

## **Межкультурные тренинги и формирование профессиональной компетенции специалистов по межкультурной коммуникации**

Сегодня стало очевидным, что успешные и эффективные контакты с представителями других культур невозможны без практических навыков в межкультурном общении. Как отмечает С.Г. Тер-Минасова, «новые условия жизни радикально изменили задачи подготовки специалистов по иностранным языкам. Современному обществу требуются уже не просто преподаватели и переводчики, а гораздо шире – специалисты по международному и межкультурному общению» [1: 6].

В рамках подготовки специалиста по межкультурной коммуникации у студента необходимо сформировать следующие умения:

1. воспринимать, анализировать, сопоставлять, оценивать определенную систему фактов иностранной культуры;
2. видеть в чужой культуре не только отличия друг от друга, но и то, что сближает и объединяет две культуры;
3. соотносить существующие стереотипы с собственным опытом и делать адекватные выводы;
4. видеть детали, важные для постижения сути явления/ культуры;
5. принять новые знания о чужой культуре для более глубокого познания своей.

Межкультурные тренинги занимают особое место в подготовке специалистов по межкультурной коммуникации, поскольку их целью является обучение коммуникативным умениям и навыкам, необходимых при реальном общении с представителями различных лингвокультур. Иными словами, у выпускников должна быть сформирована межкультурная компетентность, под которой понимается способность субъекта эффективно взаимодействовать с представителями других культур, понимая специфику межкультурного взаимодействия, с учетом культурных различий и соблюдения принципа толерантности.

Формирование межкультурной компетентности посредством межкультурного обучения представляет собой сложный процесс, в ходе которого приобретается и анализируется социальный опыт. В своем исследовании Н.С. Смирнова отмечает, что формирование межкультурной компетентности предполагает понимание особенностей межкультурного взаимодействия, включающее в себя культурно-адекватную интерпретацию поведения субъектов межкультурного общения, расширение представления об особенностях своей культуры, расширение поведенческих альтернатив при обращении с системой ориентации своей и чужой культуры, расширение альтернатив объяснения поведения коммуникантов, умение уверенно ориентироваться в условиях межкультурного взаимодействия, потенциал к культурно-адекватному межкультурному взаимодействию [5]. Результатом межкультурного обучения является владение межкультурной компетентностью, предполагающее уверенность в действиях, что отражает целеустремленность субъекта межкультурного взаимодействия и его последовательность в достижении поставленных целей. Владение межкультурной компетентностью предполагает достаточную степень гибкости относительно стратегий действия в чужой культуре, креативность в развитии межкультурных

отношений, а также наличие общей стратегии, позволяющей субъекту успешно переносить проверенные на практике формы межкультурного действия на новые ситуации пересечения культур.

Межкультурные тренинги представляют собой мероприятия, предлагающие возможности для межкультурного обучения, и способствующие приобретению межкультурной компетентности. Они отличаются друг от друга своими целями, содержанием, методами, длительностью, дидактическими целями.

В области межкультурных отношений метод тренинга впервые был предложен Г.Триандисом, который считает, что при использовании этого метода знакомство с межкультурными различиями в межличностных отношениях происходит путем проигрывания ситуаций, по-разному протекающих в различных культурах. В процессе тренинга, по мнению ученого, 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 [3].

К наиболее распространенным и известным методам подготовки к успешному межкультурному общению можно отнести: беседы, рассказы очевидцев, или представителей разных культурных групп, сбор информации об истории, традициях того или иного народа, о его культурных ценностях, просмотр и обсуждение видеоматериалов, дискуссии, ролевые игры, анализ ситуаций. Именно с помощью этих методов обучения студенты обретают необходимые навыки и опыт общения и взаимодействия, развивают в себе уверенность, способность к гибким взаимоотношениям. В американской культурной антропологии разработаны типы межкультурных тренингов, полную типологию которых представил Р. Брислин:

- *тренинг самосознания* – познание индивидом собственных культурных основ;
- *когнитивный тренинг* – получение информации о других культурах;
- *тренинг атрибуции* – приобретение навыков объяснения причин, ситуаций и действий с точки зрения другой культуры;
- *поведенческий тренинг* – обучение практическим навыкам, необходимым для жизни в другой культуре;
- *ситуативный тренинг*, который предполагает воспроизведение и анализ конкретных межкультурных контактов, а также обсуждение проблем, возникающих в результате таких контактов [4].

Основой подготовки обычно является общекультурный тренинг

или тренинг самосознания, в результате которого обучаемый 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. К культурно специфичным тренингам относятся когнитивные, атрибутивные, поведенческие и ситуативные тренинги.

Таким образом, метод тренинга сочетает в себе информационный и деятельностный аспекты, что и делает его одним из самых эффективных методов в формировании межкультурной компетентности.

Опыт проведения тренингов на занятиях по дисциплинам «Основы теории межкультурной коммуникации» и «Практикум по межкультурной коммуникации» со студентами 3-4 курсов показывает, что тренинг – эффективный метод обучения, поскольку развивает умение слушать собеседника, уверенно держать себя с другими студентами, выступать публично, строить эффективную модель взаимоотношений с партнерами по коммуникации, предотвращать и конструктивно разрешать конфликты, преодолевать осложняющие общение привычки и манеры поведения и т.д.

