

О.В. Фрик

ПРИМЕНЕНИЕ ТРЕНИНГОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ У СТУДЕНТОВ НЕЯЗЫКОВОГО ВУЗА

В условиях социально-экономической глобализации подготовка студентов любого направления подготовки должна быть ориентирована на формирование у них межкультурной компетентности в сфере профессионального общения. Межкультурный аспект присутствует в настоящее время практически во всех сферах профессиональной деятельности. Межкультурное образование и воспитание призвано способствовать повышению общей культуры выпускников вузов, их конкурентоспособности на международном рынке труда, развитию у них способности решать профессиональные и коммуникативные задачи в сфере межкультурного взаимодействия. В данной статье рассмотрено применение тренинговых технологий в процессе формирования межкультурной компетенции у студентов неязыкового вуза. Как метод учебных занятий тренинг представляет собой планомерно осуществляемую программу разнообразных упражнений с целью формирования и совершенствования умений и навыков в той или иной сфере человеческой деятельности. Тренинг имеет ряд существенных преимуществ по сравнению с традиционными методами обучения. В последнее время именно тренинги становятся основным способом подготовки к межкультурному взаимодействию. Межкультурный тренинг отличается от всех других видов тренинга именно наличием межкультурного компонента и считается самым эффективным методом формирования межкультурной коммуникативной компетентности. В статье рассматриваются следующие методы, которые относятся к наиболее распространенным для применения в вузах: метода анализа единичных случаев, анализ критических инцидентов, метод культурного ассимилятора. Автором обоснована необходимость интегративного подхода, который предполагает формирование межкультурной коммуникативной компетентности в рамках всех изучаемых курсов в неязыковом вузе, интеграция имеет место на междисциплинарном, организационном, межличностном и международном уровнях. Подчеркивается, что реализация интегративного подхода на практике является сложной, т.к. предполагает интеграцию усилий всего преподавательского состава.

Ключевые слова: межкультурная коммуникация, межкультурная коммуникативная компетентность, интегративный подход, тренинг, межкультурная сензитивность.

Интеграция Российской Федерации в систему глобального образования и адаптация к реалиям Болонского процесса играют приоритетную роль в развитии высшего образования в нашей стране. В данном контексте одну из важнейших ролей постепенно начинает играть межкультурное образование и воспитание, которое призвано способствовать повышению общей культуры выпускников вузов, их конкурентоспособности на международном рынке труда, развитию у них способности решать профессиональные и коммуникативные задачи в сфере межкультурного взаимодействия.

Различные аспекты межкультурного обучения применительно к неязыковым вузам исследовались в работах И.Л. Плужник, К.М. Ирисхановой, В.Г. Буниной, М.В. Гараевой, М.В. Плехановой, Л.С. Зникиной, Е.А. Скобелевой, Н.Д. Усвят, О.А. Фроловой, Е.Ю. Айрапетовой, Н.С. Дуловой, М.В. Заворочай, Н.А. Киселевой, Д.Н. Корнеева, И.В. Резанович, А.Н. Топузовой, Л.Н. Феофановой и др.

Специалисты выделяют различные варианты межкультурного образования. В последнее время именно тренинги становятся основным способом подготовки к межкультурному взаимодействию. Следует заметить, что в настоящее время единого, общепризнанного определения понятия «тренинг» не существует. Имеет место ряд подходов. Согласно первому подходу тренинг понимается как форма

обучения, согласно второму – как метод, и согласно третьему – как процесс. Как метод учебных занятий тренинг представляет собой планомерно осуществляемую программу разнообразных упражнений с целью формирования и совершенствования умений и навыков в той или иной сфере человеческой деятельности. В отличие от традиционных методов преподавания, технология тренинга полностью охватывает потенциал обучающегося: уровень и объем его компетентности (социальной, эмоциональной и интеллектуальной), самостоятельность, способность принятия решений, взаимодействие и т. д. Межкультурный тренинг отличается от всех других видов тренинга именно наличием межкультурного компонента и считается самым эффективным методом формирования межкультурной коммуникативной компетентности (далее – МКК). Этот вид тренинга призван способствовать: более глубокому познанию собственной культуры и определению того, как она влияет на общение с другими; развитию эмпатии и любопытства по отношению к другим культурам; развитию толерантности и открытости в восприятии «других»; получению опыта работы в команде; определению того, что такое стереотипы и предрассудки, откуда они у нас берутся и в чем их опасность; знакомству с особенностями и путями разрешения межкультурных конфликтов. Тренинг наряду с имитационной игрой позволяет развернуть проблему в динамике, прожить необходимое

количество времени в конкретной ситуации межкультурного взаимодействия, оценить ее самостоятельно и глазами других участников.

