



Munich Personal RePEc Archive

# **Intercultural training as a way of preparation for intercultural interoperability**

Frik, Olga

Omsk Branch of the Financial University

2011

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/58353/>  
MPRA Paper No. 58353, posted 06 Oct 2014 13:53 UTC

## МЕЖКУЛЬТУРНЫЙ ТРЕНИНГ КАК СПОСОБ ПОДГОТОВКИ К МЕЖКУЛЬТУРНОМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ

В настоящее время расширяются и укрепляются интернациональные связи во всех областях жизни общества: политике, экономике, культуре, частной жизни, поэтому важную роль играет оптимизация контактов представителей разных стран с целью повышения эффективности совместной деятельности. Имеющиеся условия обмена между странами в области деловых отношений, культуры и туризма требуют развития и выработки основ взаимопонимания. Представители разных стран все более осознают, что наряду с экономикой и политикой культура также является важной составляющей по налаживанию плодотворного и устойчивого сотрудничества. Разработкой и совершенствованием научной базы в сфере межкультурного взаимодействия занимается межкультурная коммуникация. Межкультурная коммуникация и синоним этого термина “интеркультуралистика” охватывает весь круг явлений, имеющих какое-либо отношение к сопоставлению и взаимодействию культур, а также их носителей. Межкультурная коммуникация – термин, появившийся в отечественной гуманитарной науке в последнее десятилетие ушедшего века вслед за ранее укоренившимися в научном и быденном сознании понятиями «менталитет», «культурный плюрализм», «диалог культур» [1].

Проблема взаимопонимания представителей различных культур является одной из ведущих тем актуальных культурологических исследований. Эта проблема имеет особую значимость для современной России, так как на ее территории проживает более 180 народов, представители которых относятся к различным конфессиям и придерживаются различных традиций и обычаев. Проблемы межкультурного общения и взаимодействия проявляются во взаимоотношениях народов, населяющих саму Россию, а также влияют на развитие отношений с бывшими республиками СССР, осознавшими свою национальную и культурную самобытность, воздействуют на налаживание контактов со странами дальнего зарубежья.

В процессе международной деятельности происходит постоянное столкновение различных культурных стандартов. Немецкий психолог Александр Томас определяет культурный стандарт как «...все виды мышления и действия, которые оцениваются большинством членов определенной культуры как нормальные, само собой разумеющиеся, типичные и обязательные. Собственное поведение оценивается и регулируется на основании этих стандартов. Центральными культурными стандартами считаются те, которые эффективны в разных ситуациях и регулируют далекие друг от друга области мышления, ценности и действия, которые пригодны, в частности, для управления восприятием, оценками и процессами взаимодействия между личностями» [2]. Культурные стандарты, характерные для одной культуры, могут совершенно отсутствовать в другой, или находиться лишь на периферии по степени значимости. Собственное и чужое поведение оценивается и регулируется на основе культурных стандартов. В данной статье делается попытка проанализировать роль и особенности межкультурного тренинга как способа подготовки к межкультурному взаимодействию.

Менеджеры, принимающие решения о слиянии предприятий из разных стран и с разной историей, удивляются, когда сотрудничество не складывается из-за различия культур. Вина при этом зачастую перекладывается на экстраординарные обстоятельства или партнеров противоположной стороны. Культурные различия, однако, можно вполне предвидеть, и существуют примеры их успешного преодоления. Для этого они должны быть, в первую очередь, выявлены и затем проработаны, что требует много времени и усилий руководителей с обеих сторон [3]. Вышеназванные условия предъявляют в настоящее время особые требования к руководителям интернациональных предприятий.

Важной поводом развития «межкультурной компетенции» является командировка сотрудника за рубеж и связанная с этим необходимость жить в чужой стране и контактировать с представителями другой культуры на работе и в быту. Под межкультурной компетенцией понимают способность и готовность человека получать знания о другой культуре, «вживаться» в эту культуру и критически оценивать свои собственные культурные особенности [4]. Важную роль при этом играют модели поведения, как свои, так и присущие представителям другой культуры. Иными словами, человек, развивающий в себе межкультурную компетенцию, конфронтирует со следующими вопросами: как принято вести себя в другой стране, как будет расценено его поведение, что такое «хорошо», и что такое «плохо».

Межкультурная компетенция – это не просто знания о других странах, это и обучаемость, опыт, формы и виды изучения, познания других стран, нравов и традиций их народов. В этом смысле межкультурная компетенция должна быть в идеале применима для любой культуры, она носит всеобщий, безотносительный характер.

