Слід наголосити, що уся тематика має пізнавальний характер, що уможливлює інтеграцію у суспільні відносини. Зокрема, законодавчі приписи та регулювання відносин, наприклад, робочий час, відпустка, понаднормова зайнятість; правила безпеки на робочому місці; робочій договір.

Завдання сприйняття на слух поділяється на дві частини: розуміння загальної інформації (вірно-невірно) та детальної інформації (вибір правильного варіанту з трьох можливих).

Таким чином, опанування державної мови чітко регламентується для різних груп мігрантів. Отримання можливості працевлаштування пов'язане з опануванням мови на певному рівні. Іспит з німецької мови для працевлаштування та подальшого кар'єрного просування має чітку структурованість щодо видів мовленнєвої діяльності, тематики та рівня згідно з Загальноєвропейськими рекомендаціями з мовної освіти.

Палесіка І.В.,
старший викладач кафедри іноземних мов та міжкультурної комунікації
Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана

INTERCULTURAL COMMUNICATION COMPETENCE

***Анотація**. У статті розглядаються інструменти спілкування, які покращують нашу комунікаційну компетентність. Багато з цих інструментів можна перекласти в міжкультурний контекст. Хоча формування будь-якої форми компетентності вимагає зусиль, формування компетентності міжкультурного спілкування часто вимагає від нас більшого ризику. Деякі з цих ризиків вимагають від нас покинути зони комфорту та адаптуватися до нових та невизначених ситуацій. Автором виокремлено деякі навички, необхідні для ефективного міжкультурно компетентного комунікатора.*

***Ключові слова:** культурний контекст, внутрішня і зовнішня мотивація, когнітивна гнучкість.*

***Summary.** Throughout this article we have been putting various tools in our communication toolbox to improve our communication competence. Many of these tools can be translated into intercultural contexts. While building any form of competence requires effort, building intercultural communication competence often requires us to take more risks. Some of these risks require us to leave our comfort zones and adapt to new and uncertain situations. In this paper, we will learn some of the skills needed to be an interculturally competent communicator.*

***Keywords:** cultural context, intrinsic motivation, extrinsic motivation, tolerance for uncertainty, mindfulness, cognitive flexibility.*

Intercultural communication competence (ICC) is the ability to communicate effectively and appropriately in various cultural contexts. There are numerous components of ICC. Some key components include motivation, self- and other knowledge, and tolerance for uncertainty.

Initially, a person's motivation for communicating with people from other cultures must be considered. Motivation refers to the root of a person's desire to foster intercultural relationships and can be intrinsic or extrinsic (Martin & Nakayama, 2010). Put simply, if a person is not motivated to communicate with people from different cultures, then the components of ICC discussed next do not really matter.

If a person has a healthy curiosity that drives him or her toward intercultural encounters in order to learn more about self and others, then there is a foundation from which to build additional competence-relevant attitudes and skills. This intrinsic motivation makes intercultural communication a voluntary, rewarding, and lifelong learning process. Motivation can also be extrinsic, meaning that the desire for intercultural communication is driven by an outside reward like money, power, or recognition. While both types of motivation can contribute to ICC, context may further enhance or impede a person's motivation to communicate across cultures.

Members of dominant groups are often less motivated, intrinsically and extrinsically, toward intercultural communication than members of nondominant groups, because they do not see the incentives for doing so. Having more power in communication encounters can create an unbalanced situation where the individual from the nondominant group is expected to exhibit competence, or the ability to adapt to the communication behaviour and attitudes of the other. Even in situations where extrinsic rewards like securing an overseas business investment are at stake, it is likely that the foreign investor is much more accustomed to adapting to United States business customs.

This expectation that others will adapt to our communication can be unconscious, but later ICC skills we will learn will help bring it to awareness.

The unbalanced situation I just described is a daily reality for many individuals with nondominant identities. Their motivation toward intercultural communication may be driven by survival in terms of functioning effectively in dominant contexts. Recall the phenomenon known as code-switching discussed earlier, in which individuals from nondominant groups adapt their communication to fit in with the dominant group. In such instances, African Americans may «talk white» by conforming to what is called «standard English», women in corporate environments may adapt masculine communication patterns, people who are gay or lesbian may self-censor and avoid discussing their same-gender partners with co-workers, and people with nonvisible disabilities may not disclose them in order to avoid judgment.

While intrinsic motivation captures an idealistic view of intercultural communication as rewarding in its own right, many contexts create extrinsic motivation. In either case, there is a risk that an individual's motivation can still lead to incompetent communication. For example, it would be exploitative for an extrinsically motivated person to pursue intercultural communication solely for an external reward and then abandon the intercultural relationship once the reward is attained. These situations highlight the relational aspect of ICC, meaning that the motivation of all parties should be considered. Motivation alone cannot create ICC.

Knowledge supplements motivation and is an important part of building ICC. Knowledge includes self- and other-awareness, mindfulness, and cognitive flexibility. Building knowledge of our own cultures, identities, and communication patterns takes more than passive experience (Martin & Nakayama, 2010).

As you may know we learn who we are through our interactions with others. Developing cultural self-awareness often requires us to get out of our comfort zones. Listening to people who are different from us is a key component of developing self-knowledge. This may be uncomfortable, because we may realize that people think of our identities differently than we thought. Bennett writes: *When I lived in Sweden, Swedish students were wary of befriending students from the United States. They perceived US Americans to be shallow because they were friendly and exciting while they were staying in Sweden but didn't remain friends once they left. Swedes are generally more reserved than US Americans and take longer to form close friendships. The comparatively extroverted nature of the Americans led some of the Swedes to overestimate the depth of their relationship, which ultimately hurt them when the Americans did not stay in touch. This made me more aware of how my communication was perceived, enhancing my self-knowledge. I also learned more about communication behaviours of the Swedes, which contributed to my other-knowledge. (Bennett, 2009).*

Motivation and knowledge can inform us as we gain new experiences, but how we feel in the moment of intercultural encounters is also important. Tolerance for uncertainty refers to an individual's attitude about and level of comfort in uncertain situations (Martin & Nakayama, 2010). Some people perform better in uncertain situations than others, and intercultural encounters often bring up uncertainty. Whether communicating with someone of a different gender, race, or nationality, we are often wondering what we should or shouldn't do or say. Situations of uncertainty most often become clearer as they progress, but the anxiety that an individual with a low tolerance for uncertainty feels may lead them to leave the situation or otherwise communicate in a less competent manner. Individuals with a high tolerance for uncertainty may exhibit more patience, waiting on new information to become available or seeking out information, which may then increase the understanding of the situation and lead to a more successful outcome (Pusch, 2009). Individuals who are intrinsically motivated toward intercultural communication may have a higher tolerance for uncertainty, in that their curiosity leads them to engage with others who are different because they find the self- and other-knowledge gained rewarding.

References

1. Martin, J.N. and Nakayama, T.K. (2010) Intercultural Communication in Contexts. 5th Edition, McGraw-Hill, New York.

2. Public speaking. [Electronic resource] available at https://pressbooks.nebraska.edu/apublicspeakingbasichowto/chapter/8-4-intercultural-communication-competence/

3. Allen, B.J., Difference Matters: Communicating Social Identity, 2nd ed. (Long Grove, IL: Waveland, 2011), 9, 65, 186–87.

4. Bednarz, F. Building Up Intercultural Competences: Challenges and Learning Processes. Building Intercultural Competencies: A Handbook for Professionals in Education, Social Work, and Health Care, eds. Maria Giovanna Onorati and Furio Bednarz (Leuven, Belgium: Acco, 2010), 39.

5. Bennett, J.M. Cultivating Intercultural Competence. The Sage Handbook of Intercultural Competence, ed. Darla K. Deardorff (Thousand Oaks, CA: Sage, 2009), 127–34.

6. Pusch, M.D. The Interculturally Competent Global Leader. The Sage Handbook of Intercultural Competence, ed. Darla K. Deardorff (Thousand Oaks, CA: Sage, 2009), 69.

Пашинська Л.М.
кандидат філологічних наук, доцент кафедри української філології
Київського національного лінгвістичного університету
Школа Г.М.
кандидат філологічних наук, доцент кафедри української філології
Київського національного лінгвістичного університету

ТИПОВІ ПОРУШЕННЯ МОРФОЛОГІЧНОЇ НОРМИ ЗАЙМЕННИКІВ

Не виражаючи конкретного значення, а виступаючи у ролі контекстуальних синонімів, займенники узагальнено вказують на особу чи предмет, ознаки або кількість, і вживаються для того, щоб уникати повторення тих самих слів. Але займенники потрібно розумно вводити в текст для того, щоб уникати порушень їхньої морфологічної норми.

Якщо такі документи, як автобіографія, доручення, розписка та інші оформляються від третьої особи і не містять займенника, то в них при адресуванні певній особі вживається особовий займенник ***я***. У науковому ж та публіцистичному стилях або при листуванні найчастіше послуговуються займенником ***ми*** з метою залучити слухача/читача до міркувань, а також, щоб пом'якшити категоричність висловленого, напр.: *ми розглянемо пропозицію, ми дійшли таких висновків, ми зрозуміли ситуацію, ми ознайомилися з матеріалами*. При цьому особа, виражена особовим займенником, у тексті повинна мати форму називного відмінка, а не орудного: треба *я запровадив* (а не *мною запроваджено*), *ми узгодили* (а не *нами узгоджено*), *вони запропонували* (а не *ними запропоновано*), *ви довели* (а не *вами доведено*).

У ділових паперах, які оформляються від імені організації, установи, підприємства тощо, особовий займенник ***ми*** опускається, адже документи переважно починаються дієсловами *повідомляємо, інформуємо, закликаємо, надсилаємо, просимо*, які мають форму першої особи множини. Займенник ***ми*** використовується лише для пом'якшення категоричності вимоги чи наказу.