

УДК 811.111'38
ББК Ш143.21-55

ГСНТИ 16.21.27

Код ВАК 10.02.20; 13.00.02

Руденко Надежда Сергеевна,

кандидат педагогических наук, доцент, кафедра английского языка, методики и переводоведения, Институт иностранных языков, Уральский государственный педагогический университет; 620017, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, д. 26, к. 459; e-mail: nadezhda.s.rudenko@gmail.com

ДИСКУССИЯ О СТРУКТУРЕ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ В ЗАРУБЕЖНЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: межкультурная коммуникативная компетенция; компоненты межкультурной коммуникативной компетенции; межкультурное взаимодействие

АННОТАЦИЯ. Представлен обзор ряда англоязычных публикаций, в которых освещаются вопросы структурно-содержательной характеристики межкультурной коммуникативной компетенции. На материале социально-психологических, коммуникативных, педагогических, лингвистических и др. исследований дан анализ компонентного состава компетенции в рамках разработанных концептуальных моделей. Среди социально-психологических и коммуникативных исследований анализируются структурные модели межкультурной коммуникативной компетенции. Данные модели представляют собой перечни потенциальных качеств и умений, продуктивных в процессе осуществления компетентного межкультурного взаимодействия. В рамках педагогических и лингвистических исследований рассматривается модель межкультурной коммуникативной компетенции М. Байрама, а также модель, предложенная разработчиками проекта INCA. Представлен краткий обзор исследований межкультурной коммуникативной компетенции в области международного бизнеса и менеджмента. Сделаны выводы о достоинствах и недостатках рассмотренных подходов к интерпретации структуры и содержания межкультурной коммуникативной компетенции с учетом специфики оценивания данной компетенции в учебном и в профессиональном контексте. Обозначены такие перспективные направления исследований по проблеме структурно-содержательной характеристики межкультурной коммуникативной компетенции, как интеграция усилий исследователей из разных областей знаний в направлении унификации компонентного состава компетенции и разработка методической типологии действий/умений последней.

Rudenko Nadezhda Sergeevna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of English, Methods of Teaching and Translation Theory, Institute of Foreign Languages, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.

DISCUSSION OF THE STRUCTURE OF INTERCULTURAL COMMUNICATIVE COMPETENCE IN FOREIGN PUBLICATIONS

KEYWORDS: intercultural communicative competence; components of intercultural communicative competence; intercultural interaction.

ABSTRACT. The article reviews publications devoted to the study of the structure and content of intercultural communicative competence. The author analyzes the components of the given competence in the framework of conceptual models in socio-psychological, communicative, pedagogical and linguistic research. Among socio-pedagogical and communicative publications, structural models of intercultural communicative competence are analyzed. Such models represent lists of qualities which are productive in competent intercultural interaction. Within pedagogical and linguistic research, the article highlights M. Byram's intercultural communicative competence model, as well as the INCA project model. A brief review of intercultural communicative competence models in international business and management is also provided. Conclusions about the advantages and disadvantages of each approach to the interpretation of the structure and content of intercultural communicative competence with respect to assessment of this competence in academic and professional contexts are made. The article discusses opportunities for further research regarding the unification of different scientific approaches to the components of intercultural communicative competence and its methods typology of actions and skills.

Конец XX – начало XXI века характеризуются повышенным вниманием зарубежных исследователей к проблеме организации эффективного межкультурного учебного и профессионального взаимодействия. Этот интерес обусловлен стремительно нарастающей глобализацией в различных сферах жизни общества и, как следствие, повсеместным использованием английского языка как посредника кросс-культурной коммуникации.

Истоки анализа проблематики межкультурного взаимодействия восходят, согласно М. Д. Пуш, к книге Р. Бенедикт «Хризантема и меч: модели японской куль-

туры», опубликованной в 1946 году. Данная книга посвящена исследованию национального характера японцев, а также типичных моделей японского коммуникативного поведения [12, с. 13]. Несмотря на то что данное произведение относится к числу классических работ американской школы культурной антропологии, книга Р. Бенедикт не вызвала ожидаемых поступательных изменений в понимании процессов межкультурной коммуникации. Позднее вопросы межкультурного взаимодействия были освещены в ряде работ американского антрополога Эдварда Холла – «Немой язык» (The Silent Language), «Скрытое из-

мерение» (The Hidden Dimension), «За пределами культуры» (Beyond Culture), в которых подробно изложен опыт пребывания американских гражданских служащих в зарубежных странах [6; 7; 8]. Книги Э. Холла были рассчитаны на широкий круг читателей, имея своей целью познакомить читательскую аудиторию с такими аспектами межкультурного взаимодействия, как восприятие пространства и времени у представителей разных культур, роль контекста в межкультурной коммуникации и др. Принято считать, что именно Э. Холл впервые предложил рассматривать культуру через призму коммуникации, а также ввел в научный оборот категорию культурной компетенции.

Работы Э. Холла послужили толчком для многочисленных исследований, посвященных вопросам, связанным с межкультурной коммуникативной компетенцией (МКК), под которой в самом общем виде понимают способность и готовность осуществлять взаимодействие с представителями других культур. На современном этапе развития науки изучение МКК носит достаточно широкий характер, охватывая как полномасштабные исследования, результатом которых стали концептуальные модели межкультурной компетенции, так и работы более частного порядка. Среди ключевых проблем в поле внимания исследователей можно назвать следующие: структурно-содержательная характеристика МКК, методология оценивания МКК, формирование и развитие умений и навыков в составе МКК и др. В рамках настоящего обзора ограничимся рассмотрением подходов к описанию компонентного состава МКК.

Работы в русле данной тематики распадаются на три большие группы: 1) социально-психологические и коммуникативные исследования МКК; 2) педагогические и лингвистические исследования МКК; 3) исследования МКК в области международного бизнеса и менеджмента.

В рамках исследований первой группы в структуре МКК в качестве принципиально важных выделяются коммуникативные умения, способность к психологической адаптации, а также когнитивный компонент. Часто представленные модели МКК можно характеризовать как исключительно структурные: они представляют собой перечни потенциальных качеств и умений, продуктивных, по мнению исследователей, в процессе осуществления компетентного межкультурного взаимодействия. Наличие ограниченного числа компонентов в составе МКК позволяет отслеживать динамику развития каждого из них, что является бесспорным достоинством предлагаемых моделей. Однако при кажущейся прозрачности структуры МКК сложно говорить о наличии четких оснований для раз-

граничения выделяемых компонентов, а также о комплексном подходе к анализу взаимосвязей между компонентами. Ряд зарубежных исследователей ставит под сомнение валидность подобного рода перечней характеристик в связи с тем, что они составляются во многом субъективно на основании обзора существующих опросников самооценивания и проходят апробацию на достаточно ограниченной выборке респондентов [14].

Среди социально-психологических и коммуникативных исследований ключевое место занимают работы американских авторов У. Гудикунста и Ю. Ким. Принимая во внимание психологические, социальные и культурные аспекты коммуникативных событий, в структуре МКК исследователи выделяют семь компонентов: 1) непредубежденность (open-mindedness); 2) межкультурную эмпатию (intercultural empathy); 3) точное понимание различий и сходств (accurate perception of differences and similarities); 4) отсутствие склонности к критике (non-judgementness); 5) беспристрастное наблюдение (astute non-critical observation); 6) способность устанавливать значимые взаимоотношения (ability to establish meaningful relationships); 7) минимальный этноцентризм (minimal ethnocentrism) [5].

Монографические работы У. Гудикунста и Ю. Ким дали импульс исследованиям частного порядка. Нередко компоненты предлагаемых авторами моделей МКК содержательно перекликаются со структурой МКК, разработанной У. Гудикунстом и Ю. Ким. Примером может служить исследование социокультурных ценностей в структуре МКК польских студентов К. Брайтона, в котором автор предпринял попытку выделить ключевые компетенции, универсальные и применимые ко всем академическим дисциплинам и подходам к исследованию МКК: 1) знание общества (knowledge of society); 2) межкультурную осведомленность (intercultural awareness); 3) способность усваивать новую культурную информацию и адаптироваться к ней (the ability to learn and adapt to new cultural information); 4) учет идентичности в межкультурных событиях (mindfulness of identity in intercultural events); 5) гибкость в новых ситуациях (flexibility to new situations); 6) эмпатию по отношению к коммуникантам – представителям других культур (empathy to different cultural communicators) [1, с. 209].