Можно привести много примеров из практики, когда всевозможные “перебои” и недоразумения в межличностной сфере сводили практически “на нет” подававшее большие надежды взаимодействие представителей разных стран. В данном контексте представляется важным замечание А.Томаса: “На уровне межличностных взаимоотношений способность взаимодействовать особенно страдает в том случае, когда встречаются люди из очень отличающихся друг от друга культур, например Германии и Китая” [5]. Реакция неподготовленных партнеров на действия другого скорее всего будет выглядеть следующим образом: обе стороны станут оценивать слова и поступки других на основе собственных представлений о том, как принято

себя вести. В ход при этом пойдут стереотипы и предрассудки о представителях другой культуры, и межкультурное взаимодействие имеет неплохие шансы закончиться полным фиаско.

На практике существует несколько способов подготовки к межкультурному взаимодействию.

Применяемые модели различаются:

- по методу обучения – дидактическому или эмпирическому;
- по содержанию обучения – общекультурному или культурно-специфичному;
- по сфере, в которой стремятся достичь основных результатов – когнитивной, эмоциональной или поведенческой.

Классификация основных типов программ при подготовке к межкультурному взаимодействию включает просвещение, ориентирование, инструктаж и тренинг.

Само понятие «тренинг» является относительно новым, оно вошло в широкий научный оборот лишь в последние десятилетия. В настоящее время термин «тренинг» обычно связывается с комплексом упражнений, осуществляемых по специальной методике, разработанной на научной основе и осуществляемый с помощью квалифицированного специалиста. Как метод учебных занятий тренинг представляет собой планомерно осуществляемую программу разнообразных упражнений с целью формирования и совершенствования умений и навыков в той или иной сфере человеческой деятельности. В области межкультурных отношений метод тренинга впервые был предложен одним из ведущих кросс-культурных психологов Гарри К. Триандисом, который полагает, что с помощью этого метода происходит знакомство с межкультурными различиями в межличностных отношениях путем проигрывания ситуаций, по-разному протекающих в различных культурах. В процессе тренинга, по его мнению, 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.

Межкультурный тренинг призван обеспечить практическое, ориентированное на непосредственное взаимодействие с членами других групп обучение. Межкультурные тренинги в настоящее время очень распространены в Западной Европе и предлагаются как школами бизнеса и другими образовательными учреждениями, так и самостоятельно практикующими педагогами и психологами. Более всего распространены тренинги, проводимые для людей, которые планируют длительное время жить и работать в чужой стране (например, сотрудники представительств организации за рубежом). В последние годы в Европе возрастает спрос на межкультурные тренинги для сотрудников, которые не выезжая за границу, руководят международными проектами. Кроме этого, европейской действительности присуще наличие большого числа мигрантов из разных стран. Практически в любой европейской школе учатся дети мигрантов, и на большинстве предприятий работают иностранцы. Этот факт приводит к мысли о том, что выработка межкультурной компетенции является в настоящее время насущной необходимостью для успешной профессиональной деятельности в глобальном смысле.

Одним из спорных вопросов, важность ответа на который очевидна, является следующий: возможно ли постичь культуру в рамках тренинга? Известно, что культуры отличаются комплексным характером, они постоянно развиваются и изменяются, происходит взаимообмен культур. Кроме этого, культурам присуща определенная внутренняя логика. С педагогической точки зрения в том обществе, где детям не разрешено противоречить родителям, нельзя и школьникам спорить с учителем, а сотрудникам – с руководителем. Постигание логики другой культуры важно для моделирования ситуаций при деловых контактах и выработки форм адекватного реагирования.

Успешным считается такой межкультурный тренинг, участники которого научились эффективно заниматься самообучением в дальнейшем, и не допустят грубых ошибок в начале совместной работы на интернациональном уровне. В мировой практике существует несколько видов межкультурных тренингов. К ним относятся следующие:

- Основные семинары (Cultural Awareness), направленные на проблему сотрудников, «вступить» в контакт с другой культурой. Целью таких семинаров является то, чтобы участники лучше понимали проблемы и больше обращали на них внимание. В ходе этих семинаров ведется анализ стереотипов и предрассудков, преодолевается страх перед незнакомым и неизведанным, обсуждаются перспективы и риски, связанные с переменной страны проживания. Тренинг такого типа называют также общекультурным тренингом;
- Тренинг «культурный ассимилятор» (Culture Assimilators) основывается на «программирующем обучении»: участник тренинга получает задание, содержащее описание неоднозначной ситуации. Участник имеет три или четыре варианта ответа, лишь один из которых является верным. Успешное выполнение задания возможно лишь в том случае, когда участник хорошо знаком с культурными стандартами другой страны. После выполнения задания участник получает подробные комментарии с обоснованием ответа;
- Контрастный культурный тренинг (Contrast-Culture-Training), в ходе которого рассматриваются различия двух культур в важных для сотрудничества областях. Во время тренинга обсуждаются, например, такие вопросы: как привыкли действовать участники в определенных ситуациях? Какая модель поведения характерна для представителей другой культуры в подобной ситуации? Какие недоразумения и конфликтные ситуации могут возникнуть, если обе модели поведения придут в столкновение, но будут

интерпретированы обеими сторонами в соответствии с собственными культурными стандартами? Как нужно действовать, чтобы избежать недоразумений в межкультурном контексте?

Помимо названных, существуют и другие виды межкультурных тренингов, а также смешанные формы, включающие в себя элементы двух или более видов тренингов.

Точного ответа на вопрос о критериях успешной коммуникации в интеркультуралистике еще нет.

Существует представление о том, что успешная межкультурная коммуникация должна обладать следующими характеристиками:

- открытостью к познанию чужой культуры и восприятию психологических, социальных и культурных различий;
- позитивным психологическим настроем на коммуникацию с представителями другой культуры;
- умением отличать коллективные и индивидуальные качества в коммуникативном поведении представителей других культур;
- способностью преодолевать негативные этнокультурные стереотипы;
- творческим и сознательным отношением к процессу коммуникации с использованием соответствующих моделей и стилей коммуникации, применяемых в родной культуре;
- владением набором коммуникативных средств и их правильным выбором в зависимости от ситуации общения;
- стремлением к сбалансированности и симметричности общения;
- неременным соблюдением норм этикета своей и чужой культуры.

Межкультурный тренинг, несмотря на всю свою важность, это еще не все, что необходимо для успешной деятельности сотрудника в другой стране. Знания иностранного языка являются, бесспорно, важнейшим условием работы за границей. При этом, если рабочий язык и государственный язык не совпадают, сотрудник должен знать как минимум основы государственного языка для общей ориентации в новом культурном пространстве. Рабочим языком, а это в большинстве случаев английский язык, сотрудник должен владеть очень хорошо, поэтому в процессе общей подготовки к командировке за рубеж предусматривается проверка знаний языка и соответствующие языковые курсы. Помимо лингвистической подготовки сотрудник должен получить страноведческую подготовку: информацию о географии, климате, политике, праве, культуре другой страны. Эта информация может быть получена самостоятельно из книг, рекомендованных руководителем подготовки. В ходе организации командировки за рубеж сотруднику придется столкнуться и с целым рядом других проблем, например: переезд, обустройство семьи на новом месте и т.д.

Метод тренинга сочетает в себе информационный и деятельностный аспекты, что и делает его одним из самых эффективных методов в формировании межкультурной компетентности. Он является важным методом менеджмента персонала, степень развития этой отрасли в Западной Европе свидетельствует об имеющемся спросе в данной области. Результаты таких тренингов не являются бесспорными: существует негативные отзывы, мнения некоторых участников о том, что тренинги ничего не принесли. Успех тренинга во многом зависит от компетентности тренера, от его собственного опыта жизни и работы за рубежом, от того, насколько часто актуализируется содержание тренинга. Межкультурные тренинги пока не получили в России широкого распространения. Следует ожидать, впрочем, что с расширением международных контактов вопросы соответствующей подготовки персонала приобретут большую важность. Изучение европейского опыта в данной сфере может помочь в создании собственных, ориентированных на особенности российской экономики, социальной сферы и ментальности, моделей подготовки кадров для сотрудничества с иностранными предприятиями.

Литература:

1. Л.В. Куликова Л.В. Межкультурная коммуникация: теоретические и прикладные аспекты. На материале русской и немецкой лингвокультуры: Монография. – Красноярск: РИО КГПУ, 2004. –С.4.
2. Thomas A. Analyse der Handlungswirksamkeit von Kulturstandards // Thomas A.(Hrsg.) Psychologie interkulturellen Handelns. Göttingen: Hogrefe-Verlag, 2003. –S.112.
3. Hofstede G. Lokales Denken, globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management. München: Deutscher Taschenbuchverlag, 2001. –S. V.
4. Konradt U., Behr B. Interkulturelle Managementtrainings. Eine Bestandaufnahme von Konzepten, Methoden und Modalitäten in der Praxis // [www.psychologie.uni-kiel.de/aom/AOM-Bericht6.pdf](http://www.psychologie.uni-kiel.de/aom/AOM-Bericht6.pdf)
5. Thomas A. Analyse der Handlungswirksamkeit von Kulturstandards // Thomas A.(Hrsg.) Psychologie interkulturellen Handelns. Göttingen: Hogrefe-Verlag, 2003. –S.114.