Средний	13	Гульнора	Низкий
14	Владислав	Низкий	14	Гульчехра	Низкий
15	Евгений	Средний	15	Улукбек	Низкий
16	Анастасия	Средний	16	Зухра	Средний
17	Надежда	Высокий	17	Олма	Низкий
18	Вячеслав	Высокий	18	Чинара	Низкий
19	Павел	Средний	19	Аида	Средний
20	Татьяна	Средний	20	Айна	Высокий
ИТОГО %:		В-20%; С-70%; Н-10%	ИТОГО %:		В-10%; С- 40%; Н-50%

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Результаты исследования по методике «Ваш стиль делового общения»

В.М. Шепеля в контрольной и экспериментальной группе

(констатирующий эксперимент)

№ п/п	Контрольная группа					№ п/п	Экспериментальная				
	Имя	Стиль					Имя	Стиль			
		1	2	3	4			1	2	3	4
1	Михаил	18	5	9	17	1	Бахор	12	8	8	12
2	Кирилл	7	3	12	15	2	Бахман	10	4	7	9
3	Анатолий	12	8	10	9	3	Парвиз	17	5	5	3
4	Ольга	15	10	15	8	4	Пари	6	7	10	9
5	Николай	16	2	10	9	5	Салм	12	6	9	8
6	Алексей	12	8	8	12	6	Зарина	18	5	9	17
7	Роман	10	4	7	9	7	Рустам	7	3	12	15
8	Владимир	17	5	5	3	8	Икбол	12	8	10	9
9	Сергей	6	7	10	9	9	Фарух	15	10	15	8
10	Наталья	12	6	9	8	10	Саяна	16	2	10	9
11	Ирина	12	8	8	12	11	Бахтияр	18	5	9	17
12	Екатерина	10	4	7	9	12	Шухрат	7	3	12	15
13	Юлия	17	5	5	3	13	Гульнора	12	8	10	9
14	Владислав	6	7	10	9	14	Гульчехра	15	10	15	8
15	Евгений	12	6	9	8	15	Улукбек	16	2	10	9
16	Анастасия	18	5	9	17	16	Зухра	12	8	8	12
17	Надежда	7	3	12	15	17	Олма	10	4	7	9
18	Вячеслав	12	8	10	9	18	Чинара	17	5	5	3
19	Павел	15	10	15	8	19	Аида	6	7	10	9
20	Татьяна	16	2	10	9	20	Айна	12	6	9	8
ИТОГО %:		30 %	25 %	25 %	20 %	ИТОГО %:		40%	30%	10%	20%

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Упражнения для формирования конструктивного отношения к деловому взаимодействию у мигрантов с разным уровнем толерантности к неопределенности

Упражнение «Поздороваемся».

Цель: обеспечение возможности контакта и взаимодействия. Необходимое время: 30 минут. Процедура проведения. Сначала все молча ходят по комнате, а потом по сигналу-хлопку ведущего нужно будет очень быстро «поздороваться» друг с другом. Причем «поздороваться» таким способом, который будет назван. Например, глазами... руками... плечами... ушами... носами... коленями... пятками». При этом каждый раз следует находить нового партнера. Вопросы для обсуждения: Со всеми ли участниками ты поздоровался? Как было здороваться проще? Что чувствовали, когда здоровались руками, глазами, носами и т.д.? С кем контакт было установить легче, а с кем – сложнее?

Упражнение «Определение границ». Цель: осознание собственного влияния на других людей и значимости их в своей жизни. Необходимое время 20 минут. Процедура проведения. К стоящему участнику (водящему) подходит другой человек и, постепенно приближаясь, берет его за руку, слегка сжимает ее, кладет руки на плечи, пытается обнять. Когда эти действия становятся неприятными для водящего, он говорит «стоп». Водящий участник определяет, на каком расстоянии близости ему комфортно с этим человеком, возможно, он окажется на довольно далеком расстоянии от водящего. К водящему подходят по очереди. Важно устанавливать такую границу с другими, чтобы не чувствовать дискомфорт, не допускать насилия над собой. Вопросы для обсуждения: Насколько один человек может быть близко к другому? Где проходит наша граница? Насколько мы можем позволить другому подойти к себе, как ощущаем себя в этот момент?

