

## **ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДА ТРЕНИНГА В МЕЖКУЛЬТУРНОМ ИНОЯЗЫЧНОМ ОБУЧЕНИИ И ВОСПИТАНИИ СТУДЕНТОВ-ЛИНГВИСТОВ (НА МАТЕРИАЛАХ НЕМЕЦКОГО ЯЗЫКА)**

*А. А. Белозерова*

*Уральский федеральный университет имени Б. Н. Ельцина, Екатеринбург*

Описываются возможности применения тренинговых технологий в процессе межкультурного иноязычного обучения и воспитания студентов-лингвистов. Дается анализ метода межкультурного тренинга, основных компонентов тренинга и особенностей их применения в области межкультурного иноязычного обучения и воспитания. Метод тренинга рассматривается как элемент практического межкультурного обучения и воспитания, позволяющий применять и отрабатывать изученные теоретические основы дисциплины «Теория и практика межкультурной коммуникации», тем самым обеспечивая эффективное развитие межкультурных иноязычных навыков студентов лингвистических направлений подготовки.

**Ключевые слова:** *межкультурный тренинг, межкультурное обучение и воспитание, межкультурные иноязычные навыки, межкультурная компетенция, студенты-лингвисты.*

В настоящее время приоритетными направлениями развития высшего образования в Российской Федерации являются интеграция страны в систему глобального образования и адаптация к реалиям Болонского процесса. Выпускники российских вузов, обладающие глубокими профессиональными знаниями, владеющие иностранными языками и основами межкультурного взаимодействия, востребованы на отечественном и международном рынке труда. Для обеспечения эффективной подготовки таких специалистов возникает необходимость в специальном образовании, которое должно подготовить студентов к реалиям международного рынка и привить им ряд знаний, умений и навыков, необходимых для взаимодействия с представителями различных культур. Именно поэтому одну из ключевых ролей в рамках образования студентов российских вузов постепенно получает межкультурное обучение и воспитание.

В первую очередь необходимость в межкультурном обучении и воспитании испытывают будущие специалисты, которые будут в ходе своей профессиональной деятельности взаимодействовать с представителями различных культур: лингвисты, переводчики и специалисты в области международных отношений. Для того чтобы улучшить качество подготовки будущих специалистов в области лингвистики и перевода, в учебные планы некоторых российских университетов вводится дисциплина «Теория и практика межкультурной коммуникации». В отличие от западных стран, где данная дисциплина реализуется на протяжении нескольких десятилетий, в России она только получает распространение. В большинстве российских вузов задачей данной дисциплины является изучение основных теоретических положений межкультурной коммуникации. На Западе изучение теории

межкультурной коммуникации осуществляется наравне с освоением практических компонентов межкультурного обучения и воспитания, обеспечивая развитие межкультурных навыков. Практический аспект межкультурного обучения и воспитания может получить широкое распространение и в России, преимущественно в рамках подготовки будущих специалистов в области лингвистики и перевода.

Один из аспектов межкультурного обучения и воспитания в виде реализации программ краткосрочных и долгосрочных стажировок и программ обмена уже реализуется в ведущих российских университетах. Однако не все студенты могут принять участие в стажировке или программе обмена, поэтому ключевой реализацией практического аспекта межкультурного обучения и воспитания может стать применение в российских вузах методов, распространенных на Западе, например в Германии. Одним из таких методов практического межкультурного обучения и воспитания является метод межкультурного тренинга.

Первые межкультурные тренинги возникли в США в 60-е годы прошлого столетия, постепенно распространяясь и получая признание в Европе [1, с. 181]. Изначально межкультурные тренинги применялись в целях подготовки к межкультурным контактам с мигрантами, но со временем область их применения существенно расширилась. В настоящее время межкультурный тренинг является одним из центральных средств межкультурного обучения и воспитания на уровнях высшего образования и повышения квалификации специалистов в Германии [1, с. 181].

Межкультурный тренинг представляет собой особую разновидность тренинга. Под тренингом принято понимать «посредническую меру», на-

правленную на повышение уровня знаний и навыков индивидов, чтобы они смогли лучше справиться с проблемными ситуациями, эффективнее взаимодействовать с окружающими, а также повысить собственные шансы на успех [2, с. 8]. Ключевым отличием межкультурного тренинга от обычного является присутствие межкультурного компонента.

Существует немало дефиниций понятия «межкультурный тренинг». Ведущий немецкий ученый в области межкультурной коммуникации А. Томас рассматривает межкультурный тренинг как совокупность всех средств, которые предлагает межкультурное обучение и воспитание с целью развития межкультурной компетенции [3, с. 150]. Эльке Боссе, немецкий исследователь в области развития межкультурной деловой компетенции, полагает, что межкультурный тренинг следует понимать как применение научно обоснованных концепций межкультурной коммуникации на уровне практики [4, с. 422]. Один из крупнейших ученых в области межкультурной коммуникации Ю. Больтен рассматривает межкультурный тренинг как средство межкультурного обучения и воспитания, которое применяется в зависимости от цели обучения, содержания обучения, конкретной целевой группы и «учебного контекста», что подразумевает под собой использование различных компонентов тренинга и типов упражнений [5, с. 130]. Как подчеркивает эксперт по вопросам межкультурного обучения и воспитания на уровне высшей школы С. Ратье, межкультурные тренинги все чаще представляют собой альтернативу обычным учебным семинарам в рамках развития межкультурных навыков [6, с. 215].

По мнению Ратье, межкультурный тренинг на уровне высшей школы имеет определенные характерные черты, отличающие его от тренингов, например, менеджеров. К таким чертам относятся:

- комплексность (учебная цель тренинга не ограничена одним конкретным аспектом);
- деятельность (студенты должны проявлять самостоятельность и активность при обучении);
- систематика (отдельные тренинговые упражнения должны быть согласованы между собой и с темой изучения);
- опора на реалистичность (упражнения должны быть направлены на получение знаний и опыта действий в конкретных ситуациях).

На основе данных характеристик С. Ратье дает определение учебному межкультурному тренингу как методу обучения, преследующему направленную на развитие межкультурной компетенции образовательную цель с помощью согласованных упражнений, нацеленных на подготовку к ситуациям межкультурного взаимодействия [6, с. 217].

Межкультурные тренинги условно можно разделить на два вида – общекультурные и культурно-специфические межкультурные тренинги. Общекультурные тренинги направлены не на конкретную культуру, а на понимание феномена «культура» в целом. На данных тренингах разъясняются особенности культурно обусловленных манер поведения и действий человека, приводящих к межкультурным различиям [7, с. 68]. Культурно-специфические тренинги направлены на конкретную культуру: предоставляется подробная информация о данной культуре и проводится анализ ее культурных стандартов в сравнении с собственной культурой, что позволяет глубоко узнать особенности целевой культуры и в будущем избегать межкультурных конфликтов при взаимодействии с ее представителями [8, с. 121].

В свою очередь, каждый из этих видов может быть подразделен на информативные и интерактивно-ориентированные межкультурные тренинги [9, с. 13]. На информативных межкультурных тренингах ключевое значение получает когнитивный аспект: происходит изучение и обмен информацией. Такие тренинги нередко осуществляются в формате семинара или воркшопа. Интерактивно-ориентированные тренинги направлены не только на получение информации, но и на взаимодействие. Центральный упор делается на групповую работу и на выполнение различного рода интерактивных упражнений, позволяющих лучше закрепить теоретические знания или получить их в процессе интерактивного взаимодействия [9, с. 15].

Немецкие ученые выделяют ряд основных методов и подходов, которые применяют в рамках межкультурного тренинга, в том числе учебного:

- контрастивный метод, в котором за основу принимается собственная культура и осуществляется ее сравнение с другими, «чужими» культурами на основе культурных стандартов или политических и социальных норм поведения [10, с. 66];
- дистрибутивный или инструктивный подход, в котором ведущую роль принимает докладчик (преподаватель, студент), выступая «посредником» в процессе овладения знаниями [5, с. 132];
- интерактивный метод, в основе которого лежит необходимость выполнения тех или иных действий студентами. Интерактивный метод позволяет студентам лучше узнать и осмыслить влияние собственных и «чужих» культурных образцов поведения, восприятия, действий на протекание ситуаций межкультурного общения. При этом анализируются возможные непонимания и проблемы, а также отрабатываются стратегии для их преодоления [10, с. 66];
- коллаборативный метод на основе открытых, проектно-ориентированных учебных сценариев.

К коллаборативному методу прежде всего, согласно Ю. Больтену, относятся межкультурные совместные проекты, а также совместная работа в рамках межкультурных встреч [5, с. 132–133].

Каждый из указанных методов имеет набор тех или иных упражнений, которые наилучшим образом подходят под конкретный вид межкультурного тренинга, например, для общекультурного информативного тренинга наиболее подходящими считаются анализ общекультурных ассимиляторов, семинары по теории межкультурной коммуникации и межкультурной психологии, учебные видео и их анализ, анализ единичных случаев [9, с. 14].

Что касается проведения межкультурных тренингов на уровне высшего учебного заведения, желательно применять различные тренинговые технологии. В отличие от межкультурных тренингов, к примеру, персонала компании, ведущей сотрудничество с Китаем, с которым проводится культурно-специфический тренинг, учебный межкультурный тренинг должен не только концентрироваться на одной конкретной целевой культуре, но и включать в себя закрепление изученного теоретического материала дисциплины в целом. Именно поэтому упражнения для проведения таких тренингов должны быть разнообразными.

В рамках межкультурного иноязычного обучения и воспитания студентов-лингвистов для эффективного развития межкультурных иноязычных лексических и коммуникативных навыков тренинг следует проводить на иностранном языке. Предполагается, что межкультурные тренинги проводятся после освоения основных теоретических компонентов дисциплины «Межкультурная коммуникация». Пристальное внимание в рамках осуществления учебного межкультурного тренинга уделяется не обычному семинарскому занятию, предполагающему ответы на вопросы преподавателя, а интерактивному взаимодействию студентов и проведению глубокого анализа изученного материала с помощью выполнения тех или иных межкультурных упражнений.

К наиболее распространенным методам, подходящим для применения на уровне высшей школы, выделяют групповую работу над межкультурными заданиями, межкультурную ролевую игру, межкультурную симуляцию, метод культурного ассимилятора, метод анализа единичных случаев (метод кейсов), анализ критических инцидентов, метод культурных контрастов, метод проектов, использование дистанционных образовательных технологий.

Межкультурный тренинг подразумевает обмен знаниями, навыками и собственным опытом межкультурного общения, и такой обмен крайне эффективно осуществлять в рамках групповой работы.

Как полагает исследователь в области культурологии человеческого поведения К. Рейх, групповая работа представляет собой особую социальную форму, которая существенно увеличивает эффективность обучения учащихся [11, с. 1]. Межкультурные задания могут использоваться как подготовка к следующим элементам межкультурного тренинга или как средство контроля знаний студентов. Например, в целях контроля темы «Основные термины межкультурной коммуникации» можно предложить студентам в группах составить «дерево понятий» (выбрать общее понятие и разбить его на более частные) и затем попросить их прокомментировать выбор понятий, а также вспомнить их определения. Такая групповая работа обеспечивает взаимодействие участников между собой, а также позволяет им обмениваться знаниями и мнениями [11, с. 4]. Важный момент – состав групп необходимо менять, чтобы студенты не привыкали к работе с одними и теми же одноклассниками, а умели взаимодействовать с разными людьми.