Научный интерес к проблеме межкультурного взаимодействия в зарубежных педагогических и лингвистических исследованиях был обусловлен включением культурного компонента в программы обучения иностранным языкам в образовательных учреждениях Европы в конце 1980-х гг. При этом особое внимание уделялось деятельностному аспекту МКК и, соответственно,

формированию и развитию умений эффективного межкультурного учебного и профессионального взаимодействия.

Среди наиболее известных работ в русле педагогических и лингвистических исследований МКК выделяется ряд публикаций британского исследователя М. Байрама, в которых автор рассматривает вопросы оценивания и формирования МКК применительно к обучению иностранным языкам. В структуре МКК М. Байрам разграничивает лингвистическую, социолингвистическую, дискурсивную и собственно межкультурную компетенцию. К содержанию межкультурной компетенции относятся: 1) отношение (attitudes), напр., любознательность и открытость; 2) знания (knowledge), напр., знания о социальных группах в стране собеседника; 3) умения интерпретации и соотнесения (skills of interpreting and relating), напр., способность интерпретировать документ другой культуры; 4) умения получения новых знаний и взаимодействия (skills of discovering and interacting), напр., умение приобретать новые знания о другой культуре; 5) критическое осознание культуры/политическое образование (critical cultural awareness / political education), напр., способность на основании эксплицитных критериев критически оценивать установки, модели и продукты в своей собственной и чужой культуре [3]. Согласно модели М. Байрама, межкультурный коммуникант должен выступать посредни-

ком между «своим» и «чужим» языком и культурой, а критерием эффективности взаимодействия является достижение межкультурного взаимопонимания.

В рамках данной модели процесс становления МКК видится как достаточно протяженный во времени, что обуславливается комплексным характером самого феномена МКК, а также функциональной взаимосвязанностью и взаимообусловленностью компонентов в ее составе. Четкое содержательное разграничение последних поэтому представляется проблематичным. При всех достоинствах модель М. Байрама не может отвечать краткосрочным исследовательским целям, что накладывает ограничения на ее использование вне академического контекста (например, для выявления уровня МКК в условиях профессиональной деятельности).

Несмотря на обозначенные методологические ограничения, идеи М. Байрама легли в основу концептуальной модели МКК, разработанной в рамках проекта INCA (табл. 1) [4; 11, с. 472]. Данный проект объединил усилия ученых (в основном лингвистов) и представителей работодателей из Австрии, Германии, Чехии и Соединенного Королевства. Цель проекта заключалась в разработке инструментария оценивания МКК наемных работников в инженерной промышленности.

Таблица 1

	(А) Мотивация	(Б) Умения/Знания	(В) Поведение
1. Терпимость к неопределенности (Tolerance for ambiguity)	Готовность принимать неопределенность	Способность справляться со стрессом как следствием неопределенности	Управление ситуациями неопределенности
2. Поведенческая гибкость (Behavioural flexibility)	Готовность применять имеющийся в распоряжении поведенческий репертуар, а также расширять последний	Владение широким поведенческим репертуаром	Изменение поведенческого репертуара в соответствии с конкретной ситуацией
3. Коммуникативная осведомленность (Communicative awareness)	Готовность корректировать существующие модели коммуникативного поведения	Способность определять различные модели коммуникативного поведения, уровни владения иностранным языком и их влияние на процесс межкультурной коммуникации	Реализация уместных моделей коммуникативного поведения в конкретной ситуации межкультурного общения
4. Получение знаний (Knowledge discovery)	Любознательность по отношению к другим культурам, в том числе с целью более эффективного общения с людьми	Умения этнографического поиска культурно значимой информации (включая технические знания) до, во время и после осуществления межкультурного взаимодействия	Поиск культурно значимой информации
5. Уважение непохожести (Respect for otherness)	Готовность уважать многообразие моделей поведения, ценностных ориентаций и религиозных взглядов	Критическое понимание моделей поведения, ценностных ориентаций и религиозных взглядов (включая свои собственные в ходе вынесения суждений)	Одинаковое отношение к разным моделям поведения, ценностным ориентациям и религиозным взглядам в ситуациях межкультурного общения
6. Эмпатия (Empathy)	Готовность принимать точку зрения собеседника	Умения управления своим ролевым поведением, умение встать на позицию собеседника; осведомленность о существовании разных точек зрения	Соотнесение эксплицитных и имплицитных (культурно обусловленных) точек зрения

Неоспоримым достоинством данной модели является, с одной стороны, наличие

ограниченного числа характеристик и дескрипторов, свойственное структурным моде-

лям, что делает ее методологически доступной для использования работодателями в целях оценивания компетенций служащих в условиях профессиональной деятельности. С другой стороны, настоящая модель учитывает психологические составляющие (этапы) учебной деятельности, которые отражают многомерный нелинейный характер процесса становления данной компетенции.

Первые исследования МКК в области международного бизнеса и менеджмента, которые относят к 1970-1980 гг., имели целью выявление причин коммуникативных неудач американских служащих, работающих за границей. Среди причин барьеров межкультурной коммуникации называют отсутствие мотивации трудовой деятельности за рубежом, эмоциональную незрелость, неспособность адаптироваться к новой физической и культурной среде и др. [15, с. 117]. В поисках путей преодоления вышеперечисленных трудностей были проведены многочисленные исследования по выявлению перечня характеристик менеджера, ключевых для успешного осуществления межкультурного взаимодействия в трудовой сфере.

В этом направлении традиционными представляются исследования, основанные на двух методологических подходах. Ряд исследователей выделяют компоненты МКК на основании опроса представителей работодателей [2; 10]. К компонентам МКК относят, напр., социальную компетентность, способность к культурной адаптации, профессионализм, владение языком, гибкость, умение работать в команде, умение вести переговоры, самостоятельность, мобильность, стрессоустойчивость, сензитивность [10, с. 152]. Вторая группа исследований опирается на теоретический анализ существующих публикаций в области международного менеджмента, а также на разработанные ранее опросники по выявлению сформированности уровня МКК. Так, в структуре МКК выделяют следующие ключевые компетенции: умения межличностного общения, языковые способности, мотивацию к работе и проживанию за границей, способность преодолевать ситуации неопределенности, гибкость, терпение, уважение, культурную эмпатию, самодостаточность, чувство юмора. Среди второстепенных компетенций называют понимание

деловых взаимосвязей, способность осуществлять одновременное взаимодействие с несколькими культурами и др. [13, с. 190-198]. К числу менее распространенных подходов к исследованию компонентного состава МКК относят методику опроса служащих посредством анкет самооценивания, иногда в совокупности с внешней экспертной оценкой [9]. Традиционно в такого рода анкетах респондентам предлагается охарактеризовать собственное отношение к деятельности, ответив, в какой степени они разделяют предложенные утверждения. Утверждения формулируются таким образом, чтобы отражать идею сформированности / выраженности того или иного компонента в составе МКК.

Таким образом, к достоинствам моделей МКК в области международного бизнеса и менеджмента можно отнести учет реального контекста профессиональной деятельности и, соответственно, ориентацию на практические умения межкультурного взаимодействия. Тем не менее, по аналогии со структурными моделями, предлагаемые перечни характеристик не всегда отражают действительные детерминанты эффективности межкультурного взаимодействия и требуют конкретизации в соответствующих поведенческих проявлениях.

Завершая краткий обзор представленных зарубежных публикаций, еще раз подчеркнем, что в свете нарастающих процессов глобализации деловых, образовательных и социальных контактов феномен МКК вызывает интерес в самых разных сферах научного знания: в социологии, психологии, педагогике, коммуникативистике, лингвистике и других науках. Однако на данном этапе развития науки при достаточной изученности большинства аспектов МКК, с одной стороны, можно констатировать факт разрозненного характера исследований в соответствии с областями научного интереса и отсутствие единого методологического подхода, с другой стороны. В качестве перспективных направлений исследований по проблемам структурно-содержательной характеристики МКК можно обозначить интеграцию усилий исследователей из разных областей знаний в направлении унификации компонентного состава МКК и разработки методической типологии действий / умений последней, применимой как в учебном, так и в профессиональном контексте.

