

Мельник Г.М.,
старший викладач кафедри іноземних мов
Бескоровайна Н.О.,
старший викладач кафедри іноземних мов
факультету міжнародної економіки і менеджменту
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ТРЕНІНГ ЯК МЕТОД ФОРМУВАННЯ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ У ГАЛУЗІ МІЖНАРОДНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕСУ

Анотація. У статті розглянуто основні методи навчання ефективної комунікації і формування міжкультурної компетентності. Зосереджено увагу на ролі тренінгу, який вважають найефективнішим методом. Проаналізовано типи тренінгів, компоненти тренінгової програми та основні види тренінгової техніки. Запропоновано теми тренінгів для формування навичок міжкультурної комунікації. Зроблено відповідні висновки за результатами роботи.

Ключові слова: міжкультурна комунікація, міжкультурна компетентність, тренінг, тренінгова програма, тренінгова техніка.

Abstract. The article considers the basic methods of learning effective communication and forming cross-cultural competence. The emphasis is made on the role of training, which is considered the most effective method. The types of training, components of training programs, as well as the main types of training techniques are analyzed. Some training topics for development of cross-cultural communication skills are offered. Conclusions based on the research results are drawn.

Key words: cross-cultural communication, cross-cultural competence, training, training program, training techniques.

Процеси глобалізації та інтеграція України в світову економіку вимагають нового підходу щодо проблеми навчання міжкультурної комунікації майбутніх фахівців з міжнародної економіки. За останні десятиліття в зв'язку з появою нових напрямків підготовки, а відповідно і нових дисциплін, різко зріс інтерес до дослідження проблем взаємодії та взаємовпливу мов і культур. Як відомо, конкурентоспроможність і професіоналізм спеціалістів визначаються не тільки обсягом системно-мовних, соціокультурних та культурологічних знань, а й уміннями, що дозволяють їм адекватно проявляти себе в ситуаціях міжкультурного спілкування в будь-якому професійному форматі. Необізнаність про культурні відмінності в діловому середовищі може призвести до дисбалансу в роботі механізмів прийняття рішень, самоорганізації та вирішенні конфліктів. Особливості культур партнерів по бізнесу можуть вплинути на вибір стратегії компанії щодо освоєння нових ринків, на вибір продукту і його адаптацію до зарубіжних ринків, на формування зовнішньої маркетингової програми тощо. А це, в свою чергу, може послабити становище компанії на ринку, перешкодити досягненню поставлених цілей і, зрештою, призвести до припинення співпраці з іноземними партнерами.

Як відомо, основоположником теорії міжкультурної комунікації вважають Едварда Холла, американського антрополога та дослідника культур. У своїх роботах він розглядає викладання міжкультурної комунікації як навчання, що ґрунтується на розумінні культурних відмінностей та їх практичного застосування в безпосередніх контактах з носіями інших культур [5].

Сучасна наука пропонує широкий вибір різних способів і методів навчання ефективної комунікації і формування міжкультурної компетентності. Основними методами при підготовці до міжкультурної взаємодії вважають:

- просвітництво (процес придбання знань про етнічну спільноту з бесід, розповідей очевидців або представників різних культурних груп; збір інформації про історію, традиції, державний устрій, особливості етнічної психології тощо; перегляд та обговорення відеоматеріалів);
- орієнтування (швидке ознайомлення студента з основними нормами поведінки, цінностями і переконаннями відповідної культури);
- інструктаж (рецепти поведінки в найбільш важливих випадках);
- тренінг.