В сфере межкультурной коммуникации метод тренинга впервые был предложен американским психологом Гарри К. Триандисом, полагающим, что с помощью этого метода происходит знакомство с межкультурными различиями в межличностных отношениях путем проигрывания ситуаций, имеющим свои особенности и по-разному протекающих в различных культурах. В процессе тренинга, по его мнению, происходит знакомство с чужой культурой посредством эмоционально окрашенной деятельности, повторного проигрывания ситуаций и их анализа. В результате становится возможным перенос полученных знаний на новые ситуации. [6, р. 305–322].

Основу апробированных тренинговых методик составляют наблюдения многих исследователей, согласно которым есть связь между научением культуре и личностным ростом. Исходя из этого можно предположить, что люди, ощущающие себя комфортно более чем в одной культуре, т.е. поликультурные личности, интеллектуально и эмоционально более удовлетворены жизнью, по сравнению с монокультурными личностями. Как правило, поликультурные личности, являющиеся субъектами диалога культур, обладают активной жизненной позицией, развитой эмпатией и толерантностью. Они эмоционально устойчивы, умеют жить в мире и согласии с людьми как представителями разных культурных групп, способны к успешному самоопределению и продуктивной профессиональной деятельности в условиях культурного многообразия общества. [2]

Тренинг дает возможность не просто ознакомиться с определенной ситуацией межкультурного взаимодействия, он помогает «прожить», «пропустить через себя» ту или иную ситуацию. Именно тренинг делает возможным эмпирическое обучение взаимодействию с представителями инокультур. При этом перед тренингом ставится две основные задачи. Во-первых, посредством проигрывания различных ситуаций, которые по-разному протекают в разных культурах, ознакомить обучаемых с межкультурными различиями; во-вторых, познакомив обучаемых с самыми характерными особенностями инокультуры, осуществить подготовку для переноса полученных знаний на другие ситуации.

Основой подготовки обычно является общекультурный тренинг, или тренинг самосознания, в результате которого человек должен осознать себя представителем конкретной культуры, вывести на уровень сознания нормы, ценности и правила поведения в своей культуре.

После этого становится возможным показать и проанализировать различия между разными культурами, а затем — выработать умение замечать эти различия и пользоваться ими для эффективного межкультурного взаимодействия. Для этого тренер

предлагает участникам рассмотреть различные конфликтные ситуации, которые решаются с позиций разных культур и фиксируют внимание на стереотипах и нормах родной культуры.

Существует группа тренингов под названием «культурно-специфичные». Их задача – подготовить человека к взаимодействию с представителями конкретной культуры. При разработке программ таких тренингов следует проявлять большую осторожность, поскольку слишком велика вероятность распространения национальных стереотипов, подчеркивания различий, игнорирования сходства и, следовательно, игнорирования практически всех целей развития межкультурной компетентности. [5] Подход в рамках теории культурных сценариев позволяет избежать стереотипизации. Он предполагает, что в некоторых странах или регионах этих стран или в определенных группах людей в этих странах конкретные формы действий могут наблюдаться с высокой вероятностью. Можно выделить следующие виды культурно-специфичных тренингов:

- когнитивный (сообщает информацию о другой культуре);
- поведенческий (обучает практическим навыкам, которые важны для жизни в условиях инокультуры);
- атрибутивный (трактует социальное поведение с позиций инокультуры).

Среди перечисленных видов тренингов самым важным является атрибутивный, потому что значительная часть проблем во взаимодействии с представителями других культур возникает по причине непонимания причин поведения друг друга. Люди в определенной ситуации ожидают конкретного поведения, а не дождавшись его, делают ложные выводы о человеке, с которым они общаются. В ходе атрибутивного тренинга человек знакомится с атрибуциями, характерными для интересующей его культуры.

Анализ единичных случаев (метод кейсов)

Этот метод тренинга давно известен в психологии, является одним из наиболее ранних. «Случаи» в контексте межкультурного обучения - это в основном узко определенные события во времени и пространстве, в которых участвуют два или более человека из по меньшей мере двух разных стран или принадлежащие как минимум к двум различным культурным сообществам. Это могут быть проблематичные, конфликтные или, наоборот, позитивно эмоционально окрашенные события. Эти события могут иметь место в общественной или частной сфере, в профессиональном контексте, они могут быть официальными и неофициальными, но они должны отражать те важные «уроки», которые были извлечены авторами или лицами, участвующими в них.

