

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение
«Институт стратегии развития образования»

На правах рукописи

ЛЫСЕНКО Владлена Владимировна

**Формирование поликультурной компетенции бакалавров менеджмента
при обучении иностранному языку**

5.8.7. Методология и технология профессионального образования

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Научный руководитель:
доктор педагогических наук, доцент
Куровская Юлия Геннадьевна

Москва – 2024

Оглавление

Введение	5
Глава 1. Теоретические основы формирования поликультурной компетенции бакалавров направления подготовки «Менеджмент»	23
1.1. Поликультурная компетенция у бакалавров менеджмента: понятие, компонентный состав и критерии оценивания	23
1.2. Теоретические подходы к разработке модели формирования поликультурной компетенции бакалавров направления подготовки «Менеджмент» на разных уровнях изучения иностранного языка	45
1.3. Организационно-педагогические условия оптимизации структуры и содержания уровневой языковой подготовки бакалавров менеджмента для формирования у них профессионально-ориентированной поликультурной компетенции	63
Выводы по первой главе	78
Глава 2. Опытно-экспериментальная работа по реализации модели формирования поликультурной компетенции бакалавров направления подготовки «менеджмент» на разных уровнях изучения иностранного языка	86
2.1. Диагностика уровня сформированности поликультурной компетенции бакалавров по направлению подготовки «Менеджмент»	86
2.2. Апробация модели формирования поликультурной компетенции бакалавров направления подготовки «Менеджмент» на разных уровнях изучения иностранного языка	135
2.3. Сравнительный анализ и оценка результатов экспериментальной работы	170
Выводы по второй главе	195
Заключение	201
Список сокращений и условных обозначений	207
Список литературы	209

Приложение А. Опрос преподавателей, работающих с группами студентов менеджмента до 2018 года	233
Приложение Б. Пример тестовых вопросов для определения уровня владения иностранным языком	234
Приложение В. Тест на определение знаний норм речевого поведения, правил коммуникации в поликультурной среде	235
Приложение Г. Пример тестовых вопросов на определение культурологических знаний	237
Приложение Д. Пример тестовых вопросов для оценки знаний профессиональных тем	239
Приложение Е. Пример заданий для оценки умений читать и писать	240
Приложение Ж. Вопросы для проверки умения вступать в коммуникацию	244
Приложение И. Вопросы для проверки уровня понимания особенностей речевого поведения	246
Приложение К. Пример заданий на проверку профессиональных умений и навыков	248
Приложение Л. Анкета диагностики уровня учебной мотивации студентов при изучении иностранного языка (по Т. Д. Дубовицкой)	251
Приложение М. Опросник на осознание потребности в изучении иностранного языка для поликультурного взаимодействия	253
Приложение Н. Утверждения для определения присутствия мотивации к вступлению в коммуникацию в поликультурной среде по методике ранжирования	255
Приложение П. Календарно-тематический план общепрофессионального курса	256
Приложение Р. Шаблоны для создания ментальных карт	258
Приложение С. Пример создания ментальной карты	259
Приложение Т. Образец вопросов для проверки освоения содержания общепрофессионального этапа	260

Приложение У. Примеры кейсов с учетом культурного компонента	262
Приложение Ф. Примеры вопросов для проверки освоения профессионально-ориентированного этапа	264
Приложение Х. Примеры кейсов для обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент»	266
Приложение Ц. Шаблон для создания национально-культурных портретов	269
Приложение Ш. Примеры деловых игр	270
Приложение Щ. Сравнительный анализ данных по когнитивному критерию	271
Приложение Э. Сравнительный анализ данных по деятельностному критерию	272
Приложение Я. Сравнительный анализ данных по мотивационному критерию	273
Приложение 1. Сравнительный анализ данных по поведенческому критерию	274
Приложение 2. Критические значения критерия U Манна-Уитни	275

Введение

Актуальность темы исследования. Основные черты современного общества связаны с научно-технологическим прогрессом, развитием всех отраслей экономики России и социальными преобразованиями, что требует от специалиста особого мировидения, умения быстро адаптироваться к новым вызовам, готовности к сотрудничеству не только с другими людьми, но и с системами искусственного интеллекта. Приоритетное значение в устойчивом развитии страны, в формировании и сохранении ее кадрового потенциала имеет образование. В круг ключевых задач отечественного высшего образования, закрепленных на государственном уровне в федеральных законах и национальных проектах [26; 150; 151], входят: распространение инновационного опыта деятельности в разных сферах, интеграция прогрессивной деятельности университетов с научно-исследовательским, образовательным и технологическим процессами и создание оптимальных условий для становления личностных качеств обучающихся и обеспечения их высококачественной профессиональной подготовки, что позволит выпускникам университетов успешно реализовывать себя и совершенствоваться в профессиональном пространстве.

Первостепенное значение для современных университетов имеют разработка и исследование новых структурных компонентов содержания образования для студентов бакалавриата, среди которых следует назвать поликультурную компетенцию, которая поможет будущим бакалаврам эффективно осуществлять поликультурную коммуникацию в профессиональной сфере и обеспечит отслеживание значимых достижений и инновационных направлений деятельности в выбранной профессии, а также восприятие специальной информации и обмен опытом в поликультурной среде.

Владение иностранным языком является неотъемлемым компонентом профессионализации перспективного специалиста любой сферы деятельности. Особую значимость это приобретает при подготовке бакалавра по направлению подготовки «Менеджмент». Изучение государственных документов,

регулирующих образовательную деятельность, свидетельствует о том, что владение иностранным языком входит в спектр универсальных компетенций современного специалиста в области менеджмента. Квалификационные характеристики профессии «менеджер» позволяют определить основные направления профессиональной реализации специалиста этой сферы, а также заключить, что управленческая деятельность сопряжена с непрерывной деловой коммуникацией и обменом опытом. Согласно Общевропейским рекомендациям к уровню владения иностранным языком выпускник бакалавриата должен иметь иноязычный уровень, гарантирующий его независимую коммуникативную компетенцию для эффективного функционирования в академической и профессиональной среде.

Актуальность настоящего исследования обусловлена необходимостью всестороннего рассмотрения вопроса формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку и связана с необходимостью осмысления и модернизации существующих подходов и технологий ее формирования с целью оптимизации содержания высшего образования в области иностранного языка профессионального общения в соответствии с фактическими требованиями к специалисту – менеджеру и особенностями обучения на бакалавриате по направлению «Менеджмент» для удовлетворения специализации управленца, которому необходимо взаимодействовать с представителями других культур, на иностранном языке включительно, успешно используя преимущества культурного разнообразия в управленческой, организационной, коммуникативной, делегирующей, конкурентоспособной деятельности с бизнес партнерами.

В результате изучения опыта преподавания профессионального иностранного языка в неязыковых университетах нами обнаружено, что данный процесс в области менеджмента является недостаточно эффективным. Обучение ограничивается преимущественно репродуктивными методами, не учитывается многообразие культурных аспектов, которые могут быть использованы для формирования у студентов бакалавриата в сфере управления навыков

профессиональной коммуникации с представителями различных культур. Эти навыки способствуют развитию профессионализма студентов, постижению ими управленческого мастерства, раскрытию их творческих способностей и формированию умений выстраивать плодотворные взаимоотношения с зарубежными коллегами на основе языка-посредника.

Развитие Республики Крым является стратегически важным направлением государственной политики Российской Федерации, а Севастопольский государственный университет, сотрудничающий со странами Большого Средиземноморья, Африки и Восточной Азии, как ведущий вуз региона и крупный центр развития его культурного, интеллектуального, кадрового и научно-технологического потенциала призван быстро и качественно реагировать на вызовы времени. Поэтому модернизация основных направлений подготовки по отдельным дисциплинам должна отвечать требованиям современного общества.

В Севастопольском государственном университете реализация подготовки бакалавров менеджмента по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» осуществляется на основе ФГОС [117] и направлена на развитие у них способностей в сфере иностранного языка на уровне, который гарантирует эффективную профессиональную деятельность, а также восприятие межкультурного разнообразия общества.

Программа бакалавриата включает преподавание отдельных дисциплин на английском языке, что создает необходимость применения теоретически обоснованной модели формирования поликультурной компетенции у бакалавров на разных уровнях изучения иностранного языка.

Степень разработанности темы исследования. Особую социально-значимую актуальность и научную ценность имеют исследования в области профессионального образования, что находит отражение в работах ученых в рамках научной школы «Профессиональная педагогика – теория непрерывного образования: научная школа С. Я. Батышева – А. М. Новикова» (руководитель: профессор Т. Ю. Ломакина).

В отечественной науке вопрос формирования поликультурной компетенции изучается у обучающихся различных категорий: будущих учителей русского языка и литературы (М. П. Пушкарева [119]), бакалавров гуманитарного профиля (Э. В. Эрдниева [167]), студентов бакалавриата (Е. А. Конопацкая [67]), иностранных студентов (И. В. Харина [158]), будущих педагогов (Л. И. Максимова [97]), студентов педагогического колледжа (Ю. В. Ломакина [87]), студентов музыкальных колледжей (Ю. В. Благов [7]), будущих работников туристической отрасли (А. А. Катекина [62]), обучающихся общеобразовательных школ (Т. А. Живодрова [40]), обучающихся начальных классов сельской школы (А. Б. Закирова [42]).

Ряд работ посвящен исследованию среды, в которой происходит формирование поликультурной компетенции: в университете (М. П. Пушкарева [119], Б. Н. Селин [129]), в школе (Т. А. Живодрова [40]), в дошкольном образовательном учреждении (И. В. Липова [80]).

Исследователи используют различные средства и подходы для формирования данной компетенции: при изучении английского фольклора (Т. А. Живодрова [40]), на основе интегративного подхода (Л. И. Максимова [97]), средствами народной педагогики (Ю. В. Ломакина [87]), на основе интеграции дисциплин, в том числе иностранного языка (Ю. В. Благов [7]) с целью сформировать готовность к межнациональному поликультурному диалогу.

Тема поликультурной компетенции находится в повестке зарубежных исследователей (Н. Arslan, G. Rață [170], P. Kivel [189], J. S. Mio, L. Barker-Hackett, J. Tumaming [193], R. L. Pope, A. L. Reynolds [197]). Все исследования осуществляются в контексте поликультурного образования, родоначальником которого является американский исследователь J. A. Banks [171], при этом само понятие поликультурная компетенция является приобретаемым в процессе обучения качеством (J. Hladik и L. M. Jadama [183]). При рассмотрении характеристик эффективных менеджеров международных компаний (L. Nardon, R. Steers, C. Sanchez-Runde [194]) отмечается важность не столько управленческих качеств специалистов, сколько сочетания этих навыков с дополнительными

поликультурными компетенциями, которые позволяют им применять эти качества в широком спектре деловой среды.

Поликультурная компетенция понимается в исследовании как совокупность приобретаемых обучающимися в процессе учебной и /или профессиональной деятельности поликультурных знаний, навыков, умений, личностных качеств, формируемых на основе накопленного в учебных ситуациях, приближенных к аутентичным, опыта поликультурного взаимодействия на языке международного общения, что в результате способствует эффективной поликультурной коммуникации в профессиональной сфере.

На основе изучения опыта преподавания иностранных языков в неязыковых университетах и анализа форм и методов отечественной и зарубежной языковой подготовки выделены основные **противоречия**, определившие направления настоящего исследования:

– между важностью формирования поликультурной компетенции у бакалавров и отсутствием обновленного содержания данной компетенции с учетом актуальных требований к специалисту и специфики обучения будущих управленцев;

– между объективной потребностью в высококвалифицированных выпускниках, обладающих поликультурной компетенцией, и отсутствием теоретически обоснованной модели ее формирования, раскрывающей логику и последовательность целей, этапов, профессионально-ориентированных ситуаций в структуре этого процесса;

– между востребованностью эффективных средств языковой подготовки будущих менеджеров к поликультурному взаимодействию и недостаточной теоретической и опытно-экспериментальной обоснованностью способов создания организационно-педагогических условий накопления у них опыта общения в поликультурной среде.

Представленные противоречия позволяют сформулировать **проблему исследования**, которая заключается в недостаточной изученности сущности и механизмов формирования поликультурной компетенции будущих менеджеров,

обеспечивающей их плодотворное взаимодействие в профессиональном сообществе на основе знаний, ценностных ориентиров, практического опыта с учетом культурных различий зарубежных коллег и способности принимать в этом контексте эффективные управленческие решения.

Актуальность научного направления и недостаточная исследованность проблемы обусловили выбор темы диссертационной работы: «Формирование поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку».

Объект исследования. Иноязычная подготовка бакалавров менеджмента.

Предмет исследования. Процесс формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку.

Цель исследования. Обоснование и разработка модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при изучении иностранного языка.

В соответствии с объектом, предметом и целью исследования были определены следующие **задачи**:

1. Определить сущность, компонентный состав, критерии оценивания и уровни сформированности поликультурной компетенции у бакалавров – будущих специалистов в сфере менеджмента.

2. Установить и систематизировать теоретические подходы к реализации уровневой языковой подготовки бакалавров менеджмента, способствующей формированию у них поликультурной компетенции.

3. Выявить организационно-педагогические условия оптимизации структуры и содержания уровневой языковой подготовки бакалавров менеджмента для формирования у них профессионально-ориентированной поликультурной компетенции.

4. Разработать модель формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку.

5. Осуществить апробацию разработанной модели и оценить ее эффективность.

Гипотеза исследования. Формирование у будущих бакалавров – менеджеров поликультурной компетенции будет осуществляться эффективно, если:

1. Поликультурная компетенция бакалавров менеджмента будет рассматриваться в качестве системообразующей цели их языковой профессионально-ориентированной подготовки и пониматься как совокупность приобретаемых в процессе обучения поликультурных знаний, навыков, умений, личностных качеств, обеспечивающих эффективную поликультурную коммуникацию в профессиональной сфере.

2. Формирование поликультурной компетенции бакалавров менеджмента будет осуществляться в соответствии с разработанной моделью, описывающей этапы этого процесса, на которых достигаются различные уровни изучения иностранного языка, и обеспечивающей за счет вариативности приемов изучения гибкость и индивидуальный подход в обучении, что создаст готовность бакалавров менеджмента к выполнению таких профессиональных функций, как работа с иноязычными источниками информации о менеджменте, сетевое взаимодействие, обмен мнениями и опытом с зарубежными партнерами, решение управленческих задач в поликультурной среде, под которой будет пониматься общественная и / или профессиональная среда, включающая культурное многообразие общества и способствующая процессу взаимодействия его участников – представителей различных культур, осуществляемого на языке международного общения и построенного на принципах уважения, понимания, толерантности, сотрудничества в ходе совместного решения профессиональных и иных задач.

3. Для формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента будут созданы организационно-педагогические условия, обеспечивающие оптимизацию структуры и содержания языковой подготовки, среди которых: 1) разработка и внедрение в содержание обучения поликультурного компонента, учитывающего разнообразие культур, и позволяющего сформировать у обучающихся навыки иноязычной коммуникации и готовность к эффективному взаимодействию в многонациональном обществе посредством уважения, понимания и принятия культурных различий; 2) организация уровневой языковой

и поэтапной поликультурной подготовки; 3) взаимодействие обучающихся в иноязычной среде с целью формирования языковых, коммуникативных, лингвокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков как основы их поликультурной компетенции; 4) организация смешанного обучения, в ходе которого практические занятия проводятся с использованием адекватных этапу обучения технологий и методик, самостоятельная работа осуществляется в электронных учебных курсах; 5) моделирование профессиональных ситуаций, имитирующих взаимодействие будущих управленцев в поликультурной среде; 6) создание научной площадки поликультурного взаимодействия будущих менеджеров.

4. В качестве основных инструментов формирования поликультурной компетенции на каждом этапе будут выступать профессионально-ориентированные интерактивные задания, соответствующие целям этапов и построенные на базе СДО Moodle; моделирование проблемных ситуаций, направленных на формирование интереса к культуре зарубежного партнера, готовности к вступлению в диалог и продуктивного сотрудничества с учетом ментальных различий, и погружающих обучающегося в имитируемую профессиональную среду, что достигается посредством применения соответствующих методов обучения (кейс-метод, метод проектов, деловые игры, мозговой штурм, ментальные карты), выполнение которых способствует накоплению у студентов опыта поликультурного взаимодействия в деловой сфере.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

1. Выделены, обоснованы и содержательно раскрыты компоненты поликультурной компетенции бакалавров менеджмента (языковой, коммуникативный, лингвокультурный, профессиональный), на основе выделенных компонентов определены критерии ее оценивания (когнитивный, деятельностный, мотивационный, профессиональный) и их показатели, а также уровни и этапы ее сформированности; представление о данной компетенции дополнено ее новыми характеристиками на примере разработки интерактивных заданий и коммуникативных ситуаций поликультурной направленности.

2. Определены и систематизированы теоретические подходы к реализации уровневой языковой подготовки бакалавров менеджмента, способствующей формированию у них поликультурной компетенции.