Одним из наиболее применяемых компонентов межкультурного тренинга является межкультурная ролевая игра. Межкультурная ролевая игра представляет собой разновидность ролевой игры. Ролевые игры преимущественно сконцентрированы на специфической проблеме, при этом их ключевой особенностью является свободное выражение мыслей и свободная речь [12, с. 36]. При проведении ролевой игры участники должны выполнять конкретное задание, прописанное той или иной ролью, а также уметь адекватно реагировать на действия других игроков. За ходом ролевой игры могут следить «наблюдатели» в лице преподавателя и других студентов, которые должны прокомментировать действия «игроков» и вынести оценку ролевой игре в целом. Ролевая игра может преследовать различные цели, при этом одной из главных целей является научиться взаимодействовать с различными людьми. Что касается межкультурной ролевой игры, то непосредственной целью данного метода является развитие и тренировка навыков и качеств, необходимых в ситуациях межкультурного общения [13, с. 93]. Обыгрывая ситуации установления межкультурных контактов, межкультурных непониманий и конфликтов, участники игры глубже знакомятся с особенностями и нормами поведения представителей различных культур, учатся пониманию и эмпатии, а также эффективно развивают межкультурные коммуникативные иноязычные навыки, так как ход игры и общение участников между собой осуществляются на иностранном языке.

Крайне эффективным методом развития межкультурных иноязычных навыков выступает и межкультурная симуляция. Межкультурная симуляция выступает, в свою очередь, особой разно-

видностью межкультурной ролевой игры. Межкультурная симуляция, как указывает специалист в области решения межкультурных конфликтов К.-Х. Майер, представляет собой имитацию ситуаций межкультурного взаимодействия, как правило, критических. При этом участники, моделируя такую ситуацию межкультурного общения, выступают в роли представителей различных культур, соблюдая их культурные нормы [14, с. 124]. Ключевой задачей участников становится выполнение определенного задания, требующего контакта и кооперации с игроками, выступающими в роли представителей других культур. В отличие от межкультурной ролевой игры, в которой могут обыгрываться роли представителей несуществующих культур, межкультурные симуляции подразумевают направленность на конкретные целевые культуры.

Метод использования критических инцидентов, как указывают А. Томас и А. Утлер, получил широкое распространение еще в 70-х годах прошлого века и до сих пор не утратил актуальности [15, с. 317]. Под «критическим инцидентом» понимается проблемная или конфликтная ситуация межкультурного общения, при которой культурно обусловленные различия в восприятии, поведении и оценивании действий партнеров по коммуникации приводят к нарушениям процесса межкультурного взаимодействия [16, с. 55]. Как подчеркивает исследователь межкультурного обучения на уровне высшей школы А. Шуманн, критические инциденты отличаются от других разновидностей анализа межкультурных ситуаций, представленных в виде текста (анализа единичных случаев, транскриптов межкультурных диалогов и т. д.), своей лаконичностью и концентрацией на «критическом событии» [16, с. 56]. Метод критических инцидентов в межкультурном обучении и воспитании студентов способствует минимизации и нейтрализации стереотипов, развитию аналитических способностей в контексте ситуаций межкультурных конфликтов, а также получению необходимых знаний о поведенческих особенностях представителей различных культур. Критические инциденты могут также успешно применяться в рамках метода культурных контрастов.

Метод культурных контрастов используется для изучения и анализа основных различий в поведении, образе действия и мышления, обусловленных культурными нормами или «стандартами». Под «культурными стандартами» понимаются виды восприятия, мышления, оценивания и действия, которые воспринимаются большинством представителей конкретной культуры в качестве нормы [17, с. 59–60]. При этом как собственное поведение, так и поведение представителей других культур регулируется и оценивается на основе этих

культурных стандартов [17, с. 60]. Сравнение культур с точки зрения их культурных стандартов имеет немаловажное значение, так как позволяет выделить общности и различия, на основе которых проще будет выстроить процесс межкультурной коммуникации. Одним из условий успешной реализации данного метода в рамках межкультурного иноязычного обучения должно являться привлечение к практическим занятиям носителей иностранных культур (например, студентов, обучающихся в вузе по обмену, или преподавателей – носителей языка). Студенты и представители целевой культуры, рассматривая под своим «углом» ситуации межкультурного общения, могут наилучшим образом сравнить как свои поведение и действия, так и представителей другой культуры, которые могут дать комментарии и объяснения с точки зрения собственных культурных особенностей.