Упражнение «Слепой и поводырь». Цель: поиск способов расположения людей к себе; упрочение благоприятного климата для отношений. Необходимое время: 10 минут. Вспомогательные материалы: шарф или повязка. Процедура проведения. Ведущий предлагает разбиться на пары. При этом одному из участников пары надевается повязка на глаза так, чтобы ничего не видеть («слепой»). Второй будет выступать в роли поводыря, который должен провести «слепого» по помещению так, чтобы он чувствовал себя спокойно и уверенно. Это упражнение выполняется молча, без слов. После выполнения упражнения участники меняются ролями. Вопросы для обсуждения: Как ты чувствовал себя, когда был «слепым»? Вел ли тебя твой поводырь бережно и уверенно? Знал ли ты все время, где ты? Как ты себя ощущал в роли поводыря? Что ты делал, чтобы вызвать и укрепить доверие своего партнера? Когда тебе было лучше: когда ты вели или когда тебя вели?

Упражнение «Скульптура недоверие – доверие». Цель: развитие способности выражения и понимания различных сторон взаимодействия общающихся. Необходимое время: 15 минут. Процедура проведения. Один участник, по желанию, будет «глиной». Другой участник – «скульптор» – лепит скульптуру под названием «Недоверие». Затем вызываются другие добровольцы. Вопросы для обсуждения: Какие трудности возникали при подготовке скульптуры? Что в скульптуре говорит нам о недоверии? Что можно сделать, чтоб она стала скульптурой «Доверие»? (Участники группы показывают на «глине», какие изменения они предполагают сделать для этого.)

Упражнение «Переезд». Цель: осознание характера взаимоотношений с окружающими людьми. Необходимое время: 25 минут. Вспомогательные материалы: листы бумаги, карандаши или ручки. Процедура проведения. Многие из нас годами живут в одном и том же городе, на одной и той же улице. Все хорошо знакомо, ко всему привыкли, в том числе и к

окружающим людям. Но в жизни может всякое случиться. Предположим, что вы решили совсем уехать из страны. С одной стороны, это всегда интересно: новые обстоятельства, новые знакомые, а с другой? Как вы думаете, сколько людей и кто конкретно пожалеет о том, что вы уехали? Почему? Что вас связывает с этими людьми? Какие у вас были отношения с ними? Вы им помогали чем-то? Или у вас просто сложились теплые душевные отношения? А скольких и кого именно обрадует ваше решение уехать? Почему? В чем причина такого отношения к вам? Вы чем-то «насолили» этим людям? Демонстрировали свое превосходство перед ними или отказывались в чем-то помочь? Может быть, вы просто «не сошлись характерами»? Вы пытались что-то изменить в себе, в ваших отношениях с этими людьми? Составьте два списка имен и ответьте на предложенные вопросы. Только будьте до конца откровенны. На обдумывание ответов вам дается пять минут. После этого участникам предлагается собраться в группы по три – четыре человека и обсудить со своими партнерами то, что сумели осознать. Вопросы для обсуждения задаются по ходу упражнения.

Упражнение «Приятный разговор». Цель: развитие коммуникативных навыков. Необходимое время: 15 минут. Процедура проведения. Ведущий говорит о том, что человеку обычно нравится, когда окружающие говорят о нем: «приятный собеседник». Это действительно полезное умение — легко и непринужденно войти в контакт, поддержать разговор и также непринужденно расстаться со своим собеседником. Умение вести разговор позволяет человеку чувствовать себя более уверенно в этом мире, не избегать людей и получать удовольствие от общения с ними. Затем участникам предлагается провести серию встреч, и каждый раз они будут общаться с новым человеком. При встрече нужно начать разговор, сказать что-то приятное своему собеседнику и также на приятной ноте расстаться с ним. Для организации встреч дети группы встают (салятся) по принципу «карусели», т.е. лицом друг к другу и образуют два круга: внутренний

неподвижный (дети стоят спиной к центру круга) и внешний подвижный (дети стоят лицом к центру круга). По сигналу ведущего все участники внешнего круга делают одновременно один или два шага вправо (или пересаживаются на стул, стоящий справа от них, и оказываются перед новым партнером). Таких переходов будет несколько. Причем каждый раз роль участникам предлагает ведущий. Время на весь разговор, т.е. на установление контакта, взаимные приветствия и проведение самой беседы, две-три минуты. Затем дается сигнал, и участники должны в течение 10 секунд закончить начатую беседу, попрощаться и перейти вправо к новому партнеру. Вопросы для обсуждения: Как вы думаете, получился у вас приятный разговор с собеседником? Все ли темы одинаково легко было обсуждать?

Упражнение «Невербальный контакт». Цель: формирование навыков невербального общения. Необходимое время: 20 минут. Процедура проведения. Один из участников (доброволец) выходит из комнаты. Вернувшись, он определяет, кто из участников готов вступить с ним в контакт. При этом мы можем пользоваться только невербальными средствами. В отсутствие добровольца группа определяет участника, который будет демонстрировать готовность вступить в контакт, остальные должны будут показывать нежелание это делать. Вопросы для обсуждения: Легко ли было устанавливать контакт? Что помогло определить желающего общаться? Какие признаки были наиболее важными при определении готовности к вступлению в контакт? Какими средствами показывали нежелание общаться? Что вы чувствовали, когда понимали, что в общении с вами не заинтересованы? Были ли добровольцы, которым удалось установить контакт с большим количеством членов группы, чем планировалось?

Упражнение «Нападающий и защищающийся». Цель: осознание влияния собственного поведения на других людей и влияния поведения

других людей на себя. Необходимое время: 15 минут. Процедура проведения. Участники группы делятся на пары. Один участник играет роль нападающего, другой – защищающегося. Они ведут диалог. Нападающий чувствует свое превосходство. Он указывает, ругает, критикует, требует, говорит громко, то есть «нападает». Защищающийся постоянно извиняется и оправдывается, говорит, как будто хочет угодить, старается, говорит вкрадчиво, тихо, то есть «защищается». Через пять минут участники меняются ролями. Постарайтесь полностью испытать власть, авторитет «нападающего» или манипулирующую пассивность «защищающегося». Вопросы для обсуждения: Как вы себя чувствовали в заданных ролях? Какая роль была более по душе, а какой роли было трудно следовать? Сравните сыгранные роли с действиями в реальной жизни.

Упражнение «Что такое толерантность». Цель: дать возможность участникам сформулировать «научное понятие» толерантности; показать многоаспектность понятия «толерантность». Необходимое время: 25 минут. Вспомогательные материалы: определения толерантности, написанные на больших листах. Процедура проведения. Ведущий делит участников на группы по три-четыре человека. Каждой из групп предстоит выработать в результате «мозгового штурма» свое определение толерантности. Попросите участников включить в это определение то, что, по их мнению, является сущностью толерантности. Определение должно быть кратким и емким. После обсуждения представитель от каждой группы знакомит с выработанным определением всех участников. После окончания обсуждения в группах каждое определение выписывается на доске или на большом листе ватмана. После того, как группы представят свои определения, ведущий поворачивает заранее заготовленные определения «лицом» к аудитории. Участники имеют возможность ознакомиться с существующими определениями и выразить свое отношение к ним. Вопросы для обсуждения: Что отличает каждое определение? Есть ли что-то,

что объединяет какие-то из предложенных определений? Какое определение наиболее удачное? Можно ли дать одно определение понятию «толерантность»?

Упражнение «Непохожий на меня». Цель: осознание многообразия человеческого сообщества, формирование толерантных установок по отношению к «другим». Необходимое время: 20 минут. Процедура проведения. Одному участнику дается задание показать всем с помощью жестов и мимики непохожего на него человека, который значительно отличается по какому-то признаку. После того, как первая демонстрация закончена, группа определяет, по какому признаку в данном случае был выбран «непохожий» человек (например, уверенность – тревожность, сила – слабость, богатство – бедность, ум – глупость). Затем показать «непохожего» на себя приглашается следующий участник, при этом задается ограничение, что нельзя повторять признак выбора «непохожего». После демонстрации «непохожих» персонажей ведущий делает вывод о том, что люди могут отличаться друг от друга по очень большому количеству признаков и характеристик. После этого группа переходит к обсуждению. Вопросы для обсуждения: Велика ли вероятность того, что сильно отличающийся от вас человек действительно существует? Можно ли с уверенностью сказать, что вы лучше, чем «прохожий», или наоборот? В чем ваши сильные стороны по сравнению с непохожим на вас человеком, в чем его сильные стороны? Могли бы вы быть полезны друг другу? Каким образом вы могли бы дополнить друг друга?

