

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМУНІКАЦІЇ

Александрова Н.М.

кандидат педагогічних наук

доцент кафедри іноземних мов та міжкультурної комунікації

Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана

КУЛЬТУРНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК СКЛАДОВА МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Анотація. В статті розглядається сутність культурного інтелекту як складової міжкультурної компетентності. Аналізуються та узагальнюються визначення поняття «культурний інтелект» та виокремлюються його складові компоненти. Пропонуються рекомендації щодо удосконалення процесу вивчення іноземної мови з акцентом на формування культурного інтелекту.

Ключові слова: міжкультурна комунікація, міжкультурна компетентність, культура, діалог культур, культурний інтелект, лідерство.

Abstract. In the article the author analyzes the essence and content of cultural intelligence as a key component of intercultural competence. The definition of the concept of «cultural intelligence» is defined and summarized, and its constituent components are pointed out. Recommendations are offered for improving the process of learning a foreign language with an emphasis on the formation of cultural intelligence.

Key words: cross-cultural communication, intercultural competence, culture, dialogue of cultures, cultural intelligence, leadership.

Проблема у загальному вигляді. Сучасні зміни та трансформаційні процеси у бізнесі не викликають жодних сумнівів щодо важливості лідерства у міжкультурному діловому середовищі. Сьогодні лідерство постає як мультикультурний виклик, який охоче приймають, відвідуючи різноманітні тренінги, коуч-сесії, включаючи тести культурної чутливості, що покликані підвищити рівень міжкультурної компетентності. Значна частина матеріалу, що пропонується для опанування, передбачає концептуалізацію, дослідження та застосування культурного інтелекту (Cultural Intelligence – CI) у контексті лідерства. Культурний інтелект є єдиним підходом до міжкультурного лідерства і чітко вкорінений в сучасних теоріях інтелекту [6, с. 56].

Міжкультурна компетентність, передусім, взаємопов'язана з поняттям міжкультурного діалогу, успішність якого залежить безпосередньо від рівня професійної компетентності сторін, їх налаштованості на діалог та продуктивну взаємодію. Однак, не зважаючи на результативність діалогу, компетентні міжкультурні комунікатори, безперечно, отримують задоволення від власне процесу, оскільки набувають нові знання з досвіду спілкування і вміння розуміти погляди інших людей.

Аналіз останніх публікацій. Проблему визначення міжкультурної компетентності було розглянуто в дослідженнях і публікаціях Г. Антипової,

Ж. Войнової, О. Дем'яненко, Т. Колосовської, О. Лапшина, Г. Ферапонтова; особливостям формування міжкультурної компетенції присвячені праці Н. Алмазової, Р. Гришкової, Г. Копил, І. Плужник, В. Сафонової та ін.

Науковці, які досліджують міжкультурну компетентність, зосереджуються на різних аспектах цього поняття і використовують як якісні, так і кількісні методи дослідження. Водночас, глобалізація і різноманітність культур у сучасному суспільстві, спонукає до зміни розуміння концептуальності культурної ідентичності [3]. Іншими словами, культурна ідентичність особистості тепер є складнішою і множинною, що нашоюхує на холистичне розуміння сутності та значущості міжкультурного спілкування. Наше розуміння міжкультурної компетентності можна узагальнити як ефективну і належну поведінку у взаємодії з представниками інших культур. Відтак, вивчення міжкультурної компетентності з погляду різних культур та їх традицій збагачує наше розуміння цього поняття.

Виклад основного матеріалу. Аналіз іноземних джерел та останніх публікацій у авторитетному виданні *Harvard Business Review* дає нам право стверджувати, що, особистість, яка здатна ефективно функціонувати в міжкультурних умовах, природно й краще спроможна керувати іншими людьми в міжкультурних умовах роботи. Досліджуючи сучасні вимоги та очікування до керівників світових компаній та роботодавців, сучасні тренери та бізнес-коучери (Warren Bennis, Robert J. Thomas, Amy Gallo, Jenny Fernandez, Luis Velasquez) приходять до висновку, що міжкультурна компетентність лідера має включати в себе високий рівень культурного інтелекту (*cultural intelligence* або *cultural quotient CQ*).