Такая оценка тренинга основывается на том, что обучение взаимодействию с представителями других культур имеет перед собой две основные задачи:

1. через целенаправленное воспроизведение конкретных ситуаций, протекающих по-разному в различных культурах, познакомить обучаемых с межкультурными различиями во взаимоотношениях с представителями других культур;
2. подготовить перенос полученных знаний на различные ситуации.

В процессе подготовки человека к межкультурному взаимодействию необходимо стремиться использовать различные методы подготовки и разные типы тренингов. Итогом процесса обучения должно стать овладение так называемым платиновым правилом нравственности «Поступай с другими так, как они поступали сами с собой». Это правило означает, что, попадая в чужую культуру, целесообразно поступать в соответствии с нормами, обычаями, традициями этой культуры, демонстрируя толерантность.

Как отмечает А.П. Садохин, эффективность тренингов определяется тремя важными компонентами тренинговой программы:

- анализом потребностей в тренинге;
- подбором методов и техник, соответствующих теме и цели тренинга;

- оценкой программы тренинга и его результатов.

Рассмотрим более подробно вышеперечисленные компоненты.

Анализ потребностей в тренинге заключается в определении основного круга проблем культуры, требующих обстоятельного рассмотрения и усвоения.

Подбор методов и техник, соответствующих теме и цели тренинга. Тренинговые методы включают в себя ролевые игры, анализ конкретной ситуации, мозговые атаки, групповые дискуссии и т.д. Тренинговая техника предполагает использование особенностей обучающего воздействия того или иного метода для достижения максимального эффекта от тренинга. Ученые выделяют четыре основных вида тренинговой техники: информационную; симуляционную; упражнения по практическому выполнению заданий и групподинамические упражнения. Выбор оптимальной для тренинга техники зависит от многих факторов, важнейшим среди которых является цель тренинговой программы.

Оценка программы тренинга и его результатов заключается в сопоставлении по заданным параметрам состояния обучаемых до и после тренинга. В качестве критериев оценки результативности тренинга целесообразно использовать те показатели, которые применялись для определения потребности в тренинге [5: 253-254].

К числу основных коммуникативных навыков, которым следует обучиться, относятся следующие:

- техника установления и поддержания эмоционального контакта с партнером;
- основные приемы слушания (пассивное, активное, эмпатическое);
- приемы конкретизации и уточнения точки зрения партнера;
- виды обратной связи и правила подачи обратной связи;
- техника уверенного поведения;
- правила завершения общения.

Умение гибко выбрать коммуникативную стратегию, изменить ее адекватно ситуации и партнеру в случае изменения коммуникативной ситуации и партнеру в случае изменения коммуникативной ситуации является базовым фактором коммуникативной компетентности. Это свойство формируется в ролевых играх, в которых задается практическая ситуация с последующим использованием соответствующих коммуникативных приемов и анализом достигнутых в процессе общения результатов.

По мнению А.П. Садохина, главным фактором коммуникативной компетентности является сознательный свободный выбор того или иного типа поведения и принятие ответственности за него. Можно вы-

делить два аспекта проблемы: распределение ответственности между партнерами и соотношение прав и ответственности [5]. Как показывают наблюдения, очень часто люди неправильно понимают свою ответственность и ответственность другого человека. Они считают себя обязанными отвечать за чувства, эмоции, переживания другого человека, но отвергают свою собственную ответственность за свои собственные чувства, мысли, поведение.

Задача тренинга заключается в том, чтобы сформировать реалистичное чувство ответственности и за себя, и за другого. Главным в этом случае является принцип «Я отвечаю только за то, что могу контролировать». Что касается ответственности за другого, то она определяется таким образом: «Я полностью отвечаю за то, какие действия я совершил, чтобы создать условия для развития как своего, так и партнера, для того, чтобы наше общение было продуктивным, для достижения согласия. Но я ни в коей мере не несу ответственности за чувства, эмоции, мысли, поведение моего партнера».

Осознание меры своей ответственности за другого в коммуникативном процессе активизирует когнитивный процесс, конечной целью которого является корректировка своего поведения для достижения целей коммуникации. Здесь необходимо уметь видеть грань между чувством вины и ответственностью. Это умение заключается не только в безусловном принятии и уважении *другого*, в вере в его возможности, но и в ценностном отношении к проявлениям другого. Человек не осуждает и не отталкивает эти проявления, а только позитивно их переосмысливает, воспринимает их как новые ценности. И это позволяет ему общаться с партнером эффективно и успешно.

### ***Библиографический список***

1. Тер-Минасова С.Г. Язык и межкультурная коммуникация. М.: Слово/Slovo, 2000.
2. Смирнова Н.С. Межкультурная компетентность как предмет социально-философского анализа в современной Германии: автореф. дис. ... канд. филос. наук. Архангельск, 2007.
3. Triandis H. Intercultural Education and Training / Peter Funke (Ed.) // Understanding the USA. A Cross-Cultural Perspective. Tübingen, 1989.
4. Brislin R.W., Yoshida T. Intercultural Communication Training. An Introduction/ – Thousand Oaks, 1994.
5. Садохин А.П. Межкультурная коммуникация: учеб. пособие. М.: Альфа-М; ИНФРА-М, 2006.