3. Выявлены организационно-педагогические условия оптимизации структуры и содержания языковой подготовки бакалавров менеджмента в целях формирования у них поликультурной компетенции (разработка и внедрение поликультурного компонента в содержание обучения; организация уровневой языковой и поэтапной поликультурной подготовки; формирование языковых, коммуникативных, лингвокультурных, профессиональных знаний студентов как основы их поликультурной компетенции; организация смешанного обучения, в ходе которого практические занятия проводятся с использованием адекватных этапу обучения технологий и методик, организация самостоятельной работы на основе электронных учебных курсов; моделирование профессиональных ситуаций, имитирующих взаимодействие будущих управленцев в поликультурной среде; создание научной площадки поликультурного взаимодействия будущих менеджеров).

4. Теоретически обоснована и разработана модель формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента на разных уровнях изучения иностранного языка, позволяющая за счет вариативности уровней динамично обеспечивать гибкость и индивидуальный подход в обучении с учетом образовательных потребностей студентов, что создаст готовность бакалавров менеджмента к выполнению таких профессиональных функций, как работа с иноязычными источниками информации о менеджменте, сетевое взаимодействие, обмен мнениями и опытом с зарубежными партнерами, решение управленческих задач в поликультурной среде.

5. Предложены способы формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента на каждом уровне языковой и этапе поликультурной подготовки, применение которых в учебном процессе способствует накоплению у студентов опыта поликультурного взаимодействия в деловой сфере, основанного на интересе к культуре зарубежного партнера, готовности к вступлению в диалог и

налаживанию продуктивного сотрудничества с коллегами другой культуры с учетом ментальных различий.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что его результаты:

1. Обогащают теорию профессионального образования в отношении содержания обучения иностранному языку в части создания профессионально-ориентированной модели формирования поликультурной компетенции студентов университета; содержащей алгоритм действий по формированию поликультурной компетенции обучающихся; а также критерии, уровни и характеристики сформированности поликультурной компетенции у бакалавров менеджмента.

2. Дополняют методику профессионального образования посредством поликультурной составляющей содержания учебных модулей в рамках дисциплины «Иностранный язык», реализуемых на разных уровнях владения иностранным языком, а также технологии их реализации для формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента.

Практическая значимость исследования состоит в:

– проектировании и внедрении учебно-методического обеспечения, включающего учебную и рабочую программы, авторские электронные обучающие курсы на платформе Moodle, учебно-методические рекомендации, контрольные задания и систему профессионально-ориентированных задач для учебно-методического обеспечения модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента на разных уровнях изучения иностранного языка;

– определении потенциала использования разработанной модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента на разных уровнях изучения иностранного языка в дальнейших исследованиях по проблемам взаимодействия в поликультурной среде, при написании учебников, создании электронных обучающих курсов по иностранному языку профессионального направления для магистрантов и аспирантов направления «Менеджмент», а также для бакалавров других направлений подготовки.

Этапы исследования. Работа над исследованием осуществлялась с 2018 по 2023 гг. и включала следующие этапы.

На первом этапе (2018–2019 гг.) для выявления актуального состояния исследуемой проблемы проводился контент-анализ, уточнялись аппарат и методы исследования, отбирался педагогический инструментарий для создания модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента.

На втором этапе (2020–2021 гг.) проходило обобщение теоретических исследований, формулировались гипотеза и задачи исследования, осуществлялась апробация модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента. Исследовательский материал подвергался обработке и анализу.

На третьем этапе (2022–2023 гг.) по окончании опытно-экспериментальной работы конкретизировались выводы, завершалась работа над текстом диссертации. Особое внимание уделялось обобщению полученных в результате сравнительного анализа данных исследовательской работы.

База исследования. Исследование проводилось на базе кафедры Севастопольского государственного университета – «Иностранные языки». В опытно-экспериментальной работе в период с 2018 по 2022 гг. на протяжении 7 семестров участвовали 56 обучающихся, поступивших в Институт финансов, экономики и управления СевГУ в 2018 году на программу бакалавриата направления «Менеджмент» (профиль «Предпринимательство и управление организацией») и закончивших его в 2022 году.

Методологические основы исследования составляют разработки, осуществляемые в рамках научной школы «Профессиональная педагогика – теория непрерывного образования: научная школа С. Я. Батышева – А. М. Новикова» (руководитель: Т. Ю. Ломакина), и работы ученых Российской Федерации, а также ближнего и дальнего зарубежья в следующих направлениях:

– философия образования и методология научного исследования (М. В. Богуславский, С. В. Иванова, В. В. Краевский, М. А. Лукацкий, А. М. Новиков, В. В. Сериков и др.);

- теория профессионального образования (С. Я. Батышев, Т. Ю. Ломакина, М. В. Никитин, А. М. Новиков, Д. А. Новиков и др.);
- исследования в области поликультурного образования (Ю. В. Благов, В. П. Борисенков, О. В. Гукаленко, Т. А. Живодрова, А. А. Катекина, Л. И. Максимова, М. П. Пушкарева, Л. Л. Супрунова, Н. Arslan, J. A. Banks, L. Barker-Hackett, J. S. Mio, R. L. Pope, G. Rață, A. L. Reynolds, J. Tumaming и др.);
- исследования образовательного пространства (С. В. Иванова), поликультурного образовательного пространства (М. К. Полежаева);
- основы педагогической семиологии (М. А. Лукацкий, Ю. Г. Куровская);
- исследования в области информатизации образования (В. А. Касторнова, И. В. Роберт).

В работе применены следующие теоретические подходы: *системный* (М. С. Каган, А. Р. Камалеева, В. С. Леднев, В. З. Течиева и др.), *компетентностный* (В. А. Болотов, И. А. Зимняя, К. М. Иноземцева, Т. Ю. Ломакина, В. В. Сериков и др.), *лично-ориентированный* (Е. В. Бондаревская, В. В. Сериков и др.), *культурологический* (М. С. Каган, В. В. Краевский, И. Я. Лернер, И. М. Осмоловская, В. В. Сериков, М. Н. Скаткин и др.).

Методы исследования были определены установленными целями исследования, потребностью в решении задач на теоретическом, эмпирическом и практическом уровнях. В нашем исследовании были использованы следующие **методы теоретического уровня**: анализ, сравнительный анализ, синтез, классификация, систематизация, обобщение, конкретизация, сопоставление; моделирование – для создания ситуаций поликультурного взаимодействия будущих менеджеров в сфере профессиональной деятельности и разработки модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента; интерпретация полученных в результате опросов данных.

Также были использованы следующие **эмпирические методы**: анкетирование, беседы, опрос, тестирование, педагогический эксперимент, статистическая обработка данных.

Положения, выносимые на защиту:

1. Поликультурная компетенция бакалавров менеджмента – это совокупность приобретаемых в процессе учебной и /или профессиональной деятельности поликультурных знаний, навыков, умений, личностных качеств, к которым относятся уважение к культурным различиям и толерантность к разнообразию мировоззрений, гибкость мышления и поведения, внимание к точке зрения зарубежных коллег, готовность и интерес к изучению новых культур, обогащению своих знаний и опыта взаимодействия с различными сообществами и которые формируются на основе опыта поликультурного взаимодействия на языке международного общения (полученного в учебных ситуациях, приближенных к аутентичным), поликультурной осведомленности, что в результате способствует успешной профессиональной реализации, предполагающей готовность к осуществлению иноязычной деловой коммуникации в поликультурной среде для решения профессиональных задач на основе знаний экономической, организационной и управленческой теории, осуществления сбора, обработки и анализа данных для решения поставленных задач с использованием современного инструментария, разработки обоснованных организационно-управленческих решений в условиях сложной динамичной среды и оценки их последствий, разработки бизнес-планов и развития новых направлений деятельности организации.

2. Указанная компетенция формируется у бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку в соответствии с разработанной моделью, которая описывает этапы и организационно-педагогические условия ее формирования, цели, содержательные компоненты и педагогические средства, реализуемые на каждом уровне языковой и этапе поликультурной подготовки.

3. Теоретическим основанием конструирования модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента стали следующие подходы: системный, компетентностный, личностно-ориентированный, культурологический, что позволяет рассматривать модель как целостную

иерархически выстроенную структуру, ориентиром которой является личность обучающегося.

4. Важным инструментом формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента является моделирование таких коммуникативных ситуаций, как: *ситуация* формирования интереса к культуре зарубежных партнеров, вовлекающая обучающихся в среду иноязычного общения с носителем иной культуры, знакомящая их с особенностями культуры, национальными традициями, спецификой менталитета различных культур в повседневной и деловой сфере; *ситуация* вступления в диалог с коллегами другой культуры, развивающая у обучающихся опыт нахождения общих тем, бесконфликтного преодоления разногласий, проявления терпимости в общении, адаптации к ментальным различиям и актуализирующаяся посредством вовлеченности студентов в деловую коммуникацию с отработкой стратегий коммуникативного поведения; *ситуация* налаживания продуктивного сотрудничества с коллегами другой культуры с учетом ментальных различий, позволяющая создавать и поддерживать конструктивные рабочие отношения с представителями иных культур, проявлять дипломатические умения, эффективно управлять командами и решать конфликты, возникающие в поликультурной среде, и актуализирующаяся посредством деловых игр, построенных с учетом культурного многообразия.

5. К организационно-педагогическим условиям формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента относятся:

– разработка учебных планов, отбор и внедрение в процесс обучения будущих менеджеров поликультурного компонента содержания обучения, учитывающего разнообразие культур, их традиций и ценностей и позволяющего сформировать у обучающихся навыки иноязычной коммуникации и способности к эффективному взаимодействию в многонациональном или многокультурном обществе посредством уважения, понимания и принятия культурных различий;

– организация уровневого иноязычного обучения и поэтапной поликультурной подготовки, направленной на приобретение обучающимися знаний о культурных традициях, социальных канонах и коммуникативных норм

различных стран Большого Средиземноморья, Африки и Азии, что помогает лучше понимать людей, использующих английский язык в качестве языка международного общения, и эффективно взаимодействовать с ними в различных ситуациях;

– взаимодействие в профессиональной среде на иностранном языке с целью формирования языковых, коммуникативных, лингвокультурных и профессиональных знаний, умений, навыков, позволяющих в процессе поликультурного взаимодействия распознавать и правильно интерпретировать модели коммуникации, характерные для представителей разных культур, и эффективно с ними коммуницировать на языке международного общения; проявлять уважение к культурным различиям и толерантность к разнообразию мировоззрений; анализировать собственные культурные убеждения и их влияние на представителей других культур; проявлять гибкость мышления и поведения; решать конфликты и уважать точки зрения зарубежных коллег, понимать культурные нормы и создавать условия для успешного сотрудничества, проявлять готовность и интерес к изучению новых культур, обогащению своих знаний и опыта взаимодействия с различными сообществами;

– организация целенаправленной работы по формированию поликультурной компетенции с использованием смешанного обучения, сочетающего традиционные формы аудиторной работы с электронными учебными курсами поликультурной направленности, соответствующими уровню владения иностранным языком и этапу обучения, используемыми для самостоятельной работы и предусматривающими интерактивные тренинги на основе культурных сценариев для выполнения профессиональных и иных задач в поликультурной среде);

– моделирование коммуникативных ситуаций, погружающих обучающегося в имитационную поликультурную среду, в которой студентам необходимо проявить готовность общаться с представителями разных культур с учетом их национальных ценностей и традиций, социальных норм и правил

делового этикета, этики международного бизнеса и менеджмента при взаимодействии с коллегами;

– создание научной площадки поликультурного взаимодействия будущих управленцев – мультидисциплинарного пространства для установления академических и профессиональных контактов между студентами из различных культур, что способствует осознанию, уважению культурного разнообразия и обогащению учебного процесса.

6. Разработка содержательного блока модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента средствами иностранного языка обусловлена выделенными критериями результативности данного процесса и их показателями: *когнитивного* (знания грамматики, лексики иностранного языка; норм речевого поведения, правил профессиональной коммуникации в поликультурной среде; фоновой лексики, лингвокультурных и культурологических знаний; специфики профессии «Менеджер»), *деятельностного* (умения во всех видах речевой деятельности, в том числе вступать в коммуникацию, составлять профессиональную документацию, вести деловую переписку, телефонные переговоры в поликультурной среде), *мотивационного* (положительное отношение к изучению иностранного языка, осознание потребности в его изучении для взаимодействия в поликультурной среде, присутствие мотивации к вступлению в коммуникацию; наличие готовности, вовлеченности, потребности, положительного отношения к использованию иноязычных знаний в профессиональной деятельности), *поведенческого* (применение на практике языковых и лингвокультурных знаний, коммуникативных навыков, профессионального опыта в ситуациях поликультурного взаимодействия).

Степень достоверности результатов исследования. Фундаментом для достоверности результатов исследования послужили положения системного, компетентностного, культурологического, личностно-ориентированного подходов и их принципов, определенными целями и задачами исследования, поэтапного проведения экспериментальной работы, личностным педагогическим опытом

соискателя, статистической значимостью результатов, полученных на констатирующем и контрольном этапах исследования.

Апробация результатов исследования. Полученные результаты нашли отражение в организации процесса обучения будущих менеджеров иностранному языку в Севастопольском государственном университете.

Результаты исследования были представлены на ежегодных научных конференциях:

– Всероссийских: «Лингвистика и межкультурная коммуникация: теоретические и методологические проблемы современного образования» (Томск, 2014); «LinguaNet» (2019, 2020, 2021, 2022), «Ломоносовские чтения – 2019 (МГУ)», «Системно-деятельностный подход как условие реализации требований федерального государственного образовательного стандарта нового поколения» (2019) в г. Севастополь; «Приоритеты воспитания: историко-культурный поиск и современные практики» (Воронеж, 2021).

– Международных: «Современное образование: актуальные вопросы, достижения и инновации» (Пенза, 2018); «Профессионально-личностное развитие будущих специалистов в среде научно-образовательного кластера» (Казань, 2020), «Dialogue of cultures – culture of dialogue: from conflicting to understanding» (2020); «Ломоносов-2020», «Cognitive-social and behavioural sciences» (ICCSBS 2020), «Образовательное пространство в информационную эпоху» (EEIA-2021) «Магия ИННО: Лингвистика и лингводидактика в меняющейся системе координат» при МГИМО МИД России (2021) в г. Москва.

Личный вклад соискателя. Автором проведен научно-теоретический анализ литературы по теме диссертационного исследования, сконструирована и апробирована модель формирования поликультурной компетенции в процессе обучения менеджеров; разработана структура исследования, отобран теоретический материал, сформулированы этапы исследовательской работы, обоснована методологическая база научного исследования, проведена экспериментальная работа по формированию поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку, проведен анализ

полученных результатов исследования, который позволил определить эффективные методы, формы, средства, организационно-педагогические условия формирования поликультурной компетенции. Полученные в результате исследования данные проанализированы. Представлена итоговая интерпретация полученных результатов.

Соответствие паспорту научной специальности. Диссертация соответствует научной специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования, в частности пунктам паспорта специальности: п. 1. – Методология исследований проблем профессионального образования и профессионального обучения (далее – профессиональное образование), научные подходы к исследованию тенденций развития профессионального образования. Методы исследования профессионального образования; п. 4. – Компетентностный подход в профессиональной подготовке специалиста. Компетентностная модель специалиста: универсальные и профессиональные компетенции; п. 5. – Обновление содержания, методик и технологий профессионального образования в изменяющихся (современных) условиях. Обновление трудовых функций и компетенций специалистов как фактор влияния на профессиональное образование; п. 6. – Педагогические измерения в профессиональном образовании.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и 26 приложений. Текст содержит 70 таблиц и 28 рисунков.

Глава 1. Теоретические основы формирования поликультурной компетенции бакалавров направления подготовки «Менеджмент»

1.1. Поликультурная компетенция у бакалавров менеджмента: понятие, компонентный состав и критерии оценивания

Современный мир, для которого характерны стремительные научно-технические и социальные изменения, обуславливает особые требования к специалисту, связанные с его готовностью гибко реагировать на вызовы времени, умением на высоком уровне решать разноплановые профессиональные задачи, плодотворно взаимодействовать и сотрудничать с коллегами, в том числе зарубежными. Важнейшую роль в обеспечении устойчивого развития общества и формировании высококвалифицированного кадрового состава страны выполняет образование, в круг ключевых задач которого входят: «обеспечивать получение новых знаний быстро, эффективно и качественно и при этом оперативно реагировать на изменения, постоянно актуализируя образовательный контент» [50, с. 45].

В настоящее время к числу ключевых задач государственной образовательной политики, модусом которой, согласно верному замечанию С. В. Ивановой и О. Б. Иванова, является «мягкая сила» [49], относится формирование компетенций обучающихся. В центре внимания ученых и педагогов находятся виды компетенций, механизмы их формирования и развития, что напрямую связано с оцениванием результатов владения ими. Формируемые компетенции, в конечном счете, ведут к повышению качества профессиональной деятельности, совершенствованию профессиональной культуры и квалификации.

Система профессионального образования России строится на базе научной школы «Профессиональная педагогика – теория непрерывного образования: научная школа С. Я. Батышева – А. М. Новикова» [81; 83; 84], в рамках которой осуществляется наше исследование. Как отмечает руководитель научной школы, профессор Т. Ю. Ломакина, «цель профессионального образования состоит не

только в том, чтобы научить человека что-то делать, приобрести профессиональную квалификацию, но и в том, чтобы дать ему возможность справляться с различными многочисленными ситуациями и работать в группе» [85, с. 102].

