

*Т.Ю. Осадча, Луганський національний університет імені Тараса Шевченка*

## **СПОСОБИ ФОРМУВАННЯ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ НА ЗАНЯТТЯХ З ІНОЗЕМНОЇ МОВИ**

Осадча Т.Ю.

Способи формування міжкультурної компетенції майбутніх менеджерів на заняттях з іноземної мови

У статті розглянуті деякі аспекти формування міжкультурної компетенції студентів – майбутніх менеджерів у межах університетської дисципліни „Іноземна мова за професійним спрямуванням”. Викладач може використовувати різні методи інтерактивного навчання у залежності від рівня підготовки студентів для досягнення цієї мети.

*Ключові слова:* міжкультурна компетенція, інтерактивне навчання.

Осадчая Т.Ю.

Способы формирования межкультурной компетенции будущих менеджеров на занятиях по иностранному языку

В статье рассмотрены некоторые аспекты формирования межкультурной компетенции студентов – будущих менеджеров в рамках университетской дисциплины „Иностранный язык с профессиональной направленностью”. Преподаватель может использовать разные методы интерактивного обучения в зависимости от уровня подготовки студентов для достижения данной цели.

*Ключевые слова:* межкультурная компетенция, интерактивное обучение.

Сучасні тенденції у світі спричиняють залученість кожної країни до процесу глобалізації, насамперед, у сфері економіки. Компанії України також виходять на закордонні ринки, їхня успішність усе більше залежить від їхньої конкурентоспроможності у швидко мінливому бізнес-середовищі. Цей процес зумовлює необхідність у підготовці фахівців, здатних працювати в різних інокультурних середовищах і досягати успішних результатів у ситуаціях міжкультурного спілкування.

Особливо важливою в цьому зв'язку є підготовка менеджерів, які були б не тільки професіоналами у своїй сфері, але й відігравали роль елемента-зв'язки

у відносинах між власною компанією й закордонним партнером, а також між компанією та її філіями в інших країнах. Глобалізація також зумовлює необхідність працювати із закордонними фахівцями, які приїждять у нашу країну. Для цього менеджери вітчизняних компаній повинні володіти не тільки мовною, але й міжкультурною компетенцією, яка б дозволила їм зняти будь-які бар'єри й труднощі в спілкуванні й веденні справ.

З іншого боку, домінуючим в освіті стає компетентнісний підхід, націлений на майбутню професійну діяльність студента, він „дозволяє прогнозувати соціальну й професійну поведінку майбутнього фахівця, припускає ефективність виконання ним певних ролей” [1]. Таким чином, потреба формування міжкультурної компетентності становить відображення об'єктивних потреб суспільства в цілому й сфери освіти, зокрема в підготовці майбутнього фахівця.

Це завдання може бути вирішене за допомогою ретельно розробленої програми підготовки майбутнього менеджера, яка б включала формування їхньої міжкультурної компетенції під час навчання іноземної мови за професійним спрямуванням.

Мета статті – розглянути деякі аспекти формування міжкультурної компетенції студентів – майбутніх менеджерів у межах університетської дисципліни „Іноземна мова за професійним спрямуванням”.

Ключовим поняттям для сфери міжкультурної компетенції є поняття „культура” і „культурні відмінності”. Ученими було зроблено чимало спроб виділити параметри культурних відмінностей сучасних суспільств. Наприклад, Дж. Хофстед (G. S. Hofstede, 2001) виділяє такі параметри, за якими можна порівнювати культури у сфері ведення бізнесу:

- ступінь володіння повноваженнями (владою) у компанії різними посадовими особами;
- характерна емоційна чоловіча/жіноча поведінка представників різних суспільств незалежно від статі;

- запрограмована суспільством лінія поведінки працівників у проблемних і невизначених ситуаціях спілкування й ведення справ;
- ставлення до ведення бізнесу в межах понять „колективізм – індивідуалізм” як у прийнятті рішень, так й у вияві особистої ініціативи;
- налаштованість працівників на короткотривалі або довготривалі результати як власної професійної діяльності, так і результатів співробітництва із закордонними партнерами [2].

Багато дослідників приділяли увагу сфері мотивації, ставленню працівників до стимулів і заохочень компанії, оскільки саме ця сфера дуже важлива для успішної роботи менеджера (J. Lee, L. Karakowsky, 2001). Інші вчені досліджували сферу ведення переговорів: різне ставлення до категорії „час” у різних культурах, різний очікуваний ступінь довіри від партнерів у переговорному процесі, різне сприйняття припустимого ризику під час прийняття рішень тощо.

Менеджер у процесі спілкування з представником іншої культури може зазнати так званого культурного шоку, про який було написано чимало публікацій (P. Nicola, J. S. Osland and A. Bird й ін.). Для подолання або запобігання подібного шоку менеджер-професіонал у процесі підготовки повинен оволодіти рядом умінь:

- уміння виражати повагу до партнерів по веденню переговорів;
- здатність не засуджувати;
- спроможність розуміти суб’єктивність власних знань, уявлень і сприйняття ситуації;
- уміння висловлювати співчуття й розуміння;
- здатність бути гнучким у веденні переговорів;
- толерантність у ситуаціях виникнення проблем і невизначеності [2].

Напевно, передумовою для виникнення цих умінь є емоційна зрілість й емоційна стабільність професіонала. С. Салліван (S. Sallivan) виділяє такі компоненти міжкультурної компетенції фахівця:

1) у сфері урівноваженості: емоційна стабільність, використання знань про культурні відмінності й особливості представників певної країни, уміння справлятися з наслідками культурного шоку;

2) у сфері міжособистісних відносин: екстраверсія, уміння погоджуватися із чужою точкою зору, уміння знаходити рішення в проблемній ситуації, використання вивчених понять про різницю культур;

3) у сфері сприйняття різних ситуацій: відкритість до сприйняття нових знань і до одержання нового досвіду (спілкування, ведення переговорів, роботи й под.), чесність у спілкуванні, уміння правильно й коректно ставити питання [3].

Таким чином, підготовка менеджера на сучасному етапі повинна включати й формування його міжкультурної компетенції. Це завдання в сучасних вітчизняних ВЗО покладено на дисципліну „Іноземна мова за професійним спрямуванням”.

Існує багато визначень поняття „міжкультурна компетенція” (С.Г. Тер-Минасова, О.Р. Бондаренко, Г.В. Єлізарова, В.П. Фурманова, W.B. Gudycunst й ін.). В. Гудикунст (W.B. Gudycunst) вважає, що „міжкультурна компетенція містить у собі знання, мотивацію й уміння спілкуватися адекватно й ефективно із представниками інших культур” [4, с. 192]. Г.В. Єлізарова дає таке визначення міжкультурної компетенції: „компетенція особливої природи, спроможність здійснювати МКС за допомогою створення спільного для комунікантів значення того, що відбувається, й досягати позитивного для обох сторін результату спілкування. МКК ... може бути властива тільки медіатору культур – мовній особистості, що вивчає якусь мову як іноземну” [5, с. 236].

Відомий західний учений Д. Батжес вважає, що „процес становлення компетентного в мовному відношенні члена суспільства відбувається завдяки оволодінню мовою в певних соціальних ситуаціях, відповідно до традицій і звичаїв, прийнятих у кожному суспільстві” [6, с. 55]. Оскільки мова – це соціальне явище, то головною умовою оволодіння нею є проникнення в культуру народу. Під частиною культури країни, мова якої вивчається і здатна

внести міжкультурний аспект у вивчення іноземної мови, розуміють „зібрання знань і досвіду, які дозволяють студентам бути адекватними учасниками міжкультурної комунікації” [7, с. 15], у тому числі в ситуаціях, пов’язаних з роботою менеджера. Адекватна участь у міжкультурній комунікації включає правильне розуміння підрядкового смислу висловлювань співрозмовника, правильну інтерпретацію культурних, історичних епізодів і реалій, розуміння поведінки носія мови.

Для формування міжкультурної компетенції студентів під час навчання іноземної мови необхідно дотримуватися певної методики, яка б визначала види вправ, теми, види навчальної діяльності, послідовність і характер завдань, інші параметри навчального процесу. Закордонні дослідники визначають міжкультурну підготовку (cross-cultural training) менеджера як „вплив, націлений на розвиток здібності особистості адаптуватися й успішно працювати в інокультурному середовищі” [8, с. 495].

Поняття „міжкультурна компетентність” досить широке, воно включається в себе різні аспекти підготовки майбутнього фахівця, у тому числі розвиток комунікативних умінь, ознайомлення з етикетом бізнесу, цінностями й загальноприйнятими думками, суспільно-політичною системою, стилем ведення переговорів тих країн, мова яких вивчається.

Таким чином, необхідність формування міжкультурної компетенції майбутніх менеджерів визначається такими чинниками:

- менеджер повинен уміти легко переключатися з властивого його рідній культурі стилю спілкування й ведення справ і переговорів на стиль країни-партнера по бізнесу, уміти легко адаптувати до нового середовища й бути відкритим до нових для нього поглядів і переконань;
- наявність міжкультурної компетенції покликана пом’якшити або запобігти культурному шоку, що може виникнути у фахівця, який веде справи із закордонними компаніями;
- міжкультурна компетенція менеджера дозволяє йому переборювати труднощі різного роду в спілкуванні із закордонними партнерами;

- наявність або відсутність міжкультурної компетенції може бути ключовим моментом, від якого залежить успішність діяльності менеджера на міжнародному рівні [8].

Існують різні думки про те, які саме аспекти повинна включати міжкультурна підготовка менеджера. Наведемо думку Б. Хан і М. Дженкінс (B. Hun and M. Jenkins), які вважають, що міжкультурна підготовка менеджера повинна включати такі аспекти:

- 1) вивчення різних аспектів часу, наприклад, пунктуальності й ставлення до тривалості становлення ділових відносин;

- 2) вивчення можливих мовних бар'єрів, наприклад, особливостей вимови окремих слів в американському англійському (та інших варіантах англійського), різниці в розумінні термінів;

- 3) ознайомлення зі стилем ведення бізнесу, властивим цій країні (наприклад, під час офіційних і неофіційних ділових зустрічей), наявністю повноти повноважень у відповідних посадових осіб у різних країнах, твердістю (або м'якістю) субординації усередині компаній;

- 4) вивчення системи цінностей культури країни досліджуваної мови, навчання майбутнього фахівця ставиться неупереджено до представників іншої культури, самому формувати уявлення про цінності й пріоритети цієї культури, не використовувати стереотипи в спілкуванні й веденні справ;

- 5) вивчення мови тіла при спілкуванні й привітань, які вказують на емоційний стан партнера по переговорах [9].

Ці аспекти можуть бути включені в програму вивчення іноземної мови за професійним спрямуванням кожним викладачем на основі врахування особливостей контингенту студентів, їхніх інтересів і потреб.

Дослідники називають такі методи, які можна використати для формування міжкультурної компетенції студентів:

- 1) культурний асимілятор (cultural assimilator) – ознайомлення студентів з реальними ситуаціями ведення бізнесу із закордонними партнерами, ситуації можуть бути проблемними, включати конфлікт через культурні відмінності;

2) метод контрастів (contrast American method) – ознайомлення студентів з поведінкою (мовленнєвою в тому числі), протилежною прийнятій у рідній культурі в тій або іншій ситуації ділового спілкування;

3) метод саморефлексії (self reference criterion) – навчання студентів самостійно порівнювати мовленнєву поведінку й культурні особливості рідної культури з іншомовною культурою партнерів по спілкуванню, а також навчання здібності мислити з погляду представників іншомовної культури при розв’язанні якої-небудь проблеми в бізнесі;

4) метод конкретних ситуацій (area simulation) – створення реальних ситуацій спілкування з представниками іншої культури, ситуації можуть бути заплановані викладачем за певним сценарієм;

5) метод оцінювання іншомовної культури (cultural self awareness model) – навчання студентів за допомогою обговорення відеозаписів з реальними ситуаціями в сфері бізнесу, а також за допомогою рольових ігор.

Г.В. Єлізарова вважає, що при формуванні міжкультурної компетенції студентів – майбутніх фахівців необхідно дотримуватися (серед інших) принципу усвідомленості й „переживання”. Цей принцип ґрунтується на психологічній природі емоцій і спрямований на формування ставлення до якої-небудь ситуації. Методики навчання шляхом набуття власного досвіду містять у собі безліч інтерактивних підходів, які припускають участь студентів у спілкуванні, за допомогою якого вони отримують знання й уміння з досвіду один одного.

Як приклад наведемо метод критичних інцидентів (Critical Incidents/Problem Solving), який являє собою опис випадків або ситуацій, що вимагають, щоб учасник взаємодії приймав певні рішення. Метою цього методу є інтерпретація конкретного інциденту студентом з наступним пошуком рішення проблеми й порівнянням знайденого рішення з рішеннями представників культури досліджуваної мови. Метод критичних інцидентів – гарний приклад пробудження емоційних почуттів у мовної особистості [5].

Презентація реальних ситуацій бізнесу іноземною мовою може бути запропонована викладачем в усній формі (аудіювання студентами невеликих уривків переговорів або ділових бесід), у формі показу відеозаписів з наступним обговоренням, у формі невеликих тестів-діалогів з наступними завданнями, а також у формі бесід із представниками країни досліджуваної мови (якщо є така можливість).

Отже, всі перераховані методи навчання викладач може творчо використати при підготовці занять з дисципліни „Іноземна мова за професійним спрямуванням”. Його завдання також полягає в тому, щоб мотивувати студентів самостійно працювати для ознайомлення з особливостями бізнес-середовища країн досліджуваної мови.

Таким чином, можна зробити висновки, що формування міжкультурної компетентності майбутнього менеджера – це складний процес, який вимагає систематичних послідовних зусиль з боку викладача й усвідомлених зусиль з боку студента. Метою формування міжкультурної компетентності є розвиток здатності особистості адаптуватися й успішно працювати в інокультурному середовищі. Людина, яка володіє міжкультурною компетенцією, здатна вийти в спілкуванні за межі власної культури, залишаючись самою собою, не втрачаючи власної культурної ідентичності. Для успішного формування міжкультурної компетенції студентів викладач може використати на заняттях різні методи інтерактивного навчання, беручи до уваги рівень підготовки, інтереси й потреби кожної конкретної групи студентів.

Перспективним, на наш погляд, є подальше вивчення методів і прийомів навчання в межах формування міжкультурної компетенції студентів на заняттях з іноземної мови у ВЗО.

## Література

1. **Миронова И. А.** Формирование межкультурной компетентности студентов в процессе обучения иноязычному профессионально-ориентированному общению : диссертация ... кандидата педагогических наук :



13.00.08 / Миронова Инна Александровна; [Место защиты: С.-Петерб. политехн. ун-т]. - Санкт-Петербург, 2008. - 217 с.

2. **Hofstede G. S.** Culture consequences: comparing values, behaviors, institutions and organizations across countries. – Thousand Oaks: Sage publications. – 2001. – 216 p.

3. **Sullivan S. L.** The distinction between stable and dynamic cross-cultural competences: implications for expatriate trainability // Journal of international business studies. – 30 (4). – 1999. – P. 709 – 725.

4. **Gudykunst W. B.** Cross-cultural and intercultural communication. – Sage Publications, 2003. – 299 p.

5. **Елизарова Г. В.** Культура и обучение иностранным языкам / Г.В. Елизарова. – СПб. : Изд-во Союз, 2001. – 291 с.

6. **Buttjes D., Byram M.** Mediating Languages and Cultures. Towards an international Theory of Foreign Language education. – Clevedon: Multicultural Matters. – 1991. – P. 53 – 57.

7. **Сысоев П. В.** Язык и культура: в поисках нового направления в преподавании культуры страны изучаемого языка / П.В. Сысоев // Иностранные языки в школе. – 2001. – № 4. – С. 12 – 17.

8. **Zakaria N.** The effects of cross-cultural training on the acculturation process of the global workforce // International journal of manpower. – 2000. – № 21 (6). – P. 492 – 511.

9. **Hun B.J., Jenkins M.** International peer group development // Industrial and commercial training. – 2000. – № 32 (4). – P. 128 –132.

Osadcha T.Yu.

The means of future managers' cross-cultural competence forming in a foreign language classroom.

Some aspects of future managers' cross-cultural competence forming in a foreign language classroom are considered in the article. To reach this goal a teacher can use different methods of interactive teaching taking into account the level of the students.

*Key words:* cross-cultural competence, interactive teaching.

## Відомості про автора

*Осадча Тетяна Юріївна* – канд. пед. наук, доцент кафедри іноземних мов Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Автор 32 публікації. Наукові інтереси: професійна підготовка викладачів іноземних мов в розвинених країнах; формування міжкультурної комунікації на заняттях з іноземної мови.