Упражнение «Новенький». Цель: развитие социальной восприимчивости, эмпатии. Необходимое время: 25 минут. Процедура проведения. Участникам говорят, что к ним в коллектив приходит «новенький». Он приехал издалека. Каждому предлагается рассказать «новенькому» о вашем городе в общих чертах и подробно остановиться на описании какого-то одного места. Затем участников просят внести

предложения по оказанию содействия в эффективном вхождении «новенького» в их коллектив. Вопросы для обсуждения: Почему именно это место ты хотел показать «новенькому»? Чем ты руководствовался при выработке предложений?

Ролевая игра «Приглашение к разговору».

Цель: отработка приемов установления контакта в отношениях «начальник-подчиненный», осознание значения первоначального взаимодействия в последующем общении, осознание стереотипов общения «начальник-подчиненный» и их последствий в общении.

Время: 1,5 ч.

Материалы: видеотехника.

Ведущий образует 2 – 3 пары участников и дает им инструкцию: «Один из вас – начальник, другой – подчиненный. Некоторое время назад работнику было поручено важное задание. Пока неизвестно, выполнил он его или нет. Начальник хочет выяснить это». Дальнейшие действия обоих участников строятся на основе импровизации. Обсуждение и анализ поведения играющих проводятся с использованием вопросов: «Что вы чувствовали во время того или иного действия партнера?», «Как повлияли ваши чувства на дальнейший ход беседы?», «Как подействовала ваша роль на стиль вашего поведения и почему?»

Таким образом ведущий готовит группу к работе с техниками транзактного анализа. Прежде чем приступить к разыгрыванию ситуаций, тренер дает группе информацию о теоретических основаниях метода (в течение не более 15 мин).

Следующий этап в блоке – отработка техники активного слушания партнера. В начале занятия ведущий проводит следующее упражнение.

Ролевая игра «Забастовка» [9].

Цель: развитие навыка регулирования конфликтных ситуаций, освоение приемов и методов поведения в экстремальных ситуациях, обучение правилам ведения переговоров в экономической сфере.

Время: 2 ч.

Материалы: видеотехника.

Ведущий объявляет о начале заседания по поводу чрезвычайного происшествия: существует опасность социального конфликта и необходимо разработать меры по его разрешению. На заседании присутствуют эксперты-специалисты в вопросах социального конфликта, представители «стачечного комитета», а также представители всех «министерств» и «ведомств», заинтересованных в решении проблемы. Группе дается 15 мин на то, чтобы определить, кто какую роль будет исполнять. После доклада экспертов заседание начинается. Председатель организует обсуждение: каждый присутствующий представляется и высказывает свою точку зрения на данную проблему, после чего перед комиссией ставится задача разработать предложения и найти компромисс. Цель заседания – предотвратить забастовку. Время для работы 25 мин.

После завершения заседания проводится обсуждение самой работы с использованием видеозаписи. Подводятся итоги: формулируется свод удачных и неудачных приемов ведения переговоров и достижения цели, обсуждаются преимущества и недостатки различных стратегий ведения переговоров, успешные и неуспешные стили поведения.

Ролевая игра «Знакомство».

Цель: отработка приемов установления контакта и доверительных отношений.

Время: 1,5 ч.

Материалы: видеотехника.

Ведущий на добровольной основе создает три пары из числа членов группы и инструктирует участников. Один из каждой пары получает такую информацию: «Вы летите на самолете из России в Америку. Вам предстоит

долгий путь, но, к сожалению, вы забыли прихватить с собой книгу или журнал. Вы обращаете внимание на своего соседа».

Каждому второму участнику игры раздается одна из следующих ролей: «пожилой человек в военной форме», «молодая привлекательная девушка», «человек средних лет, изучающий какие-то бумаги и делающий записи». Каждая пара должна, импровизируя, разыграть ситуацию до того момента, когда оба участника наладят общение друг с другом. После разыгрывания всех трех сценок ведущий организует групповое обсуждение, используя полученные видеоматериалы. Подводятся итоги в следующем ключе: какие приемы установления контакта эффективны, а какие – нет.

Следующая игра проводится с теми членами группы, которые не участвовали в предыдущей ситуации.

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Результаты исследования по методике «Личностная готовность к переменам» в контрольной группе (контрольный эксперимент)

№ п/п	Имя испытуемого	Шкалы						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Михаил	27	23	23	23	21	17	17
2	Кирилл	26	28	26	25	26	26	26
3	Анатолий	28	23	28	23	28	28	28
4	Ольга	22	22	23	22	22	22	22
5	Николай	23	20	27	20	23	19	19
6	Алексей	26	26	27	26	26	26	26
7	Роман	28	19	27	19	19	19	19
8	Владимир	23	19	26	19	23	23	18
9	Сергей	27	28	28	28	27	27	27
10	Наталья	27	26	22	26	27	27	27
11	Ирина	23	27	23	23	23	18	18
12	Екатерина	28	26	28	26	23	23	15
13	Юлия	23	28	23	28	23	15	15
14	Владислав	22	22	22	22	22	22	22
15	Евгений	20	23	20	23	20	20	20
16	Анастасия	26	26	26	26	22	22	22
17	Надежда	19	28	19	23	19	19	19
18	Вячеслав	19	23	19	23	19	19	19
19	Павел	28	27	28	27	23	18	18
20	Татьяна	26	27	26	22	22	22	22
	Итого:	В-55%; С-30% Н-15%	В-55%; С-30% Н-15%	В-55%; С-30% Н-15%	В-35%; С-50% Н-15%	В-25%; С-50% Н-25%	В-25%; С-30% Н-45%	В-25%; С-20% Н-55%

ПРИЛОЖЕНИЕ Ё

Результаты исследования по методике «Личностная готовность к переменам» в экспериментальной группе (контрольный эксперимент)

№ п/п	Имя	Шкалы						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Бахор	23	21	26	26	17	21	18
2	Бахман	26	26	25	19	24	26	15
3	Парвиз	28	28	24	19	28	28	15
4	Пари	22	22	27	28	22	22	22
5	Салм	23	23	22	26	19	23	20
6	Зарина	26	26	28	23	26	26	22
7	Рустам	23	19	26	25	19	19	19
8	Икбол	23	23	28	27	23	23	19
9	Фарух	27	27	22	28	27	27	18
10	Саяна	22	27	29	20	27	27	22
11	Бахтияр	23	23	26	26	18	23	17
12	Шухрат	25	23	19	25	23	23	26
13	Гульнора	23	23	19	24	15	23	28
14	Гульчехра	22	22	28	27	22	22	22
15	Улукбек	20	20	26	22	23	20	19
16	Зухра	26	22	23	28	22	22	26
17	Олма	19	19	25	26	19	19	19
18	Чинара	19	19	27	28	25	19	18
19	Аида	28	23	28	22	25	23	27
20	Айна	26	22	20	29	22	22	27
	Итого:	В-35%; С-50% Н-15%	В-25%; С-50% Н-25%	В-55%; С-30% Н-15%	В-55%; С-30% Н-15%	В-35%; С-50% Н-15%	В-25%; С-50% Н-25%	В-25%; С-20% Н-55%

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

**Результаты исследования по методике «Оценка самоконтроля в общении» по М. Снайдеру в контрольной и экспериментальной группе
(контрольный эксперимент)**

№ п/п	Контрольная группа		№ п/п	Экспериментальная	
	Имя	Уровень коммуникативности		Имя	Уровень коммуникативности
1	Михаил	Средний	1	Бахор	Средний
2	Кирилл	Средний	2	Бахман	Высокий
3	Анатолий	Средний	3	Парвиз	Средний
4	Ольга	Низкий	4	Пари	Низкий
5	Николай	Средний	5	Салм	Средний
6	Алексей	Средний	6	Зарина	Средний
7	Роман	Высокий	7	Рустам	Средний
8	Владимир	Высокий	8	Икбол	Средний
9	Сергей	Средний	9	Фарух	Средний
10	Наталья	Средний	10	Саяна	Высокий
11	Ирина	Средний	11	Бахтияр	Средний
12	Екатерина	Средний	12	Шухрат	Средний
13	Юлия	Низкий	13	Гульнора	Низкий
14	Владислав	Низкий	14	Гульчехра	Средний
15	Евгений	Средний	15	Улукбек	Низкий
16	Анастасия	Средний	16	Зухра	Высокий
17	Надежда	Высокий	17	Олма	Низкий
18	Вячеслав	Высокий	18	Чинара	Средний
19	Павел	Средний	19	Аида	Средний
20	Татьяна	Низкий	20	Айна	Высокий
ИТОГО %:		В-20%; С-60%; Н-20%	ИТОГО %:		В-20%; С- 60%; Н-20%

ПРИЛОЖЕНИЕ И

Результаты исследования по методике «Ваш стиль делового общения»

В.М. Шепеля в контрольной и экспериментальной группе

(контрольный эксперимент)

№ п/п	Контрольная группа					№ п/п	Экспериментальная				
	Имя	Стиль					Имя	Стиль			
		1	2	3	4			1	2	3	4
1	Михаил	18	5	9	17	1	Бахор	12	8	18	12
2	Кирилл	7	3	12	15	2	Бахман	10	4	17	9
3	Анатолий	12	8	10	9	3	Парвиз	17	5	15	3
4	Ольга	15	10	15	8	4	Пари	6	17	10	9
5	Николай	16	2	10	9	5	Салм	12	6	9	8
6	Алексей	12	8	8	12	6	Зарина	18	5	19	17
7	Роман	10	4	7	9	7	Рустам	7	3	12	15
8	Владимир	17	5	5	3	8	Икбол	12	18	10	9
9	Сергей	6	7	10	9	9	Фарух	15	10	15	8
10	Наталья	12	6	9	8	10	Саяна	16	2	10	9
11	Ирина	12	8	8	12	11	Бахтияр	18	5	19	10
12	Екатерина	10	4	7	9	12	Шухрат	7	3	12	15
13	Юлия	17	5	5	3	13	Гульнора	12	18	10	9
14	Владислав	6	7	10	9	14	Гульчехра	15	10	15	8
15	Евгений	12	6	9	8	15	Улукбек	16	2	10	9
16	Анастасия	18	5	9	17	16	Зухра	12	18	18	12
17	Надежда	7	3	12	15	17	Олма	10	4	17	9
18	Вячеслав	12	8	10	9	18	Чинара	17	5	5	3
19	Павел	15	10	15	8	19	Аида	6	7	10	9
20	Татьяна	16	2	10	9	20	Айна	12	6	19	8
ИТОГО %:		30 %	25 %	25 %	20 %	ИТОГО %:		30%	20%	40%	10%

РЕЦЕНЗИЯ

на магистерскую диссертацию
по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование,
направленность (профиль) образовательной программы Психосоциальная
работа с мигрантами
магистранта **Мироновой Алены Анатольевны**
на тему **Формирование конструктивного отношения к деловому
взаимодействию у мигрантов с разным уровнем
толерантности к неопределенности**

В современной социально-экономической ситуации в мире актуальность исследования не вызывает сомнений. Автор раскрывает вопросы толерантности, психолого-педагогические и социальные аспекты миграции, изучает особенности делового взаимодействия мигрантов с разным уровнем толерантности к неопределенности.

Работа содержит введение, три главы, выводы по главам, заключение библиографический список, приложения. Во введении корректно сформулированы цель, объект, предмет, задачи, гипотеза исследования, представлены его методы, теоретическая и практическая значимость работы, а также два положения, выносимые на защиту.

Теоретическое исследование проблемы выполнено на хорошем уровне, проанализирован достаточный научный материал, сделаны обоснованные выводы. В ходе эмпирического исследования был выявлен ряд особенностей делового взаимодействия мигрантов с разным уровнем толерантности к неопределенности. Автором разработана и проведена программа формирования конструктивного отношения к деловому взаимодействию у мигрантов. Заключение содержит основные выводы. Библиографический список включает 52 источника на русском языке. Приложения содержат необходимый справочный материал.

В целом текст ВКР логично структурирован, результаты исследования могут быть применены в практической деятельности специалистов. Достоверность результатов обеспечена достаточным объемом выборки и применением надежных и валидных методов исследования.

Имеются замечания по оформлению текста ВКР: на стр. 12, 13 и других при переносе на другую строку инициалы оторваны от фамилии ученого; оформление рисунков в параграфе 2.2 требует подписания всех шкал, указания количественных показателей в диаграмме.

В целом представленная магистерская диссертация Мироновой А.А. свидетельствует о том, что у автора сформированы профессиональные компетенции на высоком уровне. Работа заслуживает высокой положительной оценки, а ее автор – присвоения искомой квалификации.

Рецензент:

д.пс.н., профессор кафедры
психологии детства КГПУ
им. В.П. Астафьева



С.Н. Орлова / 18.06.2018.