Межкультурное обучение с использованием метода анализа единичных случаев требует тщательно разработанных учебных материалов, которые должны быть доступны всем участникам.

Они основаны на фактическом опыте людей, работающих в соответствующих межкультурных контекстах.

Документы включают описание сценариев и контекстов, то есть события, которые рассматриваются в данном методе, должны быть встроены в сценарий, который кратко описывает, например, время, место, социальные роли, отношения и интересы.

Ядром метода является подробное и точное описание случаев. Они должны относиться к событиям, которые действительно произошли, должны содержать типичные и часто повторяющиеся ситуации. Также они должны стремиться к объективности, то есть к самой точной реконструкции события. Авторы описаний случаев могут использовать шаблоны, которые предлагаются в специальной литературе. Документы тренинга также включают вопросы, проблемы или задачи, требующие разработки гипотез по делу.

Как правило, такие случаи или события имеют историю. Эта история может быть основана на биографическом опыте вовлеченных людей или на их предыдущих отношениях. Она может быть основана на различиях или сходствах в политических и идеологических убеждениях вовлеченных лиц. Но также она может основываться на исторических отношениях стран, представителями которых являются действующие лица в данной ситуации.

Поскольку события, упоминаемые в описании случая, часто также имеют и последующую историю, которая относится, в частности, к приложению накопленного опыта, имеет смысл также обращаться и к ней.

При использовании метода анализа единичных случаев выделяют четыре этапа:

1. Внимательное знакомство с описанием случая;
2. Формулирование гипотезы о восприятии, интересах и намерениях лиц, участвующих в этом событии (интерпретация);
3. Презентация и обсуждение гипотез;
4. Оценка гипотез, выявление наиболее вероятной.

Различные варианты метода анализа единичных случаев в основном соблюдают данную последовательность, но отличаются, с одной стороны, типом и объемом описания случая, и конструкцией отдельных фаз, с другой стороны.

Вариант 1: Анализ критических инцидентов (Critical Incident Method)

Это первый вариант метода анализа единичных случаев. Анализ начинается с того, что участники тренинга сначала выбирают такое событие, которое было «критическим» для них, например, потому что это была конфликтная ситуация, потому что они узнали что-то особенное или потому, что они часто вспоминают об этом событии.

Все участники тренинга описывают такое событие в письменной форме, при этом тренер дает определенные подсказки для описания, например,

с помощью формы или контрольного списка. Важно, чтобы участники тренинга в описании воздерживались от интерпретации и оценочных суждений о других лицах, участвующих в этом событии, и стремились к простому описанию. Например, вместо того, чтобы сказать «она была рада», следует упомянуть: «У меня создалось впечатление, что она обрадовалась».

Эти описания затем представляются модератором, авторы при этом не называются. Однако в ходе анализа авторы могут заявить о себе, если они того пожелают, и при необходимости добавить дополнительную информацию о событии.

На следующем этапе другие члены группы разрабатывают возможные интерпретации - как гипотезы, а также аргументы, подтверждающие гипотезу.

Далее гипотезы и аргументация обсуждаются. Затем имеет место попытка ранжирования гипотез и аргументации, в той последовательности, в какой гипотезы с наибольшей долей вероятности интерпретируют рассматриваемое событие.

Вариант 2: Метод культурного ассимилятора (Culture Assimilators)

Вариант метода анализа единичных случаев известен в литературе по межкультурному обучению под названием метод культурного ассимилятора. Целью данного метода является научение человека видеть ситуации с точки зрения членов чужой группы, понимать их видение мира. Культурный ассимилятор называют также техникой повышения межкультурной сензитивности (Intercultural sensitizer) [3, p. 139-154]. Этот метод наиболее хорошо изучен на сегодняшний день, но его применение на практике требует высокой степени самодисциплины и мотивации.

В начале 60-х гг. XX в. были разработаны первые культурные ассимиляторы Ф. Фидлером, Т. Митчеллом и Г. Триандисом в университете штата Иллинойс (США). Метод культурного ассимилятора отличается от описания отдельного случая в двух основных аспектах. С одной стороны, учащимся не нужно формулировать гипотезы для интерпретации ситуации, они даются им автором тематического исследования и представляют собой каузальные атрибуции о наблюдаемом поведении. Это четыре возможных интерпретации, из которых участники должны выбирать, обсуждая с партнером или в небольших группах ту интерпретацию, которая представляется им наиболее вероятной. На пленарных заседаниях будут представлены и обоснованы интерпретации, выбранные небольшими группами. В 80-е гг. использование культурного ассимилятора получило свое развитие благодаря усилиям Р. Брислина и К. Кушнера. Они сформулировали концепцию общего культурного ассимилятора для помощи людям, оказавшимся в условиях инокультуры [4, p. 301-312].

Второе главное отличие заключается в том, что после представления своих решений на пленарных заседаниях участники получают обратную связь. Участникам предоставляется интерпретация

возможных вариантов ответа с аргументацией, подготовленная автором ассимилятора. Итак, культурные ассимиляторы – это программированные пособия с обратной связью.

Составление своих собственных культурных ассимиляторов может быть предложено студентам в качестве домашней творческой работы. В свою очередь, дальнейшая работа с этими ассимиляторами может стать формой аудиторной работы с последующим обсуждением ее результатов.

Интегративный подход

МКК представляет собой сегодня важный компонент современной подготовки студентов любого направления. Межкультурный аспект присутствует в настоящее время практически в любой сфере деятельности. При неразвитости МКК выпускники вуза не обладают достаточной способностью к социальной адаптации и интеграции как в профессиональное сообщество своей страны, так и мировое, испытывая затруднения по причине размытости ценностных ориентаций, несформированности способности и готовности решать коммуникативные и профессиональные задачи в контексте межкультурной коммуникации. [1, с.127] Наиболее эффективным в плане развития МКК в неязыковом вузе автору представляется интегративный подход, который предполагает формирование МКК в рамках всех изучаемых курсов, интеграция имеет место на междисциплинарном, организационном, межличностном и международном уровнях. Данный подход является сложным, т.к. предполагает интеграцию усилий всего преподавательского состава.

В вузе ведущая роль в формировании МКК принадлежит именно преподавателю, который должен дать модель уважения самоопределения других. Он должен избегать стереотипных национальных описаний, так же как уравниловки и ожидания ассимиляции. На занятиях в рамках гуманитарных дисциплин (не только иностранных языков, но и психологии, истории, социологии) важно использовать возникающие возможности для разговора о других культурах. Тренинги по межкультурной тематике могут проводиться также факультативно. Автор имеет опыт проведения межкультурного тренинга также и на выездном мероприятии факультета. По результатам опроса, проведенного автором среди студентов, принявших участие в выполнении тренинговых упражнений, можно сделать вывод о том, что использование тренинговых технологий способствует развитию «межкультурного сознания» участников, которые

в ходе взаимодействия с ценностями, обычаями и традициями других культур приходят к более осмысленному пониманию самих себя. По их мнению, подобные занятия помогают: «увидеть себя другими глазами», «осознать свою культурную основу», «научиться ценить многообразие мира», «осознать, что об одном и том же можно думать совершенно по-разному», «понять, какие мы и почему» и т.д. (приведены высказывания участников. - Прим. автора). В неязыковом вузе желательно применять различные тренинговые технологии в основном общекультурного характера. В отличие от студентов-лингвистов, изучающих определенный язык и изначально ориентированных на определенный лингвокультурный круг, например, англо-, романо-, германоязычные страны, студенты неязыкового вуза такой «привязки» не имеют. Применение межкультурного тренинга может стать тем резонансным толчком, который может способствовать развитию необходимой мотивации у студентов к изучению межкультурной коммуникации, самопознанию, самоорганизации и самообразованию.

Важно использовать любую возможность для разговора о культурах, как в рамках учебного процесса, так и во внеучебной деятельности. Большую значимость имеет наличие в вузовской библиотеке книг авторов, которые являются представителями других культур, учет национальных и религиозных праздников. Волонтерство в зарубежных странах, лингвистические лагеря, гранты и стипендии для студентов предоставляют прекрасные возможности для живого межкультурного общения и изучения иностранного языка. Интересным может быть проведение праздника «Культура моего народа», где студенты могут представить традиции и обычаи, костюмы, песни и стихи своего народа. Темой для проведения межкультурного мероприятия может стать «День благодарения урожая», известный у разных народов. Подобные мероприятия важны для формирования доброжелательного, толерантного отношения к представителям других этнокультур. В случае каких-либо конфликтов или дискриминации студентов позиции администрации вуза должны быть этнически и культурно непредвзятой. Другими словами, интегративный подход предполагает развитие целой «университетской философии» в виде некой программы, которая зафиксировала бы необходимость межкультурного обучения и воспитания и указала его пути как в рамках учебного процесса, так и во внеучебной деятельности.

Библиографический список

1. Аширбагина Н.Л., Фрик О.В. Цели и задачи формирования межкультурной коммуникативной компетентности у студентов – менеджеров [Текст] // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2015. – № 4 (16). – С. 126–129.
2. Иванова Л.В. Агранат Ю.В. Педагогические условия формирования поликультурной личности студентов в контексте обучения иностранному языку в вузе [Текст] // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 1 (часть 1). – С. – 82–84.
3. Albert R.D. The intercultural sensitizer or culture assimilator: A cognitive approach // Handbook of intercultural training. N.Y., 1983. Vol. 48. – P. 139–154.

4. Cushner K., Brislin R.W. *Intercultural interactions: A practical guide* (2 end ed). Beverly Hills, CA: Sage 1996.
5. McCaffery, J.A., *Independent Effectiveness and Unintended Outcomes of Cross-Cultural Orientation and Training*. In: Paige, R.M.(ed.), *Education for the Intercultural Experience*. Maine 1993 (2. Auflage), p. 219–240.
6. Triandis H. *Intercultural Education and Training* / Peter Funke (Ed.) // *Understanding the USA. A Cross-Cultural Perspective*. – Tübingen, 1989.

References

1. Ashirbagina N.L., Frik O.V. *Celiizadachiformirovaniyamezhkul'turnojkommunikativnojkompetentnosti u studentov – menedzherov* [The goals and objectives of the formation of intercultural communicative competence among students - managers] // *Bulletin of the Siberian Institute of Business and Information Technology*. – 2015. № 4 (16). – P. 126–129.
2. Ivanova L.V. Agranat YU.V. *Pedagogicheskieusloviyiformirovaniyapolikul'turnojlichnostistudentov v konteksteobucheniyainostrannomuyazyku v vuze* [Pedagogical conditions for the formation of the multicultural personality of students in the context of teaching a foreign language in a university] // *Basic research*. – 2013. – № 1 (chast' 1). – P. 82–84.
3. Albert R.D. *The intercultural sensitizer or culture assimilator: A cognitive approach* // *Handbook of intercultural training*. N.Y., 1983. Vol. 48. – P. 139–154.
4. Cushner K., Brislin R.W. *Intercultural interactions: A practical guide* (2 end ed). Beverly Hills, CA: Sage 1996.
5. McCaffery, J.A., *Independent Effectiveness and Unintended Outcomes of Cross-Cultural Orientation and Training*. In: Paige, R.M.(ed.), *Education for the Intercultural Experience*. Maine 1993 (2. Auflage), p. 219–240.
6. Triandis H. *Intercultural Education and Training* / Peter Funke (Ed.) // *Understanding the USA. A Cross-Cultural Perspective*. – Tübingen, 1989.

APPLICATION OF TRAINING TECHNOLOGIES IN THE PROCESS OF FORMING INTER-CULTURAL COMMUNICATIVE COMPETENCE IN STUDENTS OF THE NON-LINGUISTIC UNIVERSITY

Olga V. Frik,

associate professor, Omsk Branch of the Financial University under the Government of the Russian Federation

Abstract. In the conditions of socio-economic globalization, the preparation of students of any direction of training should be oriented towards the formation of intercultural competence in the sphere of professional communication among them. The intercultural aspect is present in almost all spheres of professional activity. Intercultural education and upbringing is designed to promote the overall culture of university graduates, their competitiveness in the international labor market, the development of their ability to solve professional and communicative tasks in the field of intercultural interaction. In this article, the application of training technologies in the process of forming intercultural competence among students of a non-linguistic institution is considered. As a method of training sessions, training is a systematically implemented program of various exercises with the purpose of forming and improving skills in one or another sphere of human activity. Training has a number of significant advantages in comparison with traditional teaching methods. Recently, it is the trainings that become the main way of preparing for intercultural interaction. Intercultural training differs from all other types of training precisely in the presence of an intercultural component and is considered to be the most effective method of forming intercultural communicative competence. The following methods are considered in the article, which relate to the most common ones for use in universities: the method of analysis of single cases, the analysis of critical incidents, the method of a cultural assimilator. The author substantiates the need for an integrative approach that involves the formation of intercultural communicative competence in all courses studied in a non-linguistic university, integration takes place at an interdisciplinary, organizational, interpersonal and international level. It is emphasized that the implementation of the integrative approach in practice is difficult, because involves the integration of the efforts of the entire teaching staff.

Keywords: intercultural communication, intercultural communicative competence, integrative approach, training, intercultural sensitivity.

Сведения об авторе:

Фрик Ольга Владимировна – кандидат философских наук, доцент, ведущий научный сотрудник, доцент кафедры «Общественные науки» Омского филиала ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (644099, г. Омск, ул. Партизанская, д.6), e-mail: OVFrik@fa.ru.

Статья поступила в редакцию 06.09.2018 г.