ЛИТЕРАТУРА

1. Руденко Н. С., Брайтон К. Оценивание межкультурной коммуникативной компетенции // Педагогическое образование в России. 2013. № 1. С. 207-214.
2. Barham K., Devine M. The Quest for the International Manager: A Survey of Global Human Resource Strategies. London : Ashridge Management Guide / Economist Intelligence Unit, 1991.
3. Byram M. Teaching and Assessing Intercultural Communicative Competence. Clevedon : Multilingual Matters, 1997.
4. Byram M., Köhlmann T., Müller-Jacquier B., Budin G. INCA The Theory. Retrieved from Inca project. URL: http://www.incaproject.org/en_downloads/24_INCA_THE_THEORY_eng_final.pdf.

5. Gudykunst W., Kim Y. *Communicating with Strangers*. New York : McGraw-Hill, 1992.
6. Hall E. *Beyond Culture*. New York : Random House, 1976.
7. Hall E. *The Hidden Dimension*. New York : Doubleday, 1966.
8. Hall E. *The Silent Language*. New York : Doubleday, 1959.
9. Hampden-Turner C., Trompenaars F. *Building Cross-Cultural Competence: How to Create Wealth from Conflicting Values*. Chichester : John Wiley, 2000.
10. Marx E. *Breaking through Culture Shock*. London : Nicholas Brealey, 1999.
11. Precht E., Davidson-Lund A. *Intercultural Competence and Assessment: Perspectives from the INCA Project // Handbook of Intercultural Communication*. Berlin : Mouton de Gruyter, 2007. P. 467-490.
12. Pusch M. D. *Intercultural Training in Historical Perspective // Handbook of Intercultural Training*. Thousand Oaks, California : Sage Publications, 2004. P. 13-36.
13. Schneider S. C., Barsoux J.-L. *Managing Across Cultures*. London : Prentice Hall, 2003.
14. Spitzberg B. H. *Issues in the Development of a Theory of Interpersonal Competence in the Intercultural Context // International Journal of Intercultural Relations*. 1989. № 13. P. 241-268.
15. Tung R. L. *Expatriate assignments. Enhancing success and minimizing failure // Academy of Management Executive*. 1987. Vol. 1. № 2. P. 117-126.

REFERENCES

1. Rudenko N. S., Brayton K. *Otsenivanie mezhhkul'turnoy kommunikativnoy kompetentsii // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*. 2013. № 1. S. 207-214.
2. Barham K., Devine M. *The Quest for the International Manager: A Survey of Global Human Resource Strategies*. London : Ashridge Management Guide / Economist Intelligence Unit, 1991.
3. Byram M. *Teaching and Assessing Intercultural Communicative Competence*. Clevedon : Multilingual Matters, 1997.
4. Byram M., Köhlmann T., Müller-Jacquier B., Budin G. *INCA The Theory*. Retrieved from Inca project. URL: http://www.incaproject.org/en_downloads/24_INCA_THE_THEORY_eng_final.pdf.
5. Gudykunst W., Kim Y. *Communicating with Strangers*. New York : McGraw-Hill, 1992.
6. Hall E. *Beyond Culture*. New York : Random House, 1976.
7. Hall E. *The Hidden Dimension*. New York : Doubleday, 1966.
8. Hall E. *The Silent Language*. New York : Doubleday, 1959.
9. Hampden-Turner C., Trompenaars F. *Building Cross-Cultural Competence: How to Create Wealth from Conflicting Values*. Chichester : John Wiley, 2000.
10. Marx E. *Breaking through Culture Shock*. London : Nicholas Brealey, 1999.
11. Precht E., Davidson-Lund A. *Intercultural Competence and Assessment: Perspectives from the INCA Project // Handbook of Intercultural Communication*. Berlin : Mouton de Gruyter, 2007. P. 467-490.
12. Pusch M. D. *Intercultural Training in Historical Perspective // Handbook of Intercultural Training*. Thousand Oaks, California : Sage Publications, 2004. P. 13-36.
13. Schneider S. C., Barsoux J.-L. *Managing Across Cultures*. London : Prentice Hall, 2003.
14. Spitzberg B. H. *Issues in the Development of a Theory of Interpersonal Competence in the Intercultural Context // International Journal of Intercultural Relations*. 1989. № 13. P. 241-268.
15. Tung R. L. *Expatriate assignments. Enhancing success and minimizing failure // Academy of Management Executive*. 1987. Vol. 1. № 2. P. 117-126.

Статью рекомендует д-р филол. наук, проф. Н. В. Пестова.