Серед зазначених методів тренінг вважають найефективнішим методом формування міжкультурної компетентності. У порівнянні з класичними академічними формами організації навчального процесу тренінг значною мірою відповідає специфічним вимогам і труднощам міжкультурного навчання завдяки своїй практичній орієнтованості та інтенсивності [3]. Тренінг як метод навчання в галузі міжкультурних відносин вперше був запропонований

Г. Тріандісом, який вважає, що за допомогою цього методу відбувається знайомство з міжкультурними відмінностями в міжособистісних відносинах шляхом програвання ситуацій, які по-різному сприймаються індивідуумами в різних культурах. На його думку, у процесі тренінгу відбувається знайомство з чужою культурою за допомогою емоційно-забарвленої діяльності, повторного програвання ситуацій та їх аналізу. У результаті відбувається перенесення отриманих знань на нові ситуації. [6, р. 305–322]. Дж. Леві визначає міжкультурний тренінг як серію взаємопов'язаних подій або дій, призначених для розвитку культурної самосвідомості, типових поведінкових реакцій або навичок, а також позитивної установки по відношенню до інших культур. На думку Р. Брісліна та його колег, тренінг – це процес інтенсивної соціалізації, а в разі міжкультурного тренінгу – інтенсивної інкультурації (входження індивіда в культуру свого народу) і акультурації (входження індивіда в чужу для нього культуру). Р. Пейдж зазначає, що міжкультурний тренінг також спрямований на досягнення більш глобальних цілей, оскільки сприяє: 1) зміні соціальної та культурної ситуації: зменшенню різних форм упереджень та дискримінації;

2) врегулюванню конфліктів та пропаганді більш гармонійних міжетнічних відносин.

У культурній антропології США розроблені різні типи тренінгів в області міжкультурної комунікації, кожен з яких переслідує свої цілі і вирішує відповідні завдання. Повну типологію тренінгів представив Р. Бріслін [4]. Згідно його класифікації тренінги поділяються на:

- тренінг самосвідомості, в результаті якого індивід повинен усвідомити себе представником конкретної культури, вивести на рівень свідомості норми, цінності і правила поведінки, прийняті в своїй культурі;
- когнітивний тренінг, в якому учасники отримують інформацію про інші культури;
- тренінг атрибутів, який навчає учасників давати причинні пояснення ситуацій і дій партнерів з погляду іншої культури;
- поведінковий тренінг, мета якого навчити практичним навичкам, необхідним для життя в іншій культурі або для взаємодії з її представниками;
- ситуативний тренінг, який передбачає програвання та аналіз конкретних міжкультурних контактів, а також обговорення проблем, що виникають в результаті таких контактів.

Проведення тренінгів з міжкультурного навчання-це складний процес, ефективність якого визначається трьома важливими компонентами тренінгової програми:

- аналіз потреб у тренінгу;
- підбір методів і технік, що відповідають темі і цілям тренінгу;
- оцінка програми тренінгу та його результатів.

Сутність першого компонента полягає насамперед у визначенні основного кола проблем культури, які потребують детального розгляду і засвоєння. Оскільки фізично неможливо освоїти всі особливості чужої культури протягом одного тренінгу, зазвичай доводиться вибирати для вивчення найбільш важливі аспекти міжкультурного спілкування. Другий компонент тренінгової програми – підбір методів і технік – повинен максимально відповідати цілям тренінгу. Третій компонент тренінгової програми полягає в зіставленні параметрів стану учасників до і після тренінгу. Проте, за період між початковим і підсумковим оцінюванням, на учасників можуть вплинути різні фактори, як позитивні так і негативні. Для оцінки результативності тренінгу доцільно використовувати ті ж показники, які застосовувались для визначення потреби в тренінгу. При цьому оцінки ефективності тренінгових програм діляться на післятренінгові і довгострокові. Перші вимірюють ефект тренінгової програми безпосередньо після її завершення, другі – після закінчення певного проміжку часу. Щоб отримати всебічну картину ефективності тренінгової програми, доцільно використовувати як післятренінгову, так і довгострокову оцінки.

Тренінгові *методи* включають в себе рольові ігри, аналіз конкретних ситуацій, мозкові атаки, групові дискусії тощо. На відміну від них тренінгова *техніка* передбачає використання особливостей навчального впливу того чи іншого методу для досягнення максимального ефекту від тренінгу.