Не менее эффективным в рамках применения учебного межкультурного тренинга является метод анализа единичных случаев (нем. Fallstudie). В рамках применения данного метода происходит представление (преимущественно в письменной форме) ситуации, преимущественно содержащей реально произошедшие события, чтобы участники тренинга смогли проанализировать описанную проблему межкультурного общения и найти ее возможное решение [18, с. 33–34]. Как утверждает исследователь метода анализа единичных случаев К. Ойбель-Каспер, он применяется с целью демонстрации того, как могут возникать и протекать конфликтные ситуации межкультурного общения, а также изучения и анализа культурных различий участников ситуации. Центральным элементом метода является обучение умению находить решение в группе (анализ ситуаций нередко происходит в виде групповой работы), а также умению аргументировать и защищать свою позицию [18, с. 34–35]. Таким образом, происходит успешное развитие целого ряда навыков (межкультурные, коммуникативные, аналитические, командные).

Метод культурного ассимилятора является разновидностью метода анализа единичных случаев. Ключевой особенностью является культурно-специфический характер метода, т. е. его концентрация на конкретной культуре. По мнению специалиста в области межкультурного менеджмента Ю. Ротлауфа, культурный ассимилятор представляет собой описание типичных критических ситуаций взаимодействия между представителями различных культур [19, с. 344]. С помощью анализа культурных ассимиляторов студенты на конкретных примерах могут ознакомиться с культурными стандартами и их влиянием на ситуации межкультурной коммуникации представителей конкретных культур. К каждому ассимилятору предлагаются подробно пред-

ставленные варианты ответов, среди которых необходимо выбрать наиболее правильный вариант с точки зрения конкретной культуры [19, с. 345]. После представления студентами своего выбора преподаватель должен пояснить, какие из предложенных вариантов оказались бы наиболее уместными в целевой культуре, а какие являются ошибочными. Смысл анализа культурного ассимилятора заключается в том, чтобы изучить, как представители конкретной культуры объяснили бы возникновение проблемных ситуаций межкультурного общения, а также какие действия предприняло бы в подобных ситуациях большинство представителей этой культуры.

В настоящее время все большую популярность в рамках обучения, в том числе и межкультурного, получает метод проектов. В учебном контексте проект – метод организации учебного процесса, который включает в себя ряд запланированных действий, предполагающий групповую работу [20, с. 15]. Ключевыми особенностями межкультурного проектного занятия являются ориентирование на интересы студентов, самоорганизация, близость практическим аспектам и тесное взаимодействие участников. Проект в области межкультурной коммуникации может осуществляться в различных формах, например в рамках контроля знаний теоретических материалов с применением учащимися исследовательского компонента. Особое место занимает реализация международных проектов в области межкультурной коммуникации, направленных на развитие межкультурных иноязычных навыков студентов и развитие межкультурного сотрудничества в целом. Реализация таких проектов нередко осуществляется с помощью применения дистанционных технологий.

Дистанционные образовательные технологии постепенно находят применение и в рамках межкультурного тренинга. Ю. Больтен обозначил такие технологии, как E-Learning. Под данным термином Ю. Больтен рассматривает формы обучения, которые используют цифровые медийные средства, и преимущественно применяют Интернет в качестве средства обучения [21, с. 397]. Интернет может выступать как средство развития межкультурных иноязычных навыков, если использовать его в рамках применения дистрибутивных, интерактивных и коллаборативных методов. Как средство дистрибутивного метода Интернет позволяет студентам ознакомиться с некоторыми теоретическими источниками межкультурной коммуникации на иностранных языках, прослушать

или просмотреть иноязычные лекции зарубежных профессоров, выполнить тесты по межкультурной коммуникации для выявления характеристик той или иной культуры. Особую ценность представляют иноязычные культурно-специфические учебные материалы, посвященные страноведению или аспекту сравнению культур, позволяющие студентам глубже ознакомиться с культурными особенностями представителей конкретных культур. Что касается интерактивных методов, межкультурное иноязычное обучение может осуществляться в формате вебинаров, которые предполагают возможность группового взаимодействия через Интернет. Однако, как подчеркивает Ю. Больтен, возможности Интернета в данном случае ограничены, так как, к примеру, исключается интерактивное взаимодействие «лицом к лицу», соответственно, исключается возможность применения методов ролевой игры и симуляции [21, с. 407]. Тем не менее у Интернета есть существенный плюс – он позволяет осуществлять межкультурную коммуникацию, невзирая на границы, что делает возможным использовать его как средство коллаборации, например, в области межкультурных проектов. Используя формат видеоконференций, сообщений посредством электронной почты и мессенджеров, участники проекта из различных стран способны взаимодействовать друг с другом, тем самым развивая межкультурные иноязычные навыки. Интернет в таком случае служит средством обмена знаниями и опытом с представителями других культур, помогает обеспечивать реализацию учебных сценариев, развивать межкультурные навыки и оказывать положительное влияние на область межкультурного сотрудничества на уровне высшего образования.

Обобщая вышеизложенное, можно сделать вывод, что метод тренинга является одним из лучших практических средств межкультурного иноязычного обучения и воспитания студентов-лингвистов. Межкультурный учебный тренинг обеспечивает развитие целого ряда навыков – коммуникативных, аналитических, командных, межкультурных. Многообразие компонентов тренинга, которые можно использовать в рамках закрепления теоретических материалов, обеспечивает большую вариативность занятий, а применение различных образовательных технологий, в том числе дистанционных, делает межкультурный тренинг эффективным и доступным средством формирования межкультурной компетенции учащихся лингвистических направлений высшей школы.

### Список литературы

1. Kinast E.-U. Interkulturelles Training // Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Bd1: Grundlagen und Praxisfelder. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. 2005. S. 181–203.

2. Ehnert I. Die Effektivität von Interkulturellen Trainings. Hamburg: Dr. Kovac. 2004. 276 S.
3. Thomas A. Interkulturelles Handlungstraining als Personalentwicklungsmaßnahme // Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 34 (3). 1990. S. 149–154.
4. Bosse E. Qualifizierung für interkulturelle Kommunikation: Trainingskonzeption und – Evaluation. München: Iudicium. 2011. 467 S.
5. Bolten J. Interkulturelle Kompetenz. Erfurt: Landeszentrale für politische Bildung. 2012. 187 S.
6. Rathje S. Training/Lertraining // Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung. Ein Handbuch. Bielefeld. 2010. S. 215–240.
7. Bolten J. Interkultureller Trainingsbedarf aus der Perspektive der Problemerkahrungen entsandter Führungskräfte // Interkulturelles Lernen. Interkulturelles Training. Mering. 2006. S. 57–76.
8. Dadder R. Interkulturelle Orientierung. Analyse ausgewählter interkultureller Trainingsprogramme. Saarbrücken: Breitenbach. 1987. 162 S.
9. Bolten J. Interkulturelle Personalentwicklungsmaßnahmen: Training, Coaching und Mediation // Innovative Ansätze im Personalmanagement. München. 2005. URL: [http://www2.uni-jena.de/philosophie/IWK-neu/typo3/fileadmin/team/juergen.bolten/interkulturelle\\_personalentwicklung\\_bolten.pdf](http://www2.uni-jena.de/philosophie/IWK-neu/typo3/fileadmin/team/juergen.bolten/interkulturelle_personalentwicklung_bolten.pdf)
10. Heller B. Angewandte interkulturelle Kommunikation im Hochschulbereich «Comparative cultural studies in different media» am Beispiel eines projektorientierten Seminars für internationale Studierende der Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften. Hamburg: Dr. Kovac. 2000. 240 S.
11. Reich K. Gruppenarbeit // Methodenpool. 2010. URL: <http://methodenpool.uni-koeln.de/download/gruppenarbeit.pdf>
12. Desch A. Pädagogik interkulturellen Lernens: Theorie und Praxis am Beispiel von internationalen Jugendbegegnungen. Marburg: Tectum Verlag. 2001. 136 S.
13. Giedré P. Rollenspiel als Ausgangspunkt für interkulturelles Lernen im Fachbereich Berufsdeutsch // Kalbų studijos. Nr. 18. 2011. S. 90–96.
14. Mayer C.-H. Trainingshandbuch Interkulturelle Mediation und Konfliktlösung: Didaktische Materialien zum Kompetenzwettbewerb. Münster : Waxmann Verlag GmbH. 2008. 247 S.
15. Utler A., Thomas A. Critical Incidents und Kulturstandards // Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung. Ein Handbuch. Bielefeld. 2010. P. 317–329.
16. Schumann A. Critical Incidents als Forschungsinstrument und als Trainingsgrundlage // Interkulturelle Kommunikation in der Hochschule: Zur Integration internationaler Studierender und Förderung Interkultureller Kompetenz (Kultur und soziale Praxis). Bielefeld: transcript Verlag. 2012. S. 55–81.
17. Kühnel P. Kulturstandards – woher sie kommen und wie sie wirken // Interculture Journal 13/22. 2014. S. 57–78.
18. Eubel-Kasper K. Fallstudien als Vehikel für interkulturelles Lernen: Ein Praxisbeispiel // Interkulturelle Kompetenz im Wandel: Ausbildung, Training und Beratung. Münster: LIT Verlag GmbH. S. 33–63.
19. Rothlauf J. Interkulturelles Management Interkulturelles Management: Mit Beispielen aus Vietnam, China, Japan, Russland und den Golfstaaten München: De Gruyter Oldenbourg. 2012. 769 S.
20. Karagiannakis E. Projektorientierte Landeskunde im DaF-Unterricht – Eine Kooperation zwischen DaF-Lernern und Lehramtsstudierenden // Profil 1. 2009. S. 13–32.
21. Bolten J. E-Learning // Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung. Ein Handbuch. Bielefeld. 2010. P. 397–417.

**Белозерова Анна Алексеевна**, аспирант, Уральский федеральный университет имени Б. Н. Ельцина (ул. Мира, 19, Екатеринбург, Россия, 620002). E-mail: [annabelz@yandex.ru](mailto:annabelz@yandex.ru)

*Материал поступил в редакцию 25.01.2017.*

DOI 10.23951/1609-624X-2017-6-141-147

## **APPLICATION OF THE TRAINING METHOD IN THE INTERCULTURAL FOREIGN-LANGUAGE EDUCATION AND MENTORING OF STUDENTS – LINGUISTS (ON MATERIALS OF THE GERMAN LANGUAGE)**

**A. A. Belozerova**

*Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russian Federation*

The article is devoted to the description and opportunities of application of training technologies in the process of intercultural foreign-language education and mentoring of students – linguists. The article presents an analysis of the method of intercultural learning, describes the main components of training and specifics of their application in the field of intercultural foreign-language education and mentoring. The method of intercultural training is one of the most effective tools of development of the intercultural competence of students in the western countries, especially in Germany. In some Russian higher education institutes there is a discipline “The theory and practice of intercultural communication” in the plan of study of students-linguists. But in the most of these institutes a goal of this discipline is

studying of the basic theoretical postulates of intercultural communication. In the West, particularly in Germany, studying of the intercultural communication's theory is carried out on an equal basis with capture of practical components of intercultural education and mentoring, providing development of intercultural skills. The practical aspect of intercultural education and mentoring can also be widely adopted in Russia, mainly within educational process of future specialists in the field of linguistics and translation. The method of training is considered as the element of practical intercultural education and mentoring. It allows applying and fulfilling the studied theoretical bases of the discipline "Theory and practice of intercultural communication". Thereby this method could provide an effective development of intercultural foreign-language skills of students of the linguistic fields of study.

**Key words:** *intercultural training, intercultural education and mentoring, intercultural foreign-language skills, intercultural competence, students-linguists.*

## References

1. Kinast E.-U. Interkulturelles Training. *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation*. Bd. 1: Grundlagen und Praxisfelder. Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht. 2005. S. 181–203.
2. Ehnert I. *Die Effektivität von Interkulturellen Trainings*. Hamburg, Dr. Kovac. 2004. 276 S.
3. Thomas A. Interkulturelles Handlungstraining als Personalentwicklungsmaßnahme. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 1990, 34 (3), S. 149–154.
4. Bosse E. *Qualifizierung für interkulturelle Kommunikation: Trainingskonzeption und – Evaluation*. München, Iudicium, 2011. 467 S.
5. Bolten J. *Interkulturelle Kompetenz*. Erfurt, Landeszentrale für politische Bildung, 2012. 187 S.
6. Rathje S. Training/Lerntraining. *Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung*. Ein Handbuch, Bielefeld, 2010. S. 215–240.
7. Bolten J. Interkultureller Trainingsbedarf aus der Perspektive der Problemerkahrungen entsandter Führungskräfte. *Interkulturelles Lernen. Interkulturelles Training*. Mering, 2006. S. 57–76.
8. Dadder R. *Interkulturelle Orientierung. Analyse ausgewählter interkultureller Trainingsprogramme*. Saarbrücken, Breitenbach. 1987. 162 S.
9. Bolten J. *Interkulturelle Personalentwicklungsmaßnahmen: Training, Coaching und Mediation. Innovative Ansätze im Personalmanagement*. München, 2005. URL: [http://www2.uni-jena.de/philosophie/IWK-neu/typo3/fileadmin/team/juergen.bolten/interkulturelle\\_personalentwicklung\\_bolten.pdf](http://www2.uni-jena.de/philosophie/IWK-neu/typo3/fileadmin/team/juergen.bolten/interkulturelle_personalentwicklung_bolten.pdf)
10. Heller B. *Angewandte interkulturelle Kommunikation im Hochschulbereich "Comparative cultural studies in different media" am Beispiel eines projektorientierten Seminars für internationale Studierende der Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften*. Hamburg, Dr. Kovac. 2000. 240 S.
11. Reich K. *Gruppenarbeit. Methodenpool*. 2010. URL: <http://methodenpool.uni-koeln.de/download/gruppenarbeit.pdf>
12. Desch A. *Pädagogik interkulturellen Lernens: Theorie und Praxis am Beispiel von internationalen Jugendbegegnungen*. Marburg, Tectum Verlag, 2001. 136 S.
13. Giedré P. Rollenspiel als Ausgangspunkt für interkulturelles Lernen im Fachbereich Berufsdeutsch. *Kalby studijos*, 2011, Nr. 18, S. 90–96.
14. Mayer C.-H. *Trainingshandbuch Interkulturelle Mediation und Konfliktlösung: Didaktische Materialien zum Kompetenzwettbewerb*. Münster, Waxmann Verlag GmbH, 2008. 247 S.
15. Utler A., Thomas A. Critical Incidents und Kulturstandards. *Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung*. Ein Handbuch. Bielefeld. 2010. P. 317–329.
16. Schumann A. Critical Incidents als Forschungsinstrument und als Trainingsgrundlage. *Interkulturelle Kommunikation in der Hochschule: Zur Integration internationaler Studierender und Förderung Interkultureller Kompetenz (Kultur und soziale Praxis)*. Bielefeld: transcript Verlag. 2012. S. 55–81.
17. Kühnel P. Kulturstandards – woher sie kommen und wie sie wirken. *Interculture Journal*, 2014, 13/22, S. 57–78.
18. Eubel-Kasper K. Fallstudien als Vehikel für interkulturelles Lernen: Ein Praxisbeispiel. *Interkulturelle Kompetenz im Wandel: Ausbildung, Training und Beratung*. Münster, LIT Verlag GmbH. S. 33–63.
19. Rothlauf J. *Interkulturelles Management Interkulturelles Management: Mit Beispielen aus Vietnam, China, Japan, Russland und den Golfstaaten*. München, De Gruyter Oldenbourg. 2012. 769 S.
20. Karagiannakis E. Projektorientierte Landeskunde im DaF-Unterricht – Eine Kooperation zwischen DaF-Lernern und Lehramtsstudierenden. *Profil 1*, 2009. S. 13–32.
21. Bolten J. E-Learning. *Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung*. Ein Handbuch. Bielefeld. 2010. S. 397–417.

**Belozerova A. A.**, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin (ul. Mira, 19, Ekaterinburg, Russian Federation, 620002). E-mail: [annabelz@yandex.ru](mailto:annabelz@yandex.ru)