В условиях, когда требования, предъявляемые работодателями к выпускникам университетов, динамично меняются, необходимо формировать такой набор компетенций, который также будет быстро развиваться, не терять своей актуальности спустя годы обучения в университете и оставаться востребованным в выбранной профессиональной сфере.

Интерес к вопросам формирования и совершенствования компетенций у будущих специалистов (то есть студентов в период обучения) возникал у исследователей разных стран, поскольку:

– «овладение компетенцией создает основу для развития профессионализма (продуктивных способов действий) и мастерства (гибкости, пластичности, адаптивности к новым ситуациям)» [112, с. 13];

– потребность «работать с современными средствами представления информации, сформировать способность творчески подходить к деятельности, планировать и анализировать ее итоги; предвидеть способы и пути решения проблем, используя необходимые для этого средства, а также предполагаемое качество и временные рамки получения результата» [102, с. 19] существует постоянно. Подобную точку зрения разделяют А. А. Хрулева [159], Н. В. Багрецова [5], J. Hladík, K. Hrbápková, S. Vávrovác [183].

Также вопрос развития компетенций остается актуальным в отношении взрослых людей, уже владеющих «определенным «багажом» накопленного профессионального и жизненного опыта, знаний, компетенций [33, с. 152], которые необходимы в профессиональной деятельности для достижения долгосрочного эффекта [149] и могут быть достигнуты в процессе непрерывного образования, так как только в этом случае возможно становление главного ресурса развития государства – социально и профессионально компетентного взрослого человека

[151], владеющего профессиональной ответственностью [27] и обеспечивающего конкурентное преимущество компаний [75].

«Компетенция выступает новым типом целеполагания и знаменует сдвиг от преимущественно академических норм оценки к внешней оценке профессиональной и социальной подготовленности выпускников с ориентацией на рыночную стоимость. Обращение к оценке качества образования через компетенцию означает, что образование тесно связывается с трудоустройством. Результат подготовки, оцененный в компетенциях, расширяет область трудоустройства обученных» [85, с. 103] не только в предметной плоскости, но и в географической. Однако для эффективного профессионального сотрудничества с зарубежными партнерами, специалистам высокой квалификации необходимо не только быть «носителями и ретрансляторами культуры» [144, с. 67], но и находить взаимопонимание в процессе общения, с уважением относиться к специфическим традициям страны партнера, соблюдать деловой этикет и культурные нормы, то есть владеть культурной эмпатией, которая «представляет собой продуктивную эмоциональность, выступающую условием культуротворческой активности человека» [140, с. 111].

В связи с этим исследователи уделяют особое внимание различным аспектам формирования компетенций и освоения компетентностей в разрезе поликультурности, которую профессор О. В. Гукаленко рассматривает как «способность человека жить среди многообразия культур и интегрировать в своем сознании различные культурные смыслы» [29, с. 20].

«Этническое и расовое разнообразие учащихся образовательных организаций, растущий уровень академической мобильности и возросшее число трудовых иммигрантов привели к тому, что на первый план выдвигаются вопросы культурного взаимодействия в таком поликультурном обществе» [92, с. 109], поскольку «нельзя рассматривать иную этническую культуру с сугубо этноцентрических позиций, воспринимая и истолковывая поведение представителей других народностей через призму исключительно своей системы культурных ценностей» [98, с. 151]. Приобщение к ценностям культурного и

общественного значения в рамках образовательного процесса позволит улучшить взаимопонимание между различными народами и ускорит развитие [12, с. 61]. «Многоязычность» и «компетенция осведомленности о культуре других народов и культурного самовыражения» [179] – две из восьми ключевых компетенций, выделенных Советом Европы [177], которые включают в себя определенные комбинации знаний, навыков и жизненных позиций, которые, в свою очередь, позволяют молодым людям достичь профессиональной самореализации и социальной интеграции, повысить уважение к культуре других народов, способность жить рядом с людьми других культур, подготовить почву не только для эффективного межкультурного, но и поликультурного диалога.

Поликультурные исследования находятся в последние десятилетия на пике своего развития. Этому способствует ряд как естественных, так и вынужденных факторов. К естественным факторам можно отнести природную склонность человека к познанию нового, к общению и обмену опытом; вынужденными факторами являются экономические и геополитические изменения в обществе, стремление государств занимать ключевые позиции на международной арене, потребность общества в объединении, в создании союзов, которые будут способствовать решению политических, социальных, экономических вопросов. Именно здесь возникает соприкосновение нескольких культур. Иногда различия в этих культурах могут быть незначительными (Россия – Беларусь), иногда культуры могут быть кардинально противоположными (Япония – Турция; ОАЭ – Перу).

Тенденции последнего десятилетия сфокусировали внимание российских исследователей на вопросах, связанных с поликультурными проявлениями в сфере образования и компетенций, которые нашли свое отражение в «Концепции развития поликультурного образования в Российской Федерации» [68], и «Комплексной программе развития поликультурного образования в России на 2010-2020 гг.» [65].

Для нашего исследования ключевым является понятие «компетенция», которая поэтапно формируется в процессе обучения в университете.

Для определения понятия «поликультурная компетенция» обратимся к научным трудам исследователей в области педагогики и психологии.

Эквивалентный дефиниции «поликультурный» термин «multicultural» в научной литературе стал фигурировать с 1941 года и подразумевал содержание нескольких культурных или этнических групп в обществе, а понятие «multiculturalism», возникшее в трудах исследователей в области образования в начале 1960-х годов, определяется как «состояние поликультурности; сохранение различных культур или культурных идентичностей в рамках единого общества как государства или нации» [170, с. 7], при этом «различные культуры в обществе заслуживают равного уважения и академического интереса» [170, с. 7].

В ходе анализа исследований по теме поликультурной компетенции было выявлено ключевое определение этого понятия, на базе которого строятся работы других исследователей в этой области. Речь идет о дефиниции поликультурной компетенции, которую в 1997 году предложили R. L. Pope, A. L. Reynolds, рассматривая ее как осведомленность, знания и навыки, необходимые для эффективной работы в группах, имеющих этнические и культурные различия [197].

Изучая поликультурное обучение и индивидуальную важность поликультурной компетенции в процессе саморегулируемого обучения студентов, чешские исследователи J. Hladík, K. Hrbáčková, S. Vávrovác за основу берут определение поликультурной компетенции, которое было утверждено более чем двадцатью экспертами из США, Канады и Великобритании и представляет собой «способность эффективно и адекватно общаться в поликультурных ситуациях. Такая способность основывается на поликультурных знаниях, навыках и умениях» [183, с. 343]. Исследователи рассматривают поликультурную компетенцию как общую основу для эффективного и неконфликтного общения между представителями разных культур [183].

Нам близка позиция P. Kivel, который, описывая признаки владения собственной культурой, уточняет понятие поликультурной компетенции, заключающееся в свободном владении человеком более чем одной культурой независимо от того, какие культуры являются частью его окружения [189].

Вопросы поликультурного взаимодействия и поликультурной компетенции стоят очень остро и для исследователей из Африки. Е. Major, В. Mangore отмечают, работники образовательных учреждений не получают достаточной подготовки для овладения поликультурной компетенцией, которая позволила бы удовлетворить потребности студентов, нуждающихся в особых условиях. Поликультурную компетенцию исследователи рассматривают как совокупность таких элементов как самопознание, рефлексия, поликультурные знания, поликультурные навыки [192].

S. Mio, L. Barker-Hackett, J. Tumaming определяют поликультурную компетенцию как совокупность следующих умений и навыков: понимания собственных культурных ценностей и предубеждений; умения ценить мировоззрение других; набора культурно подходящих навыков межличностного общения [193].

Поликультурная компетенция, согласно М. С. Полежаевой, – это «способность осуществлять социальное взаимодействие в многокультурном обществе и представляет собой реализацию идей поликультурного воспитания» [113, с. 87], формирование которой может происходить посредством анализа качественных характеристик специалиста, важных для результативной профессиональной деятельности, которые, в свою очередь, развиваются с помощью определенных знаний и навыков.

В ходе изучения ключевых компетенций поликультурного общества P. Dusi, G. Messetti, M. Steinbach выделяют важность следующих знаний, умений и навыков, которые являются основополагающими составляющими, характеризующими профессиональную практику: самопознание, навыки общения, культурная осведомленность, знание деятельности организаций, в которых работают специалисты [178].

Исследователи M. G. Constantine, C. J. Yeh, исследуя поликультурную среду в школе, упоминают такое понятие как «компетенция поликультурного консультирования», под которым понимают умения, знания и навыки, применяемые консультантами в работе с представителями разных культур

(отличающихся, например, по расовой, этнической, гендерной, социальной принадлежности) [175].

N. J. Adler, Z. Аусан в своих работах используют метафору культурной мозаики, которую они относят к различным культурным характеристикам личности в демографическом, географическом аспектах, а также в аспекте личностных характеристик. При пересечении этих аспектов возникают индивидуальные культурные характеристики, которые активируются в соответствии с ситуационным контекстом [169]. Для осуществления поликультурного взаимодействия авторы предлагают его участникам сформулировать для себя ряд вопросов, суть которых сводится к способности оставаться непредубежденными к чужой культуре; к пониманию того, происходит ли взаимное обучение; может ли полученный опыт быть использован в других поликультурных ситуациях, и, наконец, как новые идеи могут стать частью когнитивного и поведенческого опыта личности [169].

Поликультурная компетенция с позиции Ю. В. Благова – это «процесс и результат формирования культурологических знаний и умений для взаимодействия с носителями других культур на основе эмпатии и толерантности» [7, с. 6]. Исследователь подчеркивает, что процесс формирования поликультурной компетенции осуществляется в период обучения в образовательном учреждении, по окончании которого можно видеть результат сформированности [7].

М. Г. Синякова определяет поликультурную компетенцию как составляющую профессиональных компетентностей, которая заключается в способности решать профессиональные задачи в условиях поликультурного сообщества и влияет на взаимодействие участников общения независимо от их культурных различий [138, с. 32].

Л. Л. Супрунова характеризует поликультурную компетенцию «как социально заданные требования к профессиональной подготовке обучающихся на уровне знаний, ценностных ориентаций, опыта практической деятельности с учетом поликультурного фактора» [145, с. 171].

Рассматривая такие понятия как поликультурное становление и поликультурное развитие личности, Р. Х. Гильмеева оценивает поликультурную компетенцию как «совокупность гуманитарных знаний, умений, навыков и опыта деятельности студентов, необходимых для осуществления их личностно и социально значимой продуктивной деятельности в поликультурном пространстве на основе межнационального и межконфессионального согласия» [25, с. 31].

Исследователи ближнего зарубежья Г. Б. Исабекова, Г. К. Абдрахман, Е. Ж. Сармурзин трактуют поликультурную компетенцию как «способность решать профессиональные и повседневные проблемы и задачи, на основе культуросцентрированной системы ценностей и склонностей, с использованием знаний профессионального и жизненного опыта» [55, с. 84].

А. А. Катекина видит поликультурную иноязычную компетенцию в «способности будущего специалиста реализовывать иноязычное общение на основе социокультурных, предметных и страноведческих знаний в соответствии с межкультурными задачами жизнедеятельности» [61, с. 115].

Поликультурная компетенция с позиции В. Р. Алексеевой – это «интеллектуально-образующая системная компетенция, которая включает в себя знание и понимание законов, способов жизнедеятельности и развития поликультурного мира, умение толерантно воспринимать социальные и культурные различия, а также практические навыки рефлексии, культуры поведения и личностного саморазвития в поликультурной среде» [2, с. 15].

Е. В. Силантьева под поликультурной компетенцией понимает «ценностно-смысловое профессионально-личностное свойство, интегрирующее системные научные знания, творческие умения, навыки и опыт деятельности, мотивы и ценности, характеризующее способность и готовность к обеспечению межкультурного, межэтнического и межличностного взаимодействия обучающихся в поликультурном мире, в том числе в поликультурном образовательном пространстве» [137, с. 132].

Как следует из вышеизложенного, поликультурная компетенция – это многозначное дискуссионное понятие, в толковании которого просматриваются

два основных подхода. Согласно первому подходу, поликультурная компетенция – это однокомпонентное понятие, определяющее способность повседневного и делового взаимодействия в условиях поликультурного общества. В рамках второго подхода исследователи устанавливают совокупный характер данного понятия, которое включает определенный набор составляющих, позволяющих осуществлять взаимодействие в поликультурной среде. Так, для того чтобы утверждать, что будущий специалист владеет поликультурной компетенцией, он должен иметь поликультурные знания, быть осведомленным о культурных различиях, понимать культурные ценности, базовые термины и реалии поликультурного общества (многообразие культур, предрассудки, расизм и т.д.), обладать такими свойствами личности как эмпатия, толерантность, рефлексия, а также иметь опыт практического взаимодействия в поликультурной среде, под которой будет пониматься общественная и/или профессиональная среда, включающая культурное многообразие общества и способствующая процессу взаимодействия его участников – представителей различных культур, осуществляемого на языке международного общения и построенного на принципах уважения, понимания, толерантности, сотрудничества в ходе совместного решения профессиональных и иных задач.

Представленные подходы к определению поликультурной компетенции представляют собой основания для классификации данного понятия и отображены в таблице 1.1.1.

Таблица 1.1.1 – Основания к классификации понятия поликультурной компетенции

ПОЛИКУЛЬТУРНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ	
Однокомпонентное понятие	Интегративное понятие
Способность профессионального взаимодействия в условиях поликультурного общества	Поликультурные осведомленность, знания, навыки, умения, ценностные ориентации для осуществления поликультурного взаимодействия с учетом проявления уважения, эмпатии, толерантности; понимание терминов культуры; опыт практической деятельности для взаимодействия в поликультурной среде

Продолжение таблицы 1.1.1

<p>Г. К. Абдрахман, Г. Б. Исабекова, А. А. Каткина, М. С. Полежаева, Е. Ж. Сармурзин, М. Г. Синякова, P. Kivel</p>	<p>В. Р. Алексеева, Ю. В. Благоев, Р. Х. Гильмеева, Е. В. Силантьева, Л. Л. Супрунова, R. L. Pope, A. L. Reynolds, J. Hladík, K. Hrbápková, S. Vávrovác, L. M. Jádama, J. S. Mio, L. Barker-Hackett, J. Tumaming, E. Major, B. Mangope, P. Dusi, G. Messetti, M. Steinbach, M. G. Constantine, C. J. Yeh</p>
--	--

Таким образом, поликультурная компетенция – это сложное, многокомпонентное педагогическое явление, ее состав неоднороден и по-разному интерпретируется в педагогической науке.

Данная компетенция является особо актуальной в профессии управленца. Будущему специалисту в сфере менеджмента для успешной профессиональной деятельности необходимы знания, умения, навыки, понимание чужой культуры и способность коммуницировать в контексте этой культуры.

Изучение федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования третьего поколения по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» выявило:

- необходимость изучения иностранного языка в процессе обучения на бакалавриате;
- выделение универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций;
- необходимость формирования универсальных компетенций в числе которых «способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) (УК-4)» [117], «способность воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах (УК-5)» [117], то есть эффективно выполнять свои функции в поликультурной среде и «способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3)» [117], что невозможно осуществить без сформированной поликультурной компетенции;

– самостоятельное определение организацией профессиональных компетенций, а также индикаторы достижения в совокупности всех компетенций.

Анализ рабочей программы дисциплины «Иностранный язык» выявил учет только одной из перечисленных выше компетенций – УК-4, что, по нашему мнению, является недостаточным для будущих управленцев, в должностные обязанности которых входит взаимодействие с представителями других культур, успешное осуществление которого, в том числе на иностранном языке, возможно посредством поликультурной компетенции.

По мнению L. Nardon, R. Steers, C. Sanchez-Runde, эффективных менеджеров международных компаний отличают не столько управленческие качества, сколько сочетание этих навыков с дополнительными поликультурными компетенциями, что позволяет применять их в широком спектре ситуаций деловой среды. Согласно видению этих исследователей, поликультурная компетенция менеджера – это его способность уместно и эффективно взаимодействовать с различиями во взглядах, поведении, стиле общения и методах управления. «Поликультурная компетенция представляет собой способность успешно работать в разных культурах. Быть компетентным в разных культурах – это больше, чем просто быть вежливым или чутким к людям из других культур; быть поликультурно компетентным означает выполнять работу, используя преимущества культурного разнообразия людей. ПКК включает в себя такие навыки как: определение культурных правил, изменение и создание групповых культурных норм, межкультурное общение, разрешение конфликтов, развитие доверительных отношений, понимание ограничений и возможностей, налагаемых микроконтекстом взаимодействия, и манипулирования ими, когда это необходимо» [194, с. 3].

Обратимся к рассмотрению вопроса компонентного состава поликультурной компетенции.