Вперше у науковій літературі зустрічається поняття «культурний інтелект» на початку 21 століття (2003 рік), коли П. Ерлі та С. Енг (*P. Christopher Earley and Soon Ang*) офіційно розробили концепцію культурного інтелекту та використали її для опису здатності людини ефективно функціонувати та взаємодіяти з представниками інших культур в глобальних міжкультурних умовах [10]. На переконання авторів, культурний інтелект – це здатність адаптуватися та ефективно функціонувати в нових культурних ситуаціях. Ерлі та Енг (2003) спочатку представили три аспекти або фактори, що стосуються структури культурного інтелекту: пізнання, мотивація та поведінка, стверджуючи, що культурний інтелект – це здатність адаптуватися та ефективно функціонувати у нових культурних ситуаціях [2, с. 23]. Як зазначають автори, взаємодіючи з іншими людьми в рамках власного культурного середовища, ми, зазвичай, добре знаємо власні норми, поведінку та звичаї, що дозволяє нам зрозуміти перебіг подій у певних ситуаціях спілкування. Саме тоді, коли ми спілкуємося з іншими людьми з різного походження, ми бачимо, що ідеали та дії можуть означати щось зовсім інше для когось іншого. У такі моменти ми відчуваємо стрес, хвилювання та, часто, незручність через ситуацію [2, с. 123].

Незабаром Енг і Лінн Ван Дайн (2008) розширили модель культурного інтелекту, включивши в неї чотири типи факторів, а саме: метакогнітивний – «рівень свідомої культурної обізнаності індивіда під час міжкультурних взаємодій»; когнітивний, – знання культури, ділового етикету, включаючи соціальні норми поведінки, цінності і практики; мотиваційний – вміння зосередити увагу на

ефективному функціонуванні та взаємодії в міжкультурних умовах; і поведінковий – здатність демонструвати відповідні дії під час міжкультурної взаємодії (Ang 2011) [1, с. 17].

На переконання одного із сучасних дослідників культурного інтелекту Брукса Пітерсона (*Brooks Peterson* – професійний тренер, консультант та коучер з розвитку міжкультурної компетентності у лідерів), культурний інтелект – це здатність особистості брати участь у поведінковій ситуації, яка передбачає залучення відповідних навичок (мовленнєві, навички міжособистісного спілкування) та особистісні якості (толерантність до двозначності, гнучкість), які належним чином налаштовані на культурні цінності та взаємодію з людьми [9, с. 56].

Психолог Говард Гарднер змусив людей по-іншому сприймати інтелект, ввівши в обіг термін «множинний інтелект», припускаючи, що мати інтелект та бути інтелектуалом означає щось більше, ніж логічний, мовний або математичний інтелект, який зазвичай вимірюють стандартними тестами IQ [4, с. 123]. Так, на думку автора, наприклад, музикант може бути генієм на фортепіано, але мати дуже низькі математичні чи мовленнєві здібності, що жодним чином не дає нам право вважати музиканта «нерозумним» через низький бал у тесті IQ. Танцюрист або майстер карате, як зазначає дослідник, можуть мати чудові навички, пов'язані з рухом, відчуттям простору, але можуть нічого не знати про фортепіано. Геній на тесті IQ може не мати шансів у спарингу з майстром карате. Автор стверджує, що основна ідея полягає в тому, що існує більше ніж один спосіб бути розумним, і Гарднер пропонує кілька корисних категорій для визначення інтелекту [4, с. 129].

Дослідники в унісон стверджують, що культурний інтелект є унікальною та життєво важливою складовою міжкультурної компетентності особистості і охоплює різні аспекти теорії множинного інтелекту та теорії емоційного інтелекту, а саме: лінгвістичний, просторовий, внутрішньо особистісний (або емоційний) та міжособистісний інтелект. Розглянемо детальніше зазначені складові.

Лінгвістичний інтелект передбачає оволодіння іноземною мовою для успішної комунікації з партнером. На переконання Брукса Пітерсона, і ми цілком поділяємо його підхід, спілкування мовою свого іноземного партнера є проявом поваги до культури співрозмовника, що істотно впливає на результати комунікації та спілкування та досягнення фінансових результатів під час ділових перемовин [9, с. 118]. Щоб успішно спілкуватися з представниками інших культур, чия рідна мова не є англійською, потрібні знання мови. Продавець, який може спілкуватися з клієнтами рідною мовою клієнтів, має набагато більше шансів зачарувати їх, справити позитивне враження, переконати і збільшити продажі. Як зауважує дослідник, чим більше ви спілкуєтеся зі своїми міжнародними колегами, тим більш значущим для вас буде вивчити мову свого партнера. Який вищий комплімент ви можете зробити діловому партнеру, ніж продемонструвати щирий інтерес до чогось такого особистого, як його рідна мова, доклавши зусиль, щоб її вивчити? Відтак, автор підкреслює безперечну важливість удосконалення вивчення іноземних мов в процесі професійної підготовки майбутніх бізнесменів, менеджерів та економістів, що може дати вам незаперечну перевагу над вашими конкурентами [9, с. 120].

Другою складовою культурного інтелекту є Просторовий інтелект. Автор переконаний, що коли ми спілкуємося з людьми з інших культур, ми повинні принаймні знати правильну поведінку (діловий етикет), яка допоможе нам пройти знайомство, ділову зустріч, трапезу чи інші сценарії, не виставивши себе на посміховисько. У цьому контексті просторовий інтелект стосується таких простих речей, як те, наскільки близько люди стоять один до одного під час розмови (*proximity*), де сидить найважливіша особа на нараді, як розставлені стільці, чи люди кланяються, чи потискають один одному руки, чи торкаються один одного, а також здатність розуміти та передбачати, а іноді й відповідним чином імітувати мову тіла. Мова тіла, правильні рухи, манери та жести мають зблизити партнерів по спілкуванню, виявити та побудувати довіру, і жодним чином не нашкодити відносинам та принизити культуру співрозмовника [9, с. 127].

Пригадуючи власний досвід спілкування з азіатськими партнерами, Брукс Пітерсон зазначає, що «Якби я поплескав азіата по руці чи плечу так, як південно американці зробили зі мною, щоб продемонструвати близькість, це точно не зблизило б нас і жодним чином не побудувало б довіри! Навпаки, азіати вміло виявляли мені ввічливість, відкриваючи переді мною двері, злегка кланяючись, відступаючи, щоб я міг першим пройти до кімнати тощо. Південно американці, напевно, вважали б смішним, якби я повадився з ними так услужливо» [9, с. 134]. Автор підкреслює, що різні способи використання тіла, голосу чи простору за своєю суттю не є хорошими чи поганими; вони просто представляють відмінності. Здатність або неспроможність адаптувати нашу просторову поведінку може зробити наших міжнародних колег комфортними або неспокійними, що, у свою чергу, може сприяти різним рівням успіху чи невдач у прямих міжкультурних взаємодіях.

Внутрішньо особистісний інтелект, на переконання Говарда Гарднера та Брукса Пітерсона, передбачає розуміння та знання власного культурного стилю. На їхнє глибоке переконання, якщо особистість знає свій власний культурний стиль, їй легше буде порівнювати себе з іншими для того щоб скоригувати свою поведінку, щоб бути сумісною в міжкультурних умовах.

Дослідники переконані, що самосвідомість як аспект культурного інтелекту є рушійною силою у міжкультурній комунікації. Пізнати себе – це, звичайно, урок на все життя, який передбачає постійну практику та еволюцію.

Міжособистісний інтелект уможливорює успішну взаємодію з людьми з інших культур, що є серцевиною культурного інтелекту. Знати факти про іншу культуру корисно, але ваш підхід не може бути лише академічним чи інтелектуальним, як зауважують автори, потрібно знати, як успішно взаємодіяти з людьми [9].

Гарднер припускає, що міжособистісний інтелект – це здатність належним чином реагувати на інших, що виходить за межі мовних аспектів спілкування та за межі самого спілкування. Він описує міжособистісний інтелект як здатність «читати наміри та бажання інших, навіть якщо вони приховані». Гарднер пояснює, що ця навичка може бути високорозвиненою у терапевтів, вчителів і політичних лідерів (серед інших). Здатність «читати» людей і передбачати їхні мотиви та бажання є аспектом міжособистісного інтелекту, який має вирішальне значення для

професіоналів у міжнародних взаємодіях. Це вміння міжнародного торгового представника, який може передбачити, що завершить продаж під час переговорів з людьми з інших культур [4, с. 127].

Це ще одна сфера, де важко дати загальну пораду, оскільки людські взаємодії непередбачувані, і існує безмежна кількість конкретних сценаріїв, у яких міжкультурні стосунки посилюються або послаблюються. Можливо, найкращий спосіб навчити нас покращувати цей аспект культурного інтелекту – це запропонувати нам уважно вивчити свою мотивацію до вивчення інших культур.

Ми поділяємо думку авторів, що, незалежно від того, чи є наш мотив працювати заради миру, прибутку чи міжнародного взаєморозуміння, ми повинні знайти власну причину розвитку нашого міжособистісного інтелекту в різних культурах. Узагальнюючи, дослідники наводять декілька порад для розвитку культурного інтелекту та ефективної взаємодії з людьми з інших культур, а саме: розмовляти мовою партнерів; розуміння важливості невербальної поведінки; знати про свій власний культурний стиль і усвідомлювати, як ваш культурний стиль поєднується з культурним стилем інших.

Один із дослідників культурного інтелекту Девід Лівермор (*David Livermore*) розробив власну модель, яка безпосередньо пов'язана з чотирма аспектами інтелекту, а саме: мотивація, знання, метакогнітивний і поведінка [6, с. 78]. На його переконання культурний інтелект – це особлива форма інтелекту, яка допомагає люди ефективно функціонують у мультикультурних ситуаціях. Як зазначає автор, це більше, ніж просто знання, підхід культурного інтелекту виходить за рамки простого підкреслення культурного розуміння. Це також включає в себе особисті інтереси лідера, стратегічне мислення та, як результат, поведінку в міжкультурних ситуаціях [6, с. 98].

Розуміння соціологічних відмінностей у культурних переконаннях, цінностях і поведінці є важливим, на думку дослідника, але воно є неповним, окрім вивчення психологічної динаміки, яка виникає під час взаємодії однієї людини з іншою. Культурний інтелект підкреслює набуті здібності більше, ніж риси особистості. Ключовим акцентом той факт, що особистість може підвищувати рівень власного культурного інтелекту через освіту, навчання та професійний та життєвий досвід; культурний інтелект не є фіксованим, швидше він може розвиватися і рости [5].

Варто звернути увагу, що культурний інтелект не є специфічним для конкретної культури. Акцент не робиться на засвоєнні всієї конкретної інформації та поведінки, необхідних для окремих культур. Натомість він зосереджується на розробці загального усвідомлення міжкультурної комунікації, навичок і поведінки для розуміння розмаїття культур, з якими ми стикаємося щодня [5]. Культурний інтелект пропонує лідерам реалістичний і практичний набір навичок, щоб відповідати вимогам лідерства в сучасному швидкоплинному світі.

Дослідники переконані, що культурний інтелект є «критичною лідерською компетентністю для тих, хто має транскордонні обов'язки» [9]. Культурний інтелект посилює вплив трансформаційного лідерства на організаційні інновації. Література підтримує думку про те, що людина, яка краще здатна ефективно функціонувати в міжкультурних умовах, природно, може краще керувати в міжкультурних робочих

умовах. Культурний інтелект є ключовим у глобальному лідерстві, оскільки дає змогу лідеру ефективно діяти поза кордонами, встановлювати культурно відповідні цілі, досягати чіткості в керівництві та впровадженні більшої кількості інновацій. Зрештою, культурний інтелект дає лідерам конкурентну перевагу в процесі взаємодії на глобальних платформах [9, с. 118].

З огляду на вище викладений матеріал, хотіли б зауважити, що, оскільки вивчення іноземних мов є одним із ключових факторів формування і розвитку культурного інтелекту, постає питання щодо узагальнення певних вимоги до сучасного викладання іноземних мов.

Відтак, ми спостерігаємо зміни у викладанні іноземних мов, вивчення іноземної мови постає як суто функціональний процес: мова як засіб спілкування в різних сферах життя. Зустрічаємо певні обґрунтування щодо ігнорування навіть певних жорстких правил в граматиці, оскільки не всі форми вживаються у щоденному спілкуванні. Сучасний студент вимагає інтерактивної взаємодії з викладачем при вивченні мови, спілкування й ще раз спілкування, тобто істотно змінюються мотиви студентів і їх мотивація в цілому до вивчення іноземної мови. З власної практики можу сміливо стверджувати, що студентам цікаво вивчати фразеологічні звороти та ідіоматичні вирази, оскільки вони відтворюють автентичність мовлення й спілкування.

Аналізуючи останні дослідження прикладної лінгвістики, ми дійшли висновку, що сьогодні спостерігається та прослідковується тенденція підтримувати функціональний підхід до вивчення іноземних мов як засобу спілкування в різних сферах життя. Доктор Дженіфер Дженкінс (*Dr Jennifer Jenkins* – професор прикладної лінгвістики в Королівському коледжі в Лондоні) в своїх працях наголошує на тому, що вивчення англійської мови як мови міжнародного спілкування для не носіїв мови потребує дещо спрощеного підходу, особливо до вивчення граматики і вимови, особливо для азійських країн, де національна вимова істотно відрізняється від англійської [8, с. 50]. Дослідниця також наголошує на тому, що вже навіть носії мови не очікують досконалої грамотності від не носіїв. Оскільки вже не мають права привласнювати собі мову, бо англійська є міжнародною мовою. Так, за словами автора, кожен має право на власну англійську мову. (*«The native speakers of English don't own it (English) and so don't have the right to expect everybody else around the world, when they speak English, to conform to native-speaker's ways of speaking, that everybody has the right to develop their own ways of speaking English»*) [7, с. 90]. На нашу думку, до такого підходу до вивчення іноземної мови треба ставитися обережно, оскільки сам процес вивчення мови можна звести лише до вивчення необхідних слів, тобто істотно звести до примітивного вивчення. З іншого боку, варто взяти до уваги необхідність зорієнтувати процес вивчення мови з огляду на професійні вимоги здобувачів, навчити говорити грамотно, можливо уникаючи складні граматичні форми.

Отже, пропонуємо декілька порад щодо удосконалення процесу вивчення іноземної (англійської) мови.

Розробити сучасні форми і методи взаємодії викладача і студента, які забезпечать вивчення іноземних мов як засобу спілкування і взаємодії фахівців в

різних сферах діяльності, наприклад іноземна мова для економістів, фінансистів, медиків. (так ми сьогодні маємо безліч підручників для вузько-профільного спілкування *English for IT specialists, for marketer etc.*)

Вивчення іноземних мов має відбуватися на теренах взаємодії соціальної, культурної та політичної сфер життя народу, мову якого ви вивчаєте, тобто використовуючи автентичний матеріал, бути у тісному зв'язку зі світом мови, яку вивчаєте. Таким чином, ми цілеспрямовано впливаємо на формування культурного інтелекту особистості.

Розробити модель підготовки майбутніх фахівців з урахуванням вимог до міжнародного та міжкультурного спілкування.

З огляду на ці зміни і, відповідно, вимоги змінюються і самі форми взаємодії. Студентам вже не цікаво просто переказувати тексти, їм цікаво проводити дискусії на іноземній мові, виконувати певні ролі, робити презентації, аналізувати інформацію і надавати її власну оцінку, тобто розвивати комунікативні вміння та вміння критично мислити. Відтак, ми формуємо міжкультурну компетентність – спроможність спілкуватися з представниками інших культур, тобто вивчення мови має відбуватися в тісному взаємозв'язку та єдності з культурною спадщиною народу, мову якого вивчається.

Список використаних джерел

1. Білицька В. Культурна компетентність та культурний інтелект сучасного фахівця. // Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка, Психологія. Вип. № 16. 2020. Р. 16-22.
2. Earley, P.C. & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Stanford, CA: Stanford Business Books. 400 p.
3. Everett M. Rogers, Thomas M. Steinfatt. (1999). *Intercultural Communication*. – Waveland Press, Inc. Prospect Heights, Illinois. 292 p.
4. Gardner, H. E. (2006), *Multiple Intelligences: New Horizons in Theory and Practice*. Revised, Updated ed. Hachette UK. 320 p.
5. Farzad Sharifian F., Benjamins J. (2017). *Cultural Linguistics: Cultural Conceptualizations and Language*. Golestan University. Gorgan. Iran. 564 p.
6. Livermore, David A. (2010). *Leading with cultural intelligence: the new secret to success*. Baker Publishing Group. London. 435 p.
7. Jenkins, J., & Leung, C. (2019). From mythical 'standard' to standard reality: the need for alternatives to standardized English language tests. *Language Teaching*, 52(1), P. 86-110.
8. Jenkins, J. (2015). Repositioning English and multilingualism in English as a Lingua Franca. *Englishes in Practice*, 2(3), P. 49-85.
9. Peterson B. (2004). *Cultural Intelligence: A Guide to Working with People from Other Cultures*. Nicholas Brealey Publishing. 3–5 Spafield Street London. 241 p.
10. Villagran, Michele A.L. (2018) *Cultural intelligence: ability to adapt to new cultural settings*. Volume 46, No. 5.