Фахівці розрізняють чотири основних види тренінгової техніки:

- 1) інформаційну (для забезпечення потрібної орієнтації або передачі необхідних відомостей);
- 2) симуляційну (імітаційну), яка дозволяє представити різні організаційні ситуації

(управлінські, інженерні, інноваційні тощо), що впливають на реальний робочий процес; виділити і зробити зрозумілими організаційні зв'язки, функції і завдання; знайти і відпрацювати оптимальні для типових ситуацій дії; повторювати окремі вправи, усвідомлюючи їх суть і розвиваючи практичні навички; допускати помилки, і не боятись за їх негативні наслідки; 3) вправи з практичного виконання завдань; 4) груподинамічні вправи, покликані формувати й удосконалювати міжкультурну соціальну компетентність: культуру ділового спілкування, злагодженість дій в команді, вміння запобігати або конструктивно вирішувати конфлікти тощо. Вибір оптимальної для тренінгу техніки залежить від багатьох чинників, найважливішим серед яких є мета тренінгової програми.

Досвід проведення тренінгів із формування міжкультурної компетенції показує, що тренінг є одним із найефективніших методів навчання, оскільки розвиває вміння слухати співрозмовника, впевнено тримати себе з представниками інших культур, виступати публічно, будувати ефективну модель взаємовідносин з партнерами по комунікації, запобігати і конструктивно вирішувати конфлікти, долати ситуації, що ускладнюють спілкування, формувати відповідні звички і манери поведінки тощо. Крім того, такі тренінги дають можливість імпровізувати і розвивати творчі навички, формувати поведінкову гнучкість та вміння адаптуватись до змін культурного середовища.

Можна запропонувати наступні теми тренінгів для формування навичок міжкультурної комунікації: «Бізнес і культура», «Ефективність ведення міжкультурних переговорів», «Вплив культурних чинників на провали та успіхи маркетингових стратегій при виході організації на зарубіжні ринки»,

«Толерантність як форма взаємодії у полікультурному просторі», «Ефективна міжкультурна комунікація та міжнародний діловий етикет» тощо. Для прикладу розглянемо тренінг на тему «Ефективність ведення міжкультурних переговорів» і проаналізуємо його структуру.

Тренінг спрямований на вирішення наступних завдань:

1. Визначення стратегій різних культур та їх взаємоадаптація.
2. Вибір успішної стратегії переговорів.
3. Обговорення способів ухилення і шляхів протидії (накладення табу на точку зору, перенесення тягаря доказу на опонента, логічна диверсія, фіктивний противник, кругова аргументація тощо).

Розглядаються наступні питання:

- Етапи переговорів: підготовка до переговорів (збір інформації, встановлення дружніх відносин тощо); аналіз (з'ясування інтересів опонента і визначення особи, яка приймає рішення); пропозиція (теза, аргументи, демонстрація, види аргументів, переконливість аргументів, джерела аргументів); обговорення (прийоми, безвихідні ситуації, дебати, критерії переконливості аргументації).

- Контракт: особливості контрактів у різних культурах.

Підсумовуючи вищезазначене, можна стверджувати, що крос-культурний тренінг - це метод активного розвиваючого навчання міжкультурної комунікації майбутніх спеціалістів у галузі міжнародної економіки та бізнесу, оскільки він найбільше відповідає цілям реального бізнесу в сучасному глобальному середовищі та дозволяє сформувати практичні навички міжкультурної взаємодії для того, щоб уникнути непорозумінь у результаті культурних розбіжностей і мінімізувати негативні наслідки культурного шоку.

Література

1. Кипнис М. Тренінг коммунікації. – М.: Ось–89, 2004.
2. Копил Г. О. Інтеркультурологічні аспекти ділового спілкування як предмет міжкультурного тренінгу / Г.О. Копил // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. – 2011. – № 56. – С. 3–8.
3. Фопель К. Технологія ведення тренінгу. – М., 2004.
4. Brislin R.W., Yoshida T. Intercultural Communication Training: An Introduction. – Thousand Oaks, 1994.
5. Hall E. T., Hall M. R. Understanding Cultural Differences: Germans, French and Americans. Boston - L.: Intercultural Press, 1990. 224 p.
6. Triandis H. Intercultural Education and Training / Peter Funke (Ed.) // Understanding the USA. A Cross-Cultural Perspective. – Tübingen, 1989.