Согласно А. М. Хупсароковой, Ф. П. Хакуновой, компонентный состав поликультурной компетенции определяется сущностью той деятельности, в которой обучающийся будет ее реализовывать, и выделяют профессиональный и общесоциальный содержательные компоненты [160]. Н. В. Некрасова

к профессиональному компоненту добавляет общекультурный [104]. С. С. Салаватова, Л. М. Сандулова, выделяя в содержании исследуемой компетенции профессиональный компонент, определяют в его составе информационные блоки: «историко-этнографический, социально-политический, культурологический и лингвистический (включающий в себя знания языка, его строения, а также аспектов, связанных с функционированием говорящего человека в обществе» [128, с. 857].

Выделение компонентов поликультурной компетенции при обучении иностранному языку позволяет очертить области знаний для наполнения содержания образования, обеспечивающего ее формирование, и должно происходить с учетом специфики профессиональной деятельности будущих специалистов и тех навыков и знаний, которые им необходимы для успешного взаимодействия в профессионально-ориентированной поликультурной среде.

В нашем исследовании в составе поликультурной компетенции бакалавра менеджмента целесообразно выделить следующих компонентов, а именно: *1) языковой, 2) коммуникативный, 3) лингвокультурный, 4) профессиональный.*

Наличие в составе поликультурной компетенции *языкового компонента* обусловлено тем, что иностранный язык, который рассматривается многими исследователями как знаковая система (Ф. Соссюр [142], И. А. Бодуэн де Куртэне [9]) состоит из более частных систем: фонетической, морфологической, синтаксической, лексической, которые, в свою очередь, являются ключевыми для осуществления иноязычного общения в поликультурной среде и требуют комплексного изучения.

Комплексный подход к обучению языку (В. В. Виноградов), суть которого в идее неразрывной связи лексики и грамматики, обусловлен самой соподчиненностью языковых системных уровней, целостностью языка, так как «изучение грамматического строя языка без учета лексической его стороны, без учета взаимодействия лексических и грамматических значений невозможно» [19, с. 12]. Того же мнения придерживалась И. А. Зимняя, согласно которой, «изучая язык, человек не может знать только лексику, не зная грамматики»

[46, с. 33–34]. М. Льюис разницу в уровнях владения языком у обучающихся видел в объеме их лексического запаса [190]. При этом лексика, будучи содержательным компонентом речи, выступающим во взаимодействии с грамматикой и фонетикой, является первичным этапом для формирования всех видов речевой деятельности.

В целом, изучение иностранного языка через понимание его как особой знаковой системы помогает нам не только развивать иноязычные навыки, но и расширять нашу культурную и поликультурную компетенцию.

Языковой компонент поликультурной компетенции относится к владению:

- 1) звуковой системой языка для восприятия речи собеседника и связного общения;
- 2) грамматическими правилами, структурами и формами для построения предложений и выражения своих мыслей и идей точно и грамотно;
- 3) лексическим запасом, включающим отдельные слова, устойчивые модели, словосочетания, фразеологизмы, для их использования в различных контекстах.

Наличие языкового компонента обусловлено необходимостью осуществлять речевую деятельность на иностранном языке, вследствие чего представляется логичным включение в состав поликультурной компетенции коммуникативного компонента.

Коммуникативный компонент исследуемой компетенции обосновывается тем, что ее формирование средствами иностранного языка предполагает не только изучение языковых подсистем, но также и развитие коммуникативных навыков. Исследованиями в сфере коммуникации занимались такие ученые как Д. Хаймс [187], один из первых обративший внимание на то, что речевая деятельность как предмет обучения значительно шире умений грамматически верно строить высказывание; Э. Холл [181, с. 117], который считал коммуникацию культурой, а культуру коммуникацией; Р. Якобсон [180], выделявший метаязыковую коммуникацию с функцией «толкования»; М. Халлидей [182], разработавший модель коммуникативного функционирования языка. Эти исследователи внесли весомый вклад в теорию коммуникации, что помогает лучше понять ее процессы и их значение в изучении иностранного языка. Коммуникация имеет первостепенную ценность в обмене информацией между людьми. Иноязычная коммуникация способствует развитию навыков свободного общения и понимания,

что позволяет студентам чувствовать себя уверенно и быть готовыми к использованию языка в реальных ситуациях с учетом культурных различий, минуя коммуникативный барьер.

Коммуникативный компонент позволяет овладеть не языком в целом, а определенными видами речевой деятельности, которым, в свою очередь, нельзя обучиться без сформированного языкового компонента. Таким образом, эти два компонента неразрывно связаны между собой.

Коммуникативный компонент предполагает развитие у обучающихся навыков эффективного иноязычного общения в поликультурной среде; позволяет им понимать коммуникативные различия в разных культурах и тем самым избегать некорректных высказываний и не(до)понимания в процессе коммуникации; адаптировать собственный индивидуальный стиль общения в соответствии с коммуникативной задачей, выбрав подходящие ситуации формы приветствия, обращения и прощания; использовать тон и стиль, соответствующие контексту и культурным ожиданиям собеседника. Помимо этого, коммуникативный компонент поликультурной компетенции способствует развитию таких межличностных навыков, как эмпатия и толерантность к другим культурам. Он включает в себя способность правильно с точки зрения норм изучаемого языка применять полученные языковые знания и умения во всех видах речевого поведения в процессе коммуникации, то есть создавать устное, письменное высказывание, строить монолог, диалог, вести деловую переписку и достигать поставленных коммуникативных задач.

И. И. Халеева отмечает, что необходимо заранее формировать умения взаимодействовать с представителями других культур, в ином случае коммуниканты обречены на конфликт непонимания. Избежать коммуникативных сбоев возможно при условии, если коммуниканты одновременно будут использовать свой и учитывать чужой лингвокультурный опыт [157]. Ввиду этого третьим компонентом поликультурной компетенции мы считаем лингвокультурный компонент.

Лингвокультурный компонент является необходимым компонентом поликультурной компетенции, что обусловлено взаимосвязью языка и культуры, которая изучалась последователями идей В. фон Гумбольдта [30], а именно школой Э. Сепира – Б. Уорфа [199; 204], суть изысканий которых сводится к тому, что язык формирует наше восприятие мира и влияет на наше мышление (Э. Сепир [130], Б. Л. Уорф), а так как по мнению Б. Л. Уорфа [204] различные языки имеют разные категории и структуры, то различными будут и мышление, и культура. Аналогичного мнения придерживался отечественный исследователь в сфере языкознания и лингвистики А. А. Потебня [116].

Исследования Н. В. Арутюновой [3], А. Вежбицкой [17], Е. М. Верещагиной, В. Г. Костомарова [18], В. И. Карасика [59] и др., а также Ю. Г. Куровской [74] и М. А. Лукацкого [88], рассматривающих язык в русле педагогической семиологии, позволяют сделать вывод о том, что лингвокультурный компонент представляется единицами языка, которые приобрели символичное, эталонное, образно-метафоричное значение в культуре, являются продуктами дискурсивной деятельности, которые обобщают культурно значимую информацию, аккумулирующуюся в сознании человека. Такой единицей является концепт, и мы разделяем позицию Ю. Г. Куровской о том, что с педагогической точки зрения концепт — это «единица смысла, элемент картины мира обучающихся, заложенной в образовательный дискурс изданий» [74].

Лингвокультурный компонент предполагает использование иностранного языка с учетом культуры и дискурса, национальных традиций, нравственных ценностей, общественных канонов, составляющих картину мира представителей других культур, что способствует открытости собеседников к культурным различиям, уважению культурного разнообразия многонационального коллектива. Данный компонент включает владение лингвокультурными, культурологическими, страноведческими знаниями, лексическим фондом (фоновая, коннотативная, безэквивалентная лексика), концептосферой языка, на котором осуществляется взаимодействие и происходит понимание речевого и неречевого поведения носителей языка.

При формировании языкового, коммуникативного и лингвокультурного компонентов поликультурной компетенции у обучающихся по программе их профессиональной подготовки представляется логичным и целесообразным, что заключительный компонент исследуемой компетенции – профессиональный.

Профессиональный компонент поликультурной компетенции бакалавров менеджмента обуславливается их профессиональным становлением, что входит в рамки педагогических исследований Т. Ю. Ломакиной [84] и обосновывается необходимостью успешного функционирования будущих специалистов в поликультурной среде, что в свою очередь отображено в требованиях ФГОС по реализации подготовки бакалавров менеджмента по направлению 38.03.02 «Менеджмент» [117], а также квалификационных характеристик профессии.

В международном бизнесе сотрудничество с компаниями и клиентами из разных стран становится все более распространенным. Все больше организаций имеют международные, многонациональные команды сотрудников. Культурное разнообразие стимулирует инновационное мышление, развивает умение работать с идеями, отличными от собственных, что способствует развитию инноваций и креативности в рабочей среде.

В такой поликультурной среде, где люди с разными культурными фонами и языками работают вместе, умение эффективно общаться и понимать друг друга является чрезвычайно важным. Профессиональный компонент предполагает развитие профессионально-ориентированных навыков коммуникации в поликультурной среде, таких как: гибкость в использовании различных коммуникативных стилей, умение слушать и задавать вопросы, уважение к культурным различиям и способность адаптироваться к различным деловым практикам и профессиональным ценностям разных культур, находить общий язык с иностранными коллегами и клиентами. Это позволяет эффективно вести переговоры, строить деловые отношения и создавать доверие, что способствует эффективному руководству многокультурной компанией, плодотворному сотрудничеству с зарубежными партнерами, успешному развитию бизнеса и получению новых профессиональных возможностей.

Данный компонент предполагает владение практическими знаниями для осуществления коммуникации и выполнения должностных обязанностей в рамках профессиональной деятельности в поликультурной среде; знание специфики профессии «Менеджер»; знание типов международного менеджмента, этики в международном бизнесе, организационной культуры, кросс-культурного менеджмента.

Для определения уровня сформированности поликультурной компетенции в целом и ее компонентов, в частности, мы считаем необходимым выделить следующие критерии «как контролируемые и оцениваемые параметры результативности обучения» [108]: 1) *когнитивный*, 2) *деятельностный*, 3) *мотивационный*, 4) *поведенческий*.

Когнитивный критерий оценки поликультурной компетенции представляется нам одним из важнейших критериев, так как в спектр интересов ученых-когнитивистов входят, как отмечал Н. Хомский, состояния работы мозга, такие как знания, понимания, интерпретации, а также их проявления в поведении человека [174]. Однако предметом исследования, по мнению Е. С. Кубряковой, такие состояния могут стать только тогда, когда среди когнитивных способностей выделяют языковую способность, способность говорить и понимать услышанное, а также тогда, когда мы, найдя способ охарактеризовать ее, сможем соотнести ее и с другими когнитивными способностями человека [73, с. 8]. «Именно при описании языковой способности и были впервые описаны знания языка, хранящиеся в голове человека и выступающие в виде особых ментальных репрезентаций» [73, с. 8].

Когнитивный критерий выдвигает требования к качеству иноязычного мышления и понимания, так как язык – это «когнитивный процесс получения и переработки информации, заключенной в любом речевом произведении» [28, с. 264]. Так, Л. С. Сидакова утверждает, что «процесс иноязычного обучения – это длительный и многотрудный процесс, в результате которого совершенствуются когнитивные навыки и, как итог, формируется разносторонняя компетентная личность [136, с. 137].

Мы придерживаемся мнения Л. Селинкера, согласно которому процесс овладения иностранным языком – это когнитивный процесс, позволяющий обучающимся образовать свою собственную самостоятельную языковую систему, собственные специфические особенности. Когнитивную деятельность необходимо рассматривать как составную часть сознания, компонентами которой являются:

- а) компетенция – способность генерировать акты сознания при помощи языка;
- б) конкретное знание как результат когнитивной деятельности. Когнитивная деятельность разворачивается в определенном культурно-национальном контексте, отраженном в языковой системе [200, с. 197–198].

Когнитивный критерий подчеркивает важность когнитивных процессов, таких как анализ, синтез, оценка достоверности иноязычной информации, критическое осмысление, интерпретация, систематизация, обобщение языковых фактов и принятие решений на их основе и с учетом особенностей поликультурного контекста. Этот процесс способствует развитию когнитивных навыков, таких как критическое мышление, аналитические способности и способность к самоорганизации.

Деятельностный критерий поликультурной компетенции в контексте обучения иностранному языку будущих менеджеров значим для нашего исследования, так как мы опираемся на идеи Л. С. Выготского в понимании языка как деятельности, на базе которой ученый выстраивал понимание речемыслительной деятельности, а также на позицию И. А. Зимней о том, что любая компетенция проявляется в деятельности [43]. Данный критерий позволяет оценить практическое применение приобретенных языковых знаний в качестве навыков и умений, которые, согласно А. А. Леонтьеву, составляют структуру не только речевой, но и всякой другой деятельности [78]. Л. В. Щерба отмечает специфическую направленность дисциплины «Иностранный язык» на приобщение обучающихся к «некоторому социальному явлению», нацеленность на «практическое овладение языком, т. е. некоей деятельностью, являющейся функцией того или другого человеческого коллектива» [165, с. 10]. Таким образом, такая деятельность приобретает социокультурный характер и создает

реалистичную и контекстуальную среду для обучения иностранному языку, где студенты могут применять свои языковые навыки, развивать коммуникативные умения и погружаться в культуру, связанную с изучаемым языком.

Деятельностный критерий позволяет оценить все компоненты поликультурной компетенции в четырех видах речевой деятельности, которые неразрывно связаны между собой: *говорение*, которое для изучающих иностранный язык «является мерилем владения языком» [47, с. 209]; *аудирование*, которое «вместе с другими аспектами изучения иностранного языка служит для реализации целей обучения, направленных на формирование навыков коммуникации» [126, с. 213], *чтение*, которое есть «коммуникативная деятельность, направленная на получение информации, содержащейся в письменном тексте, способ общения через текст» [101, с. 108], *письмо* как «особая система символов и знаков, владение которой означает критический, поворотный момент во всем культурном развитии ребенка» [24, с. 155].

Деятельностный критерий поликультурной компетенции проявляется в развитии коммуникативных навыков, необходимых для успешного общения с представителями других культур. Студенты менеджмента должны быть способными эффективно общаться, слушать, задавать вопросы и устанавливать контакт с людьми из разных культур, как в устной, так и в письменной форме.

Деятельностный критерий поликультурной компетенции оценивает готовность бакалавров менеджмента к применению приобретенных умений и навыков в иноязычной речевой деятельности.

Мотивационный критерий определения уровня поликультурной компетенции при обучении иностранному языку важен для нашего исследования в виду того, что, как справедливо отмечает М. Д. Рахманова, «мотивация студентов к овладению языком на профессиональном уровне входит в основные задачи методики обучения» [122, с. 232], а при выборе и построении индивидуальных образовательных траекторий, по заключению Т. Ю. Ломакиной, является важным компонентом, а именно характеристиками личности, проявляющимися в потребности профессионального самоопределения и готовности к нему, что

позволяет побуждать и двигать «личность к поставленной цели» и способствовать ее развитию» [82, с. 74]. Теория самоопределения или самодетерминации Э. Деси и Р. Райана [120] залогом успешности обучающегося видит в его автономии, то есть независимости и свободе выбора, ощущении себя компетентным, а также в вовлеченности в социальные связи. И. А. Зимняя ассоциирует мотивацию с «запускным механизмом» любой деятельности человека и только реальный и желаемый положительный результат в результате этой деятельности способен поддерживать этот механизм в рабочем состоянии [45]. Исследователи разделяют мотивацию на внешнюю и внутреннюю, где внешняя мотивация связывается с социальными мотивами (оценки, обязанности, долг, нежелание учиться), а внутренняя мотивация связана с содержанием учебного материала (познавательный интерес).

Мотивационный критерий позволяет оценить готовность, вовлеченность обучающихся в процесс обучения. Характеристикой готовности являются интерес и положительное отношение и осознание ценности своей профессиональной деятельности [85].

Данный критерий позволяет оценить уровень мотивации студентов к поликультурному взаимодействию, то есть их готовность к вступлению в профессиональную коммуникацию в поликультурной среде, вовлеченность в изучение иностранного языка международного общения, осознание потребности в использовании иностранного языка для профессиональной коммуникации в поликультурной среде, что повышает познавательный интерес студентов в изучении иностранного языка, развивает в них открытость к поликультурному взаимодействию. Опора на мотивационный критерий позволяет создать подходящую среду обучения для стимулирования обучающихся на успешное освоение языка.

Поведенческий критерий позволяет оценить языковое поведение в контексте обучения иностранным языкам в виду того, что бихевиористская теория обучения (Б. Скиннер [201], Л. Блумфильд [172], Дж. Уотсон [152]) рассматривает речевую деятельность как поведение и лежит в основе работ С. Крашена о создании

естественной языковой среды для эффективного изучения иностранных языков [188], Г. Кука о роли контекста и реальных коммуникативных ситуаций [176], Р. Оксфорд о роли страха в иноязычном взаимодействии [196], А. А. Леонтьева о создании условий для организации естественного иноязычного общения как свободной, полной и адекватной реализации способностей и умений общения в данном его виде и в данной типовой ситуации [77].

Как отмечает Н. В. Барышник, иноязычное общение является компонентом естественного культурного поведения в чужой культурно-языковой среде и может осуществляться на различных уровнях владения иностранным языком. При этом важно, чтобы происходило не только овладение иностранным языком, но и сохранился индивидуальный национальный природный стиль поведения, чтобы обучающийся научился понимать культурно-языковую личность инофона [6].

Данный критерий позволяет оценить способность обучающихся применять на базе полученных знаний, умений, навыков, сформировавшихся потребностей и приобретенной готовности поведенческие стратегии и тактики в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного профессионального взаимодействия, что в контексте образовательной деятельности проявляется при моделировании профессиональных ситуаций, позволяющих максимально приблизить обучающихся к условиям реального взаимодействия в поликультурной среде.

Будущие менеджеры должны быть способными адаптироваться к различным культурным нормам, ценностям и обычаям для эффективного общения и взаимодействия с представителями других культур. Поведенческий аспект проявляется в способности проявлять эмпатию, толерантность, уважение к культурным различиям, быть открытым к новшествам, гибким в соответствии со спецификой поликультурной ситуации, но также и демонстрируется в лидерских качествах – способности создавать и поддерживать продуктивные рабочие отношения, проявлять дипломатические умения, эффективно управлять командами и решать конфликты, возникающие в поликультурной среде.

Таким образом, поведенческий критерий позволяет оценить способность применять накопленный опыт в стандартных и нестандартных ситуациях

поликультурного профессионального взаимодействия. Под таким взаимодействием нами понимаются отношения между людьми – носителями различных культур в процессе совместного решения профессиональных и иных задач. Выделенные компоненты и критерии поликультурной компетенции бакалавров менеджмента представлены на рисунке 1.



Рисунок 1. Компоненты и критерии поликультурной компетенции менеджера

1.2. Теоретические подходы к разработке модели формирования поликультурной компетенции бакалавров направления подготовки «Менеджмент» на разных уровнях изучения иностранного языка

Формирование поликультурной компетенции обуславливает необходимость построения модели ее формирования, в результате чего будут воссозданы строение, свойства и отражены существенные особенности процесса формирования поликультурной компетенции при обучении иностранному языку бакалавров менеджмента, что позволит определить условия для прогноза ее эффективности.

Модель – это общенаучная категория [168, с. 29]. Моделирование представляет собой «воспроизведение характеристик некоторого объекта на другом объекте, специально созданном для его изучения, который называется при этом моделью» [155, с. 289]. Педагогическое моделирование входит в спектр тем современных исследований: В. А. Жильцов [41] и его компьютерное моделирование языковой среды в дистанционном обучении русского языка как иностранного; Т. Ю. Ломакина, И. В. Крыжановская [86], разрабатывающих функциональную модель педагогического сопровождения профессионального самоопределения студентов технических вузов; Д. А. Писаренко [111], проектировавшего апостериорную модель профессиональной подготовки педагогических кадров в высшей школе; и др.

Процесс моделирования способствует разработке педагогической технологии, обуславливающей развитие субъектов образовательного процесса [37].

Модель формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при уровне обучения иностранному языку является целенаправленной организацией воспроизведения процесса формирования данной компетенции с учетом организационно-педагогических условий и позволяет определить инструменты для ее эффективного формирования.

Теоретическое основание разработки модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента составляют следующие подходы.

Системный подход (М. С. Каган [56], А. Р. Камалеева [57], В. С. Леднев [76], В. З. Течиева [147] и др.) позволил выявить системообразующие элементы формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента, складывающиеся в целостную иерархически выстроенную структуру; установить уровни языковой подготовки; определить логику и взаимосвязь языкового, коммуникативного, лингвокультурного и профессионального компонентов поликультурной компетенции, определить уровни сформированности поликультурной компетенции бакалавров менеджмента в процессе обучения иностранному языку при организации уровневой языковой подготовки.

Компетентностный подход (В. А. Болотов, В. В. Сериков [10], И. А. Зимняя [44], К. М. Иноземцева [53], А. В. Хуторской [161] и др.) позволил выделить целевые установки формирования поликультурной компетенции, определить содержательное наполнение процесса обучения, выбрать педагогические технологии и методы обучения, создать систему оценивания уровня сформированности данной компетенции в рамках уровневой языковой подготовки, обосновать организационно-педагогические условия формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку.

Личностно-ориентированный подход (Е. В. Бондаревская [11], А. Х. Маслоу [99], К. Р. Роджерс [198], В. В. Сериков [135] и др.) использовался при выявлении личностных факторов формирования поликультурной компетенции студентов и их мотивов к изучению профессионального иностранного языка, при определении условий выстраивания образовательной траектории языковой подготовки бакалавров менеджмента в университете; в становлении, развитии и саморазвитии личности специалиста, способного к взаимодействию в поликультурной среде; при создании дополнительных структурно-содержательных элементов, форм, методов и средств формирования поликультурной компетенции.

Культурологический подход (В. В. Краевский [71], И. Я. Лернер [79], И. М. Осмоловская [107], В. В. Сериков [132], М. Н. Скаткин [139] и др.) применялся в определении культурологической составляющей содержания учебного материала, отборе актуальных форм работы с использованием ситуативных диалогов и полилогов с учетом культурных различий, а также восприятия обучающегося как субъекта культуры.

Основу модели формирования поликультурной компетенции как целостной структуры составляет системный подход, который является ключевым в отношении постановки проблемы и направления научного поиска [57].

При применении системного подхода к разработке модели формирования поликультурной компетенции в рамках обучения иностранному языку необходимо руководствоваться требованиями к педагогическим моделям, предложенными отечественными исследователями [104]:

- Соблюдение ингерентности – согласование модели со средой, учет связей, а также «предпосылки, обеспечивающие функционирование будущей системы. Не только модель должна приспособливаться к среде, но и среду необходимо приспособлять к модели будущей системы» [105, с. 4].

- Соблюдение простоты модели, поскольку «невозможно зафиксировать все многообразие реальной ситуации» [105, с. 4]. Модель должна быть понятна и доступна для использования.

- Соблюдение адекватности, что является залогом достижения поставленных целей согласно сформулированным критериям. «Адекватность модели означает, что она достаточно полна, точна и истинна» [105, с. 4].

Системный подход базируется на пяти основных принципах [22], реализуемых при разработке нашей модели:

- *Принцип целостности*, согласно которому модель формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента представляет собой единое целое, обеспечивающее эффективное формирование данной компетенции в ходе обучения иностранному языку общей и профессиональной направленности в условиях университета.

– *Принцип иерархичности*, в соответствии с которым формирование поликультурной компетенции бакалавров менеджмента осуществляется в рамках дисциплины обязательного цикла «Иностранный язык» и дисциплин вариативной части: «Деловое письмо», «Телефонные переговоры на иностранном языке», «Практикум по межкультурной коммуникации», освоение которых происходит посредством иерархически встроенной уровневой системы обучения. Целью дисциплины «Иностранный язык» является подготовка бакалавра, способного вступать в межличностную и профессиональную коммуникацию на уровне иноязычного владения не ниже порогового уровня B1+ согласно Общеввропейскими рекомендациями языкового образования (CEFR – The Common European Framework of Reference for Languages) [202]. Поэтому распределение студентов по группам в соответствии с уровнем владения английского языка осуществляется на основе входного тестирования на первом курсе обучения также руководствуясь CEFR. Выделяются следующие основные уровни владения языком: уровень элементарного владения языком – А, включающий начальную и элементарную ступени (A1 и A2), уровень независимого владения – В, распределенный на пороговую и независимую ступени (B1 и B2) и уровень опытного владения – С, где распределение осуществляется на ступени эффективного функционирования и совершенного владения (C1 и C2), а также дополнительные три уровня с пометкой «+»: A2+, B1+, B2+, предложенной швейцарским национальным советом по научным исследованиям [202]. Добавочный уровень B1+ внедренный между уровнями B1 и B2 в наибольшей степени учитывает образовательные потребности бакалавров менеджмента Севастопольского государственного университета и применяется в их языковой подготовке.

– *Принцип структуризации*, предполагающий оформление модели поликультурной компетенции в целостную структуру, формирование которой происходит в процессе освоения языковых образовательных модулей. Так, дисциплина «Иностранный язык» (Б1.Б.01) является базовым элементом образовательной программы и изучается на первых двух курсах в течение четырех

семестров. Усвоение дисциплины вытекает из довузовской подготовки студентов (как в рамках школьных занятий, так и в процессе самостоятельного изучения языка) и состоит из двух блоков: общий курс иностранного языка, изучаемый в I и II семестрах соответственно, и профессионально-ориентированный курс иностранного языка в III и IV семестрах. Таким образом, просматривается четкая структура дисциплины.

– *Принцип множественности*, при котором учитывается множественность уровней подготовки, этапов, методов и форм в процессе иноязычного обучения будущих управленцев. В частности, в ходе иноязычной подготовки используется смешанное обучение. В основе аудиторной работы лежат коммуникативный метод с использованием следующих средств обучения: вербальных, то есть словесных (беседа, дискуссия), наглядных (демонстрации, презентации), аудиовизуальных (аудиозаписи, видеофильмы) и технических средств (компьютеры, мультимедийные проекторы). Самостоятельная домашняя работа студентов выполняется в ЭИОС СевГУ на базе СДО Moodle, где педагогическим составом кафедры «Иностранные языки» для студентов созданы сопроводительные курсы, которые содержат теоретический материал, практические задания на отработку навыков, практико-ориентированные, творческие, информационно-поисковые задания и позволяют осуществлять контроль и самоконтроль приобретенных знаний.

– *Принцип системности*, предполагающий комплексную структуру создаваемой модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента, сочетание элементов которой определяет ее целостность. Такая структура включает следующие блоки: целевой, методологический, содержательный и диагностический.

Поскольку формируемой единицей нашей модели является поликультурная компетенция, то компетентностный подход также выступает ее фундаментом.

Переход к компетентностному образованию в России возник вслед за Европейскими странами и отражен в стратегиях и концепциях модернизации российского образования [26; 150; 151; 153; 154]. Эти документы определяют

требования к системе образования, удовлетворение которых возможно при использовании в нем компетентностного подхода.

Компетентностный подход предполагает развитие студента в учебной, познавательной, проектной, исследовательской, индивидуальной деятельности и дает возможность овладеть компетенциями для эффективной профессиональной деятельности, одной из которых является поликультурная компетенция. Данный подход дает возможность раскрыть содержательное наполнение формируемой компетенции и обуславливает организационно-дидактические направления учебного процесса, представив его структуру и прогнозируемый результат.

Компетентностный подход в основе своей использует следующие принципы [100], которые являются релевантными для разработки модели:

– *Принцип развития креативного начала личности*, посредством которого в рамках поликультурной компетенции студенты развивают креативные умения для решения как стандартных, так и специфических ситуаций на рабочем месте при поликультурном взаимодействии в ходе деловых игр и проработки проблемных ситуаций (case-study).

– *Принцип профессиональной мобильности*, позволяющий будущим управленцам быстро перестраиваться в условиях поликультурной среды и вступать в процесс иноязычной коммуникации с коллегами и партнерами, представителями иных культур, а также постоянно повышать уровень владения иностранным языком и квалификации в области менеджмента за счет сочетания в обучении языку повседневного и делового общения и погружения посредством языка в специальность. Использование в обучении различных педагогических технологий (интерактивные, моделирование коммуникативных ситуаций, информационно-коммуникационные) и методов (коммуникативный метод, метод проектов, кейс-метод, деловые игры, мозговой штурм, ментальные карты) позволяет развивать у обучающегося готовность к разнообразным видам профессиональной деятельности, которая может видоизменяться в зависимости от специфики предприятия и даже отдела. Работник сферы менеджмента может проявить себя в «управленческой, организационной, планово-экономической,

маркетинговой, информационно-аналитической, проектно-исследовательской, диагностической, инновационной, методической, консультационной, образовательной» [141] деятельности.

– *Принцип профессиональной направленности обучения*, регулирующий взаимосвязь английского языка общей и профессиональной направленности в соизучении специализированных дисциплин, лежащих в основе подготовки по направлению «Менеджмент»; способствующий установлению связи учебного процесса с практической подготовкой в рамках будущей профессии и направленный на формирование профессионально-ориентированной личности.

– *Принцип моделирования профессиональной деятельности* в обучении, предполагающий применение профессионально-ориентированных упражнений и, деловых игр, моделирующих ситуации профессионального взаимодействия в поликультурной среде, требующих постановки целей, определения профессиональных задач, поиска решений, что позволяет формировать алгоритм действий в стандартных ситуациях и стратегию поведения в нестандартных ситуациях, а также развивать аналитические способности и критическое мышление студентов.

– *Принцип адаптированности* профессионального образования к непрерывно меняющимся условиям и запросам общества, соблюдение которых обеспечивается созданием учебных материалов – электронных учебных курсов, которые можно обновлять в соответствии с вызовами времени, что обеспечивает будущих менеджеров актуальными обучающими продуктами, аутентичным медиа контентом, инновационными формами работы, которые в свою очередь позволят студентам самостоятельно получать, отбирать, исследовать, анализировать новую информацию.

Компетентностный подход – это «приоритетная ориентация на цели-векторы образования: обучаемость, самоопределение, самодетерминация, самоактуализация, социализация и развития индивидуальности» [39], таким образом, становится очевидным, что компетентностный подход нацелен на личность студента как субъекта образовательного процесса, а формирование

поликультурной компетенции позволяет обучающемуся развиваться с учетом его личностных характеристик.

Включение личностного опыта в содержание образование стало основным направлением созданной в конце 80-х годов XX века научной школы личностно-развивающего образования В. В. Серикова. В рамках школы проектируются личностно-развивающие педагогические системы [134], разрабатываются соответствующие педагогические технологии [133].

«Личностно ориентированное образование <...> рассматривает механизмы личностного существования человека – рефлексию, смыслотворчество, избирательность, ответственность, автономность и др. как самоцель образования, достижению которой в конечном счете подчинены его содержательные и процессуальные компоненты» [131, с. 3].

Сферой интереса нашего исследования является бакалавр менеджмента, где бакалавр – «... первая ступень высшего образования (срок обучения 4 года), позволяет выстроить индивидуальную (личностно-ориентированную) образовательную траекторию, продиктованную интересами и способностями личности и содействующую ее дальнейшему социальному и профессиональному развитию» [64, с. 51].

Поэтому в основе разработки модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента находится личностно-ориентированный подход и его следующие принципы [143]:

– *Принцип самоактуализации*, на базе которого А. Маслоу [99] построил теорию мотивации и личности, и который важен для создания модели ввиду потребности студентов раскрыть и актуализировать интеллектуальные и коммуникативные способности в условиях как родного, так и иностранного языка. Преподавателю необходимо замотивировать обучающегося к раскрытию его природного потенциала и приобретенных возможностей. На уроках иностранного языка это проявляется в способности студента вступать в коммуникацию и дискуссию по изучаемым темам на иностранном языке, в его стремлении развивать

свои языковые умения и применять их на практике, принимать участие в проектной и научной деятельности.

– *Принцип индивидуальности*, благодаря которому преподаватель подбирает индивидуальный подход к каждому студенту с учетом его образовательных возможностей и потребностей. Так, например, в IV семестре студентам в соответствии с уровнем их языковой подготовки необходимо пройти курс MOOK, который будет отвечать потребностям обучающегося (грамматический курс при условии пробелов в грамматике, специализированный лексический курс или страноведческий и т.д.).

– *Принцип субъектности*, позволяющий обучающемуся использовать свои профессиональные умения и навыки, личностные качества для эффективного взаимодействия в профессиональной среде за счет владения поликультурной компетенцией, способствующей приобретению его опыта в профессионально ориентированных ситуациях. Следование принципу субъектности осуществляется в ходе взаимодействия в коллективе, в выборе и исполнении различных ролей деловых игр, в которых обучающийся может на основе собственного опыта оценить ситуацию, составить план и представить решение проблемы. Таким образом, студент становится субъектом своей будущей профессиональной деятельности.

– *Принцип выбора*, обеспечивающий развитие личности обучающегося, ее мотивации, самоактуализации на основе права выбора у обучающихся в рамках проектной, научно-исследовательской, учебной деятельности (выбор MOOK). Так, начиная с I курса, студенты СевГУ могут принять участие в ежегодной Всероссийской молодежной научно-практической конференции с международным участием «LinguaNet» [23] и представить свои научные достижения в сфере специализации на английском языке для продуктивной дискуссии на секциях и круглых столах в рамках конференции. На II курсе студенты осваивают навыки создания презентации на английском языке и выбирают тему теоретического или прикладного характера по своей специализации для презентации на соответствующей их интересам секции научного мероприятия. В частности,

будущие менеджеры представляют бизнес-планы будущих проектов или концепции существующих предприятий.

– *Принцип творчества и успех*, предполагающий индивидуальную и коллективную творческую деятельность, включающую разные виды заданий (разработка индивидуальных и групповых проектов, написание эссе, создание ментальных карт и т.п.), развивающих творческие способности студентов и «сильные» стороны их личности. Успешность будущего управленца в процессе учебной деятельности позволяет формировать и совершенствовать Я-концепцию личности [48]. Данный принцип реализуется за счет участия в проектной и научной деятельности, результаты которой представляются на иностранном языке на университетских семинарах, мастер-классах и научной площадке «LinguaNet». Призовые места за лучшую научную работу или дополнительные баллы к экзаменационной оценке за успешно выполненные проекты моделируют успех в будущей управленческой деятельности.

Таким образом, в нашем исследовании при использовании личностно-ориентированного подхода необходимо учитывать по отношению к обучающемуся психофизиологические особенности личности, мотивы, индивидуальные качества личности, а по отношению к содержанию обучения следует предусмотреть принцип индивидуализации, групповые формы, а также методы интерактивных технологий в процессе обучения иностранному языку на разных уровнях.

Разработку модели формирования компетенции, основным компонентом которой является многообразие культур, невозможно представить без культурологического подхода, фундаментом которого является «аксиология – учение о ценностях и ценностных ориентирах в сложноорганизованной структуре мира [40, с. 83]. «Источником содержания образования в культурологической концепции является социальный опыт, который аккумулируется в культуре и включает четыре основных компонента: знания, способы деятельности, опыт творческой деятельности и опыт эмоционально-ценностного отношения к миру» [106, с. 121].

В отечественной науке фундаментальные идеи культурологической концепции содержания образования отражены в работах представителей научной школы М. Н. Скаткина – И. Я. Лернера – Н. М. Шахмаева под руководством И. М. Осмоловской.

Идеи культурологической теории содержания образования позволяют сформировать у человека определенные концепты, вокруг которых формируется картина мира обучающегося [107, с. 33]. «Научный статус культурологического подхода определяется исследованием образования в качестве внутреннего стержня культуры, интегрирующего элемента всех отраслей духовного производства, всех форм общественного сознания. Поэтому суть культурологического подхода заключается в построении образовательного процесса с учетом культурного наследия, норм, ценностей, доминирования культурно значимого взаимодействия между субъектами образовательного процесса» [168, с. 124].

«Феномен культуры – стержневая максима процесса формирования поликультурной компетентности как педагогического явления в рамках культурологического подхода» [40, с. 84]. При формировании поликультурной компетенции человеком осваивается несколько культур, а задача преподавателя направить обучающегося в соответствующий культурный поток.

«Культура выступает системой ценностей и опосредованно связана с человеком как ее носителем. В процессе жизнедеятельности и взаимодействия с представителями других культур человек может создавать новые элементы культуры. Применяя данную идею на практике в системе поликультурного образования, учитель активизирует творческие способности обучающегося в единстве аксиологического, деятельностного и творческого аспектов» [40, с. 84].

Для выстраивания модели формирования поликультурной компетенции важно использование следующих принципов культурологического подхода:

– *Принцип культуросообразности* [36], который символизирует культурно насыщенное содержание учебного материала, включение ценностного компонента в содержание обучения, отражающие общекультурные и этноспецифические нормы; в процессе обучения иностранному языку находят

применения традиционные и информационно-коммуникационные технологии, прививается культура обучения в различных условиях.

– *Принцип мультикультурности* [72], позволяющий в процессе обучения демонстрировать многообразие и взаимодействие культур, условия толерантного восприятия чужой культуры (маскулинные и феминные [184; 185], индивидуалистические и коллективистские [186], моноактивные, полиактивные или реактивные [96]), что, в свою очередь, ведет к формированию культурной толерантности обучающегося посредством включения в содержание обучения соответствующего учебного материала, который позволит прочувствовать культуру того сообщества, партнера, собеседника, с которыми ему предстоит взаимодействовать.

Сочетание названных подходов является достаточной методологической основой для разработки модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку. Созданная модель (рисунок 2) содержит следующие блоки, образующие ее каркас.

Целевой блок устанавливает направление исследования и содержание методологического блока. Ведущая цель модели – формирование поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку, которая определяет результат сформированности всех компонентов поликультурной компетенции.

Методологический блок состоит из применяемых подходов (системный, компетентностный, личностно-ориентированный, культурологический) и вытекающих из них принципов, соблюдение которых позволит осуществлять продуктивное формирование поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку. (принципы целостности, иерархичности, структуризации, множественности, системности, креативности, мобильности, профессиональной направленности, моделирования профессиональной деятельности, адаптированности, самоактуализации, индивидуальности, субъектности, выбора, творчества и успеха, культуросообразности и мультикультурности).

**МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЛИКУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ
БАКАЛАВРОВ МЕНЕДЖМЕНТА ПРИ ОБУЧЕНИИ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ**

ЦЕЛЕВОЙ БЛОК			
ЦЕЛЬ: формирование поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку			
МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ БЛОК			
Методологические подходы	Принципы		
1. Системный	Целостности, иерархичности, множественности, структуризации, системности		
2. Компетентностный	Креативности, мобильности, профессиональной направленности, моделирования профессиональной деятельности, адаптированности		
3. Личностно-ориентированный	Самоактуализации, индивидуальности, субъектности, выбора, творчества и успеха		
4. Культурологический	Культуросообразности, мультикультурности		
СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ БЛОК			
Компоненты			
1. Языковой	2. Коммуникативный	3. Лингвокультурный	4. Профессиональный
Знание звуковой системы языка для восприятия речи собеседника и связного общения; грамматических правил, структуры и формы для построения предложений и выражения своих мыслей и идей точно и грамотно; лексического запаса, включающего отдельные слова, устойчивые модели, словосочетания, фразеологизмы, для использования в различных контекстах	Развитие навыков эффективного иноязычного общения в поликультурной среде; понимание коммуникативных различий в иных культурах во избежание некорректных высказываний и не(до)понимания в процессе коммуникации; адаптация индивидуального стиля общения в согласно коммуникативной задачи, посредством подходящих форм приветствия, обращения и прощания; тона и стиля, корректных контексту и культурным ожиданиям собеседника, развитие эмпатии и толерантности к другим культурам	Использование иностранного языка с учетом культуры и дискурса, национальных традиций, нравственных ценностей, общественных канонов, составляющих картину мира представителей других культур, что способствует открытости собеседников к культурным различиям, уважению культурного разнообразия многонационального коллектива; владение лингвокультурными, культурологическими, страноведческими знаниями, лексическим фондом (фоновая, коннотативная, безэквивалентная лексика), концептосферой языка, на котором осуществляется взаимодействие и происходит понимание речевого и неречевого поведения носителей языка	Владение практическими знаниями для коммуникации и выполнения должностных обязанностей в рамках профессиональной деятельности в поликультурной среде; знание специфики профессии «Менеджер», типов международного менеджмента, этики в международном бизнесе, организационной культуры, кросс-культурного менеджмента
Организационно-педагогические условия:			
✓ разработка и внедрение поликультурного компонента содержания обучения; ✓ организация уровневой языковой и поэтапной поликультурной подготовки; ✓ организация смешанного обучения с применением электронных учебных курсов; ✓ формирование языковых, коммуникативных, лингвокультурных, профессиональных знаний, умений, навыков; ✓ моделирование профессионально-ориентированных ситуаций в поликультурной среде; ✓ создание научной площадки поликультурного взаимодействия (Всероссийская студенческая конференция с международным участием «LinguaNet»).			

Этап		Сем	Уровень языковой подготовки				
I. Общекоммуникативный. <i>Цель</i> – овладение и совершенствование знаний, умений, навыков в сфере иноязычной коммуникации для успешного взаимодействия в поликультурной среде. <i>Средства достижения цели:</i> коммуникативные ситуации повседневного общения в поликультурной среде на уровне подготовки к вступлению в коммуникацию, поддержанию разговора и взаимодействия согласно принятым нормам и этикету общения		I	A1	A2	B1	B1+	B2
		II	A2	B1	B1+		B2
II. Общепрофессиональный. <i>Цель</i> – формирование базовых профессиональных знаний, а также первичных навыков научно-исследовательской деятельности как составляющих профессионального компонента поликультурной компетенции. <i>Средства достижения цели:</i> выполнение профессионально ориентированных заданий, проектов, написание статей с представлением результатов на созданной научной площадке		III	Базовый		Продвинутый общепрофессиональный уровень		
III. Профессионально–ориентированный. <i>Цель</i> – формирование знаний и умений в сфере специализации для использования их в поликультурной среде. <i>Средства достижения цели:</i> моделирование ситуаций профессиональной деятельности в поликультурной среде, использование проектной деятельности, интерактивных сценариев		IV	Уровень профессионального общения в сфере менеджмента				
IV. Деловое письмо в поликультурной среде. <i>Цель</i> – формирование компонентов поликультурной компетенции через активизацию навыков делового письма. <i>Средства достижения цели:</i> моделирование деловых ситуаций в процессе поликультурного взаимодействия на письме, при ведении переписки		V	Уровень поликультурного общения (письменный аспект)				
V. Телефонные переговоры в поликультурной среде. <i>Цель</i> – формирование компонентов поликультурной компетенции через развитие и совершенствование навыков устного делового общения в поликультурной среде. <i>Средства достижения цели:</i> деловые игры, моделирование ситуаций поликультурного взаимодействия при телефонных, а также межличностных переговорах		VI	Уровень поликультурного общения (устный аспект)				
VI. Межкультурная коммуникация в поликультурной среде. <i>Цель</i> – развитие умений межкультурной коммуникации в поликультурной среде. <i>Средства достижения цели:</i> моделирование концептуальных образов управленцев разных стран		VII	Уровень поликультурного общения (практикум)				
Технологии <i>Интерактивное обучение</i> , вовлекающее обучающихся в процесс познания, позволяющее понимать и рефлексировать о том, что они знают и думают; <i>моделирование</i>	Методы <i>Коммуникативный метод</i> для овладения иноязычными коммуникативными навыками и умениями во всех видах речевой деятельности с целью взаимодействия в поликультурной среде; <i>проектный метод</i> для выступления на научной площадке; <i>кейс-метод</i> для проявления	Формы <i>Смешанное обучение</i> , позволяющее сочетать традиционные формы аудиторной работы с электронным	Средства <i>Вербальные:</i> аутентичные материалы, учебная и учебно-методическая литература, словари. <i>Аудиовизуальные:</i> аудио и видео				

<p><i>коммуникативных ситуаций, имитирующих взаимодействие будущих управленцев в поликультурной среде, направленных на формирование интереса к культуре зарубежного партнера, готовности к вступлению в диалог и налаживанию продуктивного сотрудничества с коллегами другой культуры с учетом ментальных различий; ИКТ, способствующее оптимизации учебного процесса, ориентации на самостоятельность и обеспечению доступности к учебно-методическим материалам (ЭУК на базе СДО «Moodle»</i></p>	<p>компетенции в различных профессионально-ориентированных ситуациях с тренировочными проблемными сюжетами, которые могут возникнуть в поликультурной среде и находить конкретные решения этих задач; <i>деловая игра</i> для развития профессиональных навыков, необходимых для осуществления деловой переписки, взаимодействия в коллективе, коммуникации с партнерами – представителями другой культуры, формирования поведенческих паттернов при решении нестандартных задач, которые могут возникнуть в условиях культурного многообразия; <i>мозговой штурм</i>, позволяющий активизировать интеллектуальный и творческий потенциал для формирования тезауруса делового общения, профессиональной концептосферы, культурологических представлений для создания портретов, образов менеджеров в различных культурах; <i>ментальные карты</i>, позволяющие структурировать и упорядочить большой объем данных, сконструировать концептосферы необходимых понятий, систематизировать профессиональный тезаурус, а также наработать навыки, применимые в профессиональной деятельности, поскольку это неотъемлемый инструмент менеджера, дающий возможность создавать эффективный алгоритм планирования, принятия решений и подготовки к проведению презентаций, встреч, конференций</p>	<p>обучением в электронных учебных курсах поликультурной направленности, соответствующих уровню владения иностранным языком и этапу обучения и используемые для самостоятельной работы позволяют внедрять интерактивные тренинги на основе культурных сценариев для выполнения профессиональных и иных задач в поликультурной среде</p>	<p>материалы, презентации. <i>Технические:</i> компьютер, проектор, аудио-видеооборудование, образовательное программное обеспечение, система управления учебным процессом СДО “Moodle”, Интернет и онлайн-ресурсы</p>
ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ БЛОК			
<p>Этапы: 1. Констатирующий, 2. Формирующий, 3. Контрольный</p>	<p>Уровни: высокий, достаточный, средний, низкий</p>	<p>Критерии: когнитивный, деятельностный, мотивационный, поведенческий</p>	
РЕЗУЛЬТАТ: сформированность поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку			

Рисунок 2. Модель формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку

Содержательный блок характеризует совокупность мероприятий, направленных на формирование поликультурной компетенции и ее компонентов, представленных в пункте 1.1., включая организационно-педагогические условия подробно представленные в пункте 1.3, среди которых: уровневая языковая и поэтапная поликультурная подготовка; используемые технологии (интерактивное обучение, моделирование коммуникативных ситуаций, ИКТ), методы (коммуникативный метод, метод проектов, кейс-метод, деловая игра, мозговой штурм, ментальные карты), формы (смешанное обучение) и средства обучения (вербальные, включая аутентичные учебники, наглядные, аудиовизуальные, технические).

Система уровневой языковой подготовки [191] при обучении иностранному языку обеспечивает мягкий переход обучающихся на этапе «Школа-ВУЗ» в системе непрерывного образования [82], с самого начала обучения максимально соблюдая потребности обучающихся, обеспечивая им быструю адаптацию и комфортную среду обучения и позволит плавно приступить к первому – общекоммуникативному этапу поликультурной подготовки. Так, поступившие студенты распределяются между пятью уровнями знаний иностранного языка: от уровня начального владения А1 до уровня продвинутого пользователя В2. Обучающиеся с начальным уровнем знания иностранного языка за первый семестр в комфортной обстановке осваивают азы иностранного языка для передвижения на элементарный уровень А2 во втором семестре, что обеспечивает дальнейшее распределение студентов по 4 уровням. В третьем семестре обучающиеся приступают ко второму этапу общепрофессионального блока английского языка, где разделяются на группы базового (для студентов групп А2 и В1) и продвинутого уровней (для студентов групп В1+, В2) общепрофессионального английского языка. На третьем профессионально ориентированном этапе, который соответствует четвертому семестру обучения, студенты приступают к освоению уровня профессионального общения в сфере менеджмента, в пятом семестре, на этапе делового письма, студенты осваивают уровень поликультурного общения (письменный аспект), в шестом семестре, на этапе телефонных переговоров,

обучение проходит на уровне поликультурного общения (устный аспект), а в седьмом семестре на этапе межкультурной коммуникации, осваивают иностранный язык на уровне практического поликультурного общения.

Такое плавное уровневое и поэтапное продвижение позволяет восполнить пробелы в языковых знаниях и перейти от языка повседневного общения к языку общепрофессионального и профессионально-ориентированного поликультурного общения.

Диагностический блок представлен констатирующим, формирующим и контрольным этапами, в соответствии с которыми проводится опытно-экспериментальная работа по выявлению уровней сформированности (низкий, средний, достаточный, высокий) компонентов исследуемой компетенции с привязкой к выделенным критериям, их характеристикам и показателям сформированности, которые подробно описанных в параграфе 2.1.

Для подтверждения сформированности исследуемой компетенции и оценки достигнутого результата обучения мы выделяем четыре уровня освоения компетенцией, руководствуясь параметрами оценивания результатов контроля знаний принятой в Севастопольском государственном университете. Согласно системе оценивания университета, уровни освоения компетенций свидетельствует о наличии сформированной компетенции на низком, среднем, достаточном и высоком уровнях. Соответствие параметров оценивания результатов контроля знаний разным шкалам, применяемым в СевГУ представлено в таблице 1.2.1. Более подробное описание уровней сформированности поликультурной компетенции изложено в параграфе 2.1.

Результатом успешной реализации всех блоков представленной модели является сформированность поликультурной компетенции бакалавров менеджмента в процессе обучения иностранному языку в условиях уровневой языковой и поэтапной поликультурной подготовки.

Таблица 1.2.1. Соответствие параметров оценивания результатам контроля знаний по разным шкалам СевГУ

Сумма баллов по 100-балльной шкале	Оценка ECTS	Уровень компетенции	Оценка по национальной шкале	
90–100	A	Высокий	отлично	зачтено
82–89	B	Достаточный	хорошо	
74–81	C			
64–73	D	Средний	удовлетворительно	не зачтено
60–63	E			
35–59	FX	Низкий	неудовлетворительно	
1–34	F			

Будучи инструментом исследования и условием эффективности формирования поликультурной компетенции обучающихся, представленная модель является многоуровневой, целостной системой с совокупностью взаимосвязанных блоков, которая позволяет разработать теоретическое обоснование исследовательской работы, воссоздать и определить основные компоненты формирования поликультурной компетенции, выявить организационно-педагогические условия, а также содержательные компоненты, необходимые для формирования поликультурной компетенции.

Исследование теоретических подходов к разработке модели формирования поликультурной компетенции бакалавров направления подготовки «Менеджмент» на разных уровнях изучения иностранного языка позволило заложить в фундамент ее проектирования системный, компетентностный, личностно-ориентированный, культурологические подходы и соответствующие этим подходам принципы. Сочетание этих подходов дает возможность рассматривать сконструированную модель как целостную иерархически выстроенную структуру, отвечающую обязательно предъявляемым к ней требованиям: ингерентности, простоты и адекватности, и ориентиром которой является личность обучающегося.

Разработанная модель становится инструментом формирования иноязычных, профессиональных и лингвокультурных знаний, коммуникативных умений,

навыков и опыта взаимодействия в поликультурной среде при обучении дисциплине «Иностранный язык», что в своей совокупности дает основу для формирования поликультурной компетенции. Таким образом, предложенная модель является инструментом формирования поликультурной компетенции и требует экспериментальной проверки.

1.3. Организационно-педагогические условия оптимизации структуры и содержания уровневой языковой подготовки бакалавров менеджмента для формирования у них профессионально-ориентированной поликультурной компетенции

Успешность педагогического процесса достигается за счет соблюдения определенного ряда условий, которые в рамках апробации сконструированной модели обеспечивают ее результативность.

Педагогические условия – это «внешнее обстоятельство, фактор, оказывающий существенное влияние на протекание педагогического процесса» [13, с. 112], «обстановка, при которой компоненты учебного процесса (учебный предмет, преподавание и учение) представлены в наилучшем взаимодействии и которая даст возможность учителю плодотворно преподавать, руководить учебным процессом, а учащимся – успешно учиться» [4, с. 125]; это «целостная интегративная система факторов, показателей, сознательно созданная педагогом для успешной реализации поставленных задач с целью наиболее эффективного протекания учебного процесса» [69, с. 121].

Педагогические условия формирования у будущих специалистов поликультурных компетенции и компетентности становились объектом исследования многих авторов: в отношении будущих специалистов в сфере сервиса и туризма (А. А. Катекина [62]), будущих педагогов (М. П. Пушкарева [119], Л. И. Максимова [97]), студентов ССУЗов (Т. Ю. Гурьянова [31]), курсантов в академии МВД (Е. М. Щеглова [164]) и школьников (И. В. Песков [110], А. Б. Закирова [42]).

Уточняя сущность понятия «педагогические условия», А. Х. Хушбахтов выделяет ряд положений, которые необходимо учитывать при отборе организационно-педагогических условий формирования поликультурной компетенции, среди которых: полноценное оснащение и применение ИКТ в учебном процессе, использование всех возможностей образовательной среды на современном этапе, включая содержание, методы, приемы и формы обучения и воспитания [162, с. 1021].

Исследователи выделяют различные типы педагогических условий, которые обобщают или конкретизируют данное понятие в определенных направлениях педагогического процесса. Среди таких типов можно выделить:

– психолого-педагогические (Н. В. Попова [115] и другие), которые «призваны обеспечить определенные педагогические меры воздействия на развитие личности субъектов или объектов педагогического процесса (педагогов или воспитанников), влекущее в свою очередь повышение эффективности образовательного процесса» [54, с.12];

– дидактические (Л. А. Переведенцева [109] и другие) – «специально создаваемые педагогом обстоятельства педагогического процесса, при которых оптимально сочетаются процессуальные компоненты системы обучения» [156, с. 269];

– организационно-педагогические (А. В. Лученков [89], Н. А. Котова [70], С. В. Шаляпина [163] и ряд других), которые определяются как «совокупность содержания, форм, методов образовательной деятельности, способствующих успешному достижению целей; а также как совокупность взаимосвязанных и взаимообусловленных педагогических стратегий, обеспечивающих в своем единстве достижение целей образовательной деятельности» [52, с. 96].

Организационно-педагогические условия в процессе формирования поликультурной компетенции гарантируют цельность, полноту, упорядоченность этого процесса, сохранность смысла и предметную продуктивность [21], являясь особым образовательным микроклиматом с его формами, методами и средствами

обучения, содержание которого «определяется на современном этапе государственным образовательным стандартом» [125, с. 153].

Нами выделен ряд организационно-педагогических условий, обеспечивающих поэтапное формирование всех компонентов поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку в университете:

1. Организация уровневой языковой и поэтапной поликультурной подготовки.

2. Разработка учебных планов, отбор и внедрение в процесс обучения будущих менеджеров поликультурного компонента содержания обучения, обеспечение методическими и раздаточными материалами, аутентичными учебниками, разработка электронных учебных курсов.

3. Взаимодействие в профессиональной среде на иностранном языке с целью формирования языковых, коммуникативных, лингвокультурных и профессиональных знаний как основы их поликультурной компетенции.

4. Организация целенаправленной работы по формированию поликультурной компетенции с использованием смешанного обучения, которое позволяет сочетать традиционные формы аудиторной работы с элементами электронной (электронные учебные курсы поликультурной направленности, соответствующие уровню владения иностранным языком и этапу обучения и используемые для самостоятельной работы).

5. Моделирование профессионально-ориентированных ситуаций с помощью практико-ориентированных заданий, погружающих обучающегося в имитационную профессиональную среду, и с применением соответствующих методов обучения: кейс-метод, метод проектов, деловые игры, мозговой штурм, ментальные карты.

6. Создание научной площадки поликультурного взаимодействия будущих управленцев.

Первым организационно-педагогическим условием является разработка учебных планов, отбор и внедрение в процесс обучения будущих менеджеров

поликультурного компонента содержания обучения, учитывающего разнообразие культур, их традиций и ценностей и позволяющего сформировать у обучающихся навыки иноязычной коммуникации и способности к эффективному взаимодействию в многонациональном или многокультурном обществе посредством уважения, понимания и принятия культурных различий.

Ссылаясь на исследования Т. Хатчинсон и А. Вотерс, К. В. Капранчикова отмечает, что при отборе содержания дисциплины «Иностранный язык для профессиональных целей» необходимо учитывать «потребности и интересы конкретной группы обучающихся <...> в основе отбора предметного содержания обучения должна лежать сфера профессионального общения обучающихся» [58, с. 47]. Так, аутентичные учебники позволяют максимально приблизиться к изучаемому языку в виду его традиционной страноведческой наполняемости, а авторские электронные учебные курсы позволяют модифицировать образовательный контент с учетом региональной культурологической составляющей и приоритетных направлений международных связей для Севастопольского государственного университета со странами Большого Средиземноморья, в числе которых Турция, Египет, Марокко, Тунис, а также с другими странами в числе которых КНР, Вьетнам, Индонезия, Ливан, Сирия, Судан.

Вторым из выделенных нами организационно-педагогических условий является организация уровневого иноязычного обучения и поэтапной поликультурной подготовки, направленной на приобретение обучающимися знаний о культурных традициях, социальных канонах и коммуникативных норм различных стран Большого Средиземноморья, Африки и Азии, что помогает лучше понимать людей, использующих английский язык в качестве языка международного общения, и эффективно взаимодействовать с ними в различных ситуациях.

Сущность уровневой обучения подробно описана в параграфе 1.2. и предполагает распределение обучающихся по группам согласно уровням владения иностранным языком. Несмотря на свои явные преимущества, такая система

практически не используется в виду сложной внутренней организации, поэтому в отечественных университетах в одной группе на занятиях по дисциплине «Иностранный язык» обучаются студенты с различными уровнями знаний, изучая одну программу, и к таким студентам предъявляют одинаковые требования, то есть не происходит никакой дифференциации. В результате одни студенты способны проявлять высокие сформированные умения иноязычной коммуникации, а другие не способны применять элементарные знания грамматики и лексики. Соответственно студенты с низким уровнем владения языком чаще будут в отстающих, так как преподаватель руководствуется едиными критериями оценки общей программы обучения, что сказывается и на мотивации студентов.

Традиционная система иноязычной подготовки в неязыковых учебных заведениях постоянно вызывает у преподавателей вопросы, как выровнять уровни [1] владения языком, как восполнить пробелы [34] в языковых знаниях, какие методы и приемы использовать при обучении разноуровневых студентов, обучающихся в одной группе [66].

Считается, что иноязычный уровень выпускника средней школы должен соответствовать пороговому [58], то есть среднему уровню (Intermediate), а за время обучения в университете уровень должен быть повышен до уровня порогового продвинутого, то есть выше среднего [58] (Upper Intermediate). Однако на деле около 2/3 обучающихся поступают в университет с элементарным или предпороговым уровнем владения иностранным языком.

Уровневая система изучения иностранного языка является одним из приоритетных условий, позволяющих студентам быстро адаптироваться в учебном процессе, обучаться в максимально комфортной среде, избежать пробелов в учебном материале, объективно оценивать собственный уровень владения языком. В такой благоприятной среде обучающиеся успешнее продвигаются в рамках своего уровня и быстрее достигают следующего.

И если уровневая языковая подготовка оценивается с точки зрения языковых знаний, то поэтапная подготовка по формированию поликультурной компетенции будущих менеджеров нацелена на накопление профессиональных,

культурологических, лингвокультурных знаний, умений, навыков и опыта, позволяющих коммуницировать с представителями международного профессионального сообщества. Каждый этап представляет собой отдельный блок, который включен в дисциплину «Иностранный язык», а также в постреквизитные дисциплины: «Телефонные переговоры на иностранном языке», «Деловое письмо», «Практикум по межкультурной коммуникации».

В контексте формирования поликультурной компетенции будущих менеджеров содержание обучения необходимо формировать исходя из каждого отдельного компонента поликультурной компетенции, что обеспечивает создание *третьего организационно-педагогического условия* по взаимодействию в профессиональной среде на иностранном языке с целью формирования языковых, коммуникативных, лингвокультурных и профессиональных знаний, умений, навыков как основы их поликультурной компетенции:

- языковой компонент: языковой материал для формирования иноязычных знаний, умений, навыков во всех видах речевой деятельности;
- коммуникативный компонент: речевой материал, сферы и темы общения;
- лингвокультурный компонент: культурологический материал, концептосфера делового иностранного языка, фоновая и безэквивалентная лексика;
- профессиональный компонент: профессионально-ориентированные знания и темы.

Планирование позволяет учесть специфику профессии, охватить необходимые тематические разделы, распределить время на освоение каждого раздела, установить контрольные точки и требования. Правильно подобранный тематический план профессионально-ориентированной иноязычной подготовки по направлению «Менеджмент» позволит удовлетворить потребности специализации [95].

Отбор содержания обучения при формировании поликультурной компетенции осуществляется с учетом принципа культурной значимости, поскольку необходимо формировать профессиональную концептосферу

специалиста в поликультурной среде. Для этого в содержание обучения осуществляется отбор соответствующих лингвокультурных и профессионально значимых концептов, которые несут в себе ценностные смыслы изучаемой предметной области.

Учитывая разноуровневую подготовку обучающихся при поступлении в университет и структуру четырехлетнего курса иноязычной подготовки бакалавров менеджмента, необходимо понимать, что применяемые технологии в процессе обучения не могут быть одинаковыми на всех уровнях и этапах обучения. Используемые организационно-педагогические условия для формирования поликультурной компетенции требуют применения разнообразных технологий и методов в рамках не только всего курса, семестра, уровня подготовки, но и в пределах занятия.

Четвертым важным организационно-педагогическим условием формирования поликультурной компетенции будущих управленцев при обучении дисциплине «Иностранный язык» является организация смешанного обучения: практические занятия проводятся с использованием адекватных этапу обучения технологий и методов, самостоятельная работа выполняется на основе авторских электронных учебных курсов поликультурной направленности и интерактивных тренингов, включающих культурные сценарии для выполнения профессиональных и иных задач в поликультурной среде.

Поскольку поликультурная компетенция будущих специалистов сферы управления подразумевает профессиональную коммуникацию с представителями иных культур, то оптимальный способ обучения коммуникации, по мнению основоположников отечественной коммуникативной методики, заключается в том, чтобы учить общению через общение (Г. А. Китайгородская [63], Е. И. Пассов [108]), и это является целесообразным для практических занятий.

Выделенные Д. Нунан основные аспекты коммуникативного подхода в процессе обучения иностранному языку [195] гармонично сочетаются с принципами, заложенными в нашу модель формирования поликультурной компетенции. Так, основное внимание при обучении коммуникации уделяется

реальному общению на изучаемом языке; академическое изучение языка связывается с его использованием в реальных ситуациях общения; в учебных ситуациях используются аутентичные тексты; в процесс обучения включается личный опыт обучающихся.

Коммуникативный метод обучения подразумевает использование английского языка преподавателем и студентами-менеджерами с первого занятия, что способствует концентрации внимания на иноязычную речь, снятию зажатости, быстрой адаптации и вовлеченности в учебный процесс. Именно такой сценарий возникает в процессе деловых знакомств и переговоров в поликультурной среде. Использование данного метода в процессе формирования поликультурной компетенции позволяет также сделать оптимальным процесс поликультурного взаимодействия на профессиональном уровне, эффективно использовать контекст при возникновении языковых, лингвокультурных или профессиональных трудностей.

Выполнение самостоятельной внеаудиторной работы с целью формирования поликультурной компетенции для профессионального общения предполагается посредством авторских электронных учебных курсов (далее – ЭУК), учитывающих региональный культурологический компонент.

Это следующие авторские электронные курсы:

– *Курсы, учитывающие разноуровневую подготовку обучающихся на I курсе* для уровней A1, A2, B1, B1+, B2, которые позволяют обучающимся повысить свой уровень общего английского языка, а также познакомиться с традиционными нормами и ценностями иноязычной культуры:

– Английский язык (Уровень Beginners, A1, Empower) – курс для студентов, которые изучают английский язык с нуля.

– Английский язык (Уровень Elementary A2, Empower Part 1, Part 2) – курсы для студентов, которые понимают высказывания, относящиеся к базовым аспектам жизни (о себе, о семье, о городе и т.д.).

– Английский язык (уровень Pre-Intermediate_B1), Part 1 [14], Part 2 [15] – курсы для студентов, которые понимают суть высказываний на знакомые темы

(семья, работа, хобби, отдых). Могут объясниться и выразить свои необходимые потребности, а также написать связное сообщение на знакомую или интересную тематику.

– Английский язык. Уровень Intermediate_B1+, Part 1 [90], Part 2 [91] – курсы для студентов с продвинутыми знаниями английского языка, которые способны понять суть более сложных текстов на различные темы, а также готовы поддержать беседу в свободной форме на отвлеченные темы.

– Английский язык уровень Upper-Intermediate B2, Part 1, Part 2 – курс для студентов, которые уже обладают серьезным уровнем знаний, достаточном для общения на английском языке почти во всех сферах.

– *Специализированные курсы для обучающихся II курса* (в 3 семестре на базовом и продвинутом уровне общепрофессионального английского языка: «English for Specific Purposes» / «Английский язык для специальных целей»); в 4 семестре на уровне профессионального общения в сфере менеджмента: «English for Managers» / «Английский язык для менеджеров»), которые знакомят студентов с бизнес-этикетом, корпоративными правилами, принятыми в международном сообществе, а также инициирует знакомство с региональными традициями Большого Средиземноморья.

– *Профессионально-ориентированные курсы для обучающихся III курса* (в 5 семестре на уровне поликультурного общения (письменный аспект): «Business Writing» / «Деловое письмо»; в 6 семестре на уровне поликультурного общения (устный аспект): «Telephoning for Business» / «Телефонные переговоры для бизнеса на иностранном языке»), направленные на совершенствование навыков поликультурной бизнес-коммуникации с учетом ее региональной специфики.

– *Профессионально-ориентированный практикум поликультурного общения в бизнесе для студентов IV курса* (на уровне поликультурного общения (практикум): «Multicultural Communication in Business» / «Практикум по межкультурной коммуникации», содержание которого позволяет накопить поликультурный опыт с учетом региона, представляющего интерес для профессионального становления будущих управленцев.

Предлагаемые нами курсы были разработаны на основе ИКТ, возникновение и популяризация которых обусловлены информационной трансформацией всех сфер жизнедеятельности человека.

Информатизация в сфере образования вызывала и продолжает вызывать интерес исследователей (И. В. Роберт [123], В. А. Касторнова [60]), ИКТ технологии, по мнению основоположницы и руководителя научной школы «Информатизация образования: научная школа И. В. Роберт», академика РАО И. В. Роберт, являются средством совершенствования интеллектуальной деятельности обучающихся в современных условиях [124].

Организация процесса обучения с электронными образовательными ресурсами и цифровыми технологиями позволяет соблюдать стандарты высшего образования третьего поколения (ФГОС ВО 3+) [148].

ИКТ в учебном процессе способствует его оптимизации, ориентации на самостоятельность и обеспечению доступности к учебно-методическим материалам [127]. Таким образом, применение информационно-коммуникационных технологий позволяет создать условия формирования и развития у обучающихся дополнительных умений и стратегий, что было бы невозможно в условиях традиционного подхода к обучению [146].

В высших учебных заведениях электронные учебные курсы часто создаются на базе СДО Moodle [166], имеющей ряд преимуществ, среди которых: индивидуальный, устанавливаемый обучающимися темп, свободный график обучения; доступность без привязки к региону, виртуальное взаимодействие с преподавателем и одногруппниками, технологичность, наличие пространства для творчества, актуальность учебного материала [51]. ЭУК позволяют внедрять инновационные технологии, организовывать самостоятельную работу, выполнять роль сопроводительных учебных материалов, повышать мотивацию обучающихся и их саморазвитие [94].

В целях непрерывного формирования поликультурной компетенции вне аудиторной и в процессе самостоятельной работы электронные учебные курсы получили широкое применение, поскольку их инструментарий предназначен

для создания типичных разноуровневых программ и сопроводительных курсов к профессионально-ориентированным блокам дисциплины, для проведения диагностических и контрольных замеров исследуемых показателей в форме тестирования.

Разработка и апробация модели формирования поликультурной компетенции будущих специалистов в сфере менеджмента невозможна без учета моделирования профессиональных ситуаций, имитирующих взаимодействие будущих управленцев в поликультурной среде, что представляет собой *пятое выделяемое нами организационно-педагогическое условие*. Технологии моделирования коммуникативных ситуаций и интерактивного обучения нацелены на погружение обучающихся в имитационную поликультурную среду, в которой студентам необходимо проявить готовность общаться с представителями разных культур с учетом их национальных ценностей и традиций, социальных норм и правил делового этикета, этики международного бизнеса и менеджмента при взаимодействии с коллегами. Использование таких ситуаций позволит снимать психологические барьеры, создавать на занятиях ситуации реального общения и формировать выделенные компоненты поликультурной компетенции.

По мнению В. В. Серикова и Л. Н. Даниловой, моделирование ситуаций позволяет учитывать индивидуальные особенности обучающихся, их потребности и возможности, в ситуациях происходит проявление личности, создаются «условия для появления ожидаемых новообразований в опыте личности» [35; с. 180], в нашем случае в опыте поликультурного общения.

Мы выделяем следующие коммуникативные ситуации: ситуации формирования интереса к культуре зарубежных партнеров, ситуации вступления в диалог с коллегами другой культуры, и ситуации, способствующие продуктивному сотрудничеству (рисунок 3).



Рисунок 3. Типы коммуникативных ситуаций поликультурной направленности

Ситуация формирования интереса к культуре зарубежных партнеров вовлекает обучающихся в среду иноязычного общения с носителем иной культуры, знакомит их с особенностями культуры, национальными традициями, спецификой менталитета различных культур в повседневной и деловой сфере.

Ситуация вступления в диалог с коллегами другой культуры развивает у обучающихся опыт нахождения общих тем, бесконфликтного преодоления разногласий, проявления терпимости в общении, адаптации к ментальным различиям и актуализируется посредством вовлеченности студентов в деловую коммуникацию с отработкой стратегий коммуникативного поведения.

Ситуация налаживания продуктивного сотрудничества с коллегами другой культуры с учетом ментальных различий позволяет создавать и поддерживать конструктивные рабочие отношения с представителями иных культур, проявлять дипломатические умения, эффективно управлять командами и решать конфликты,

возникающие в поликультурной среде, и актуализируется посредством деловых игр, построенных с учетом культурного многообразия.

Применительно к нашей модели оптимальными методами, позволяющими моделировать ситуации поликультурного взаимодействия, являются метод ситуационного анализа или кейс-метод (Case-study) «основанный на обучении путем решения конкретных задач (ситуаций)» [32, с. 126] и деловая игра (Roleplaying / Business Games) как «разновидность ролевой игры, участники которой имеют противоположные интересы» [32, с. 127].

Примерами кейс-метода при формировании поликультурной компетенции будущих менеджеров могут быть такие кейсы как: «Selecting a candidate» (Выбор кандидата на должность), где претенденты являются представителями различных культур, «Increasing staff motivation» (Повышение мотивации персонала), где персонал представляет собой многонациональные группы людей разных должностей, с различными условиями и оплаты труда. Поскольку формируемая нами компетенция должна проявляться в различных профессионально-ориентированных ситуациях, то обучающимся необходимо сталкиваться с тренировочными проблемными сюжетами, которые могут возникнуть в поликультурной среде, и находить конкретные решения этих задач.

Деловые игры также моделируют проблемные ситуации в профессиональной среде, однако затрагивают нескольких участников игры, регламентируя процесс сводом правил, сюжетом, ролью. В частности, для формирования профессионального компонента поликультурной компетенции обучающихся, осваивающих профессию «менеджер», примерами деловых игр являются такие виды деятельности, как: имитация телефонных разговоров, моделирование деловых переговоров, ситуаций управления и командного взаимодействия в поликультурном коллективе. Примерами деловых игр для формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента являются следующие: «Welcoming Asian Colleagues» (Встреча азиатских коллег), где участникам – сотрудникам многонациональной компании предлагается взять шефство над новыми коллегами, ввести в курс дел компании, рассказать о корпоративной

культуре и местных обычаях; «Do we need more women managers?» (Нужно ли больше женщин управленцев?), в которой, согласно сценарию, участвуют представители различных должностей и взглядов на этот вопрос.

Таким образом, деловые игры развивают профессиональные навыки, необходимые для осуществления деловой переписки, взаимодействия в коллективе, коммуникации с партнерами – представителями другой культуры, формируют поведенческие паттерны при решении нестандартных задач, которые могут возникнуть в условиях культурного многообразия и быть реализованы в парной, групповой и командной формах работы. Обучающиеся в процессе игры могут проявить свои управленческие, аналитические и организаторские способности.

Формирование лингвокультурных знаний для формирования тезауруса делового общения, профессиональной концептосферы, культурологических представлений для создания портретов / образов менеджеров в различных культурах представляется возможным с помощью метода мозгового штурма (Brainstorming) и создания ментальных карт (Mind Mapping).

Мозговой штурм позволяет обучающимся «активизировать свой интеллектуальный и творческий потенциал, проявить свою креативность, улучшить свои коммуникативные способности» [20, с. 107].

Ментальные карты [16] – это мозговой штурм, приобретающий визуальное оформление. В процессе формирования поликультурной компетенции будущего управленца использование ментальных карт позволяет структурировать и упорядочить большой объем данных, сконструировать концептосферы необходимых понятий, систематизировать профессиональный тезаурус, а также наработать навыки, применимые в профессиональной деятельности, поскольку это неотъемлемый инструмент менеджера, дающий возможность создавать эффективный алгоритм планирования, принятия решений и подготовки к проведению презентаций, встреч, конференций.

Шестым организационно-педагогическим условием является создание научной площадки поликультурного взаимодействия будущих управленцев. Такой

площадкой стала ежегодная всероссийская конференция с международным участием «LinguaNet» [23], целью которой является создание мультидисциплинарного пространства для развития коммуникативных навыков и установления академических и профессиональных контактов между студентами из различных культур, что способствует осознанию, уважению, культурного разнообразия и обогащению учебного процесса и позволяет обучающимся проявить свою поликультурную компетенцию, продемонстрировать свои творческие способности и самостоятельность. Участие в конференциях доступно обучающимся уже с первого года обучения в университете и предполагает, как подготовку презентаций, так и написание статей и тезисов, которые публикуются в сборнике материалов конференции.

Для успешного представления результатов своих первоначальных научных исследований студенты создают собственные проекты, что входит также в спектр технологий интерактивного обучения, необходимых для формирования поликультурной компетенции (о методе проектов см., например: [114]), который широко применяется в высшем образовании для решения практических задач. Поиск информации, разработка продукта и предоставление результатов осуществляются внутри проектной группы. Результаты деятельности могут быть представлены в рамках аудиторных занятий, семинаров и конференций.

Предложенные организационно-педагогические условия представлены на рисунке 4.



Рисунок 4. Организационно-педагогические условия формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента

Выводы по первой главе

1. Теоретический анализ литературы свидетельствует о том, что «поликультурная компетенция» – это сложное, многокомпонентное педагогическое явление с неоднородным составом, неоднозначной интерпретацией и недостаточной изученностью в педагогической науке.

Исходя из анализа научных трудов, подчеркивающих важность формирования поликультурной компетенции для эффективного осуществления

профессиональной деятельности, можно заключить, что поликультурная компетенция – это многозначное дискуссионное понятие, в толковании которого просматривается два основных направления. Согласно первому направлению, поликультурная компетенция – это однокомпонентное понятие, определяющее способность профессионального взаимодействия в условиях поликультурного общества. В рамках второго направления исследователи определяют совокупный характер данного понятия, которое включает определенный набор составляющих, обеспечивающий профессиональное взаимодействие в поликультурной среде и включающий поликультурную осведомленность, знания, навыки, ценностные ориентации для осуществления поликультурного взаимодействия с учетом проявления уважения, эмпатии, толерантности, понимание культурных терминов, опыт практической деятельности для взаимодействия в поликультурной среде.

Владеющий поликультурной компетенцией будущий специалист должен иметь поликультурные знания, быть осведомленным о культурных различиях, понимать культурные ценности, базовые термины и реалии поликультурного общества, обладать такими свойствами личности, как эмпатия, толерантность, рефлексия, обладать опытом практического взаимодействия в профессиональной среде.

2. Под поликультурной компетенцией бакалавров менеджмента мы понимаем совокупность приобретаемых в процессе учебной и /или профессиональной деятельности поликультурных знаний, навыков, умений, личностных качеств, формируемых на основе накопленного в ходе взаимодействия в учебных ситуациях, приближенных к аутентичным, опыта поликультурного взаимодействия на языке международного общения, что в результате способствует эффективной поликультурной коммуникации в профессиональной сфере.

3. Модель формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку включает следующие блоки: целевой (цель), методологический (подходы и их принципы), содержательный (компоненты, уровни языковой и этапы поликультурной подготовки,

организационно-педагогические условия, технологии, методы, формы, средства обучения), диагностический (этапы, уровни, критерии, результат).

Теоретическим основанием разработки модели формирования поликультурной компетенции будущих менеджеров являются следующие подходы: системный (принципы: целостности, иерархичности, множественности, структуризации, системности), компетентностный (принципы: креативности, мобильности, профессиональной направленности, моделирования, профессиональной деятельности, адаптированности), личностно-ориентированный (принципы: самоактуализации, индивидуальности, субъектности, выбора, творчества и успеха), культурологический (принципы: культуросообразности, мультикультурности).

Системный подход является системообразующим звеном формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента, с помощью которого выстроена целостная, иерархическая структура, установлены уровни языковой подготовки, определены логика и взаимосвязь компонентов, уровни сформированности данной компетенции в условиях уровневой подготовки при обучении иностранному языку.

Компетентностный подход, ориентирующий на выявление содержания поликультурных видов деятельности будущего выпускника, таких как ведение переговоров, работа в команде с представителями иных культур, поощрение взаимопонимания, сближение коллектива, решение конфликтов, возникающих из-за культурных различий, управление проектами с учетом различий в методах работы, стиле управления и организационных процессах в разных культурах, построение долгосрочных отношений на основе взаимного уважения и понимания позволил выделить целевые установки формирования поликультурной компетенции, определить содержательное наполнение, организационные особенности, выбрать педагогические технологии и методы обучения, создать систему оценивания уровня сформированности данной компетенции в рамках уровневой языковой подготовки; обосновать организационно-педагогические

условия формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку.

Личностно-ориентированный подход применяется для выявления личностных факторов формирования поликультурной компетенции студентов и их мотивов к изучению профессионального иностранного языка; определения условий выстраивания образовательной траектории языковой подготовки обучающихся; становления, развития и саморазвития личности специалиста, способного к взаимодействию в поликультурной среде; создания дополнительных структурно-содержательных элементов, форм, методов и средств формирования поликультурной компетенции.

Культурологический подход применяется в определении культурологической составляющей содержания учебного материала, отборе актуальных форм работы с использованием ситуативных диалогов и полилогов с учетом культурных различий, демонстрации многообразия и взаимодействия культур, условия толерантного восприятия чужой культуры, а также восприятию обучающегося как субъекта культуры.

Содержательный блок модели решает задачи формирования языкового, коммуникативного, лингвокультурного, профессионального компонентов поликультурной компетенции с учетом разных уровней владения иностранным языком и в процессе поэтапной подготовки студентов.

Диагностический блок содержит критерии (когнитивный, деятельностный, мотивационный и поведенческий), которые позволили экспериментальным путем оценить эффективность модели формирования поликультурной компетенции.

4. Компонентами поликультурной компетенции бакалавров менеджмента являются:

– языковой компонент, который включает в себя знания морфологического, синтаксического, фонетического строя языка; лексического запаса, обогащает языковые навыки студентов, способствует эффективной коммуникации и культурному пониманию, а также помогает формировать уважительное и открытое отношение к разнообразию культур;

– коммуникативный компонент, демонстрирующий способность правильно применять полученные языковые знания во всех видах речевого поведения в процессе деловой коммуникации, что позволяет эффективно взаимодействовать с людьми из разных культур, устанавливать продуктивные рабочие отношения и успешно руководить межкультурными проектами;

– лингвокультурный компонент, заключающийся во владении лингвокультурными и культурологическими, страноведческими знаниями, лексическим фоном, концептосферой языка, на котором осуществляется взаимодействие; в понимании особенностей речевого и неречевого поведения носителей языка; способности взаимодействия с аутентичными материалами; позволяет эффективно использовать иностранный язык в конкретной культурной среде, развивает у обучающихся способности уважать и понимать различия в культурах и находить общий язык с представителями других культур;

– профессиональный компонент, предполагающий владение профессиональными практическими знаниями (специфика профессии «Менеджер»; типы международного менеджмента, этика в международном бизнесе, организационная культуры, кросс-культурный менеджмент и так далее) для осуществления коммуникации при работе в поликультурной среде, а также открывая новые возможности для профессионального роста и развития.

5. Основу определения уровня сформированности поликультурной компетенции в целом и ее компонентов, в частности, составляют следующие критерии: 1) когнитивный, 2) деятельностный, 3) мотивационный, 4) поведенческий.

Когнитивный критерий поликультурной компетенции важен для оценки осознанного и глубокого понимания культурных особенностей и их влияния на язык, коммуникацию, лингвокультурные аспекты и профессиональные контексты. Он представляет собой базу для эффективного применения знаний и навыков в поликультурных ситуациях и повышения качества профессионального взаимодействия.

Деятельностный критерий поликультурной компетенции позволяет оценить практическое применение и эффективность знаний, навыков и компетенции во всех видах речевой деятельности в поликультурной среде. Это позволяет обучающимся достичь более высокого уровня языковой компетенции и в дальнейшем успешно использовать язык в реальных жизненных ситуациях.

Мотивационный критерий поликультурной компетенции оценивает мотивацию, готовность обучающихся к вступлению в профессиональную коммуникацию в поликультурной среде, вовлеченность в изучение иностранного языка международного общения, потребность использования иностранного языка для профессиональной коммуникации в поликультурной среде.

Поведенческий критерий поликультурной компетенции дает возможность оценить способность человека применять накопленный опыт в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного профессионального взаимодействия.

6. К организационно-педагогическим условиям формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента относятся:

- разработка учебных планов, отбор и внедрение в процесс обучения будущих менеджеров поликультурного компонента содержания обучения, учитывающего разнообразие культур, их традиций и ценностей и позволяющего сформировать у обучающихся навыки иноязычной коммуникации и способности к эффективному взаимодействию в многонациональном или многокультурном обществе посредством уважения, понимания и принятия культурных различий;

- организация уровневого иноязычного обучения и поэтапной поликультурной подготовки, направленной на приобретение обучающимися знаний о культурных традициях, социальных канонах и коммуникативных нормах различных стран Большого Средиземноморья, Африки и Азии, что помогает лучше понимать людей, использующих английский язык в качестве языка международного общения, и эффективно взаимодействовать с ними в различных ситуациях;

- взаимодействие в профессиональной среде на иностранном языке с целью формирования языковых, коммуникативных, лингвокультурных и

профессиональных знаний, умений, навыков, позволяющих в процессе поликультурного взаимодействия распознавать и правильно интерпретировать модели коммуникации, характерные для представителей разных культур, и эффективно с ними коммуницировать на языке международного общения; проявлять уважение к культурным различиям и толерантность к разнообразию мировоззрений; анализировать собственные культурные убеждения и их влияние на представителей других культур; проявлять гибкость мышления и поведения; решать конфликты и уважать точки зрения зарубежных коллег, понимать культурные нормы и создавать условия для успешного сотрудничества, проявлять готовность и интерес к изучению новых культур, обогащению своих знаний и опыта взаимодействия с различными сообществами;

– организация целенаправленной работы по формированию поликультурной компетенции с использованием смешанного обучения, сочетающего традиционные формы аудиторной работы с электронными учебными курсами поликультурной направленности, соответствующими уровню владения иностранным языком и этапу обучения, используемыми для самостоятельной работы и предусматривающими интерактивные тренинги на основе культурных сценариев для выполнения профессиональных и иных задач в поликультурной среде;

– моделирование коммуникативных ситуаций, погружающих обучающегося в имитационную поликультурную среду, в которой студентам необходимо проявить готовность общаться с представителями разных культур с учетом их национальных ценностей и традиций, социальных норм и правил делового этикета, этики международного бизнеса и менеджмента при взаимодействии с коллегами;

– создание научной площадки поликультурного взаимодействия будущих управленцев в рамках Всероссийской студенческой конференции с международным участием «LinguaNet» – мультидисциплинарного пространства для установления академических и профессиональных контактов между

студентами из различных культур, что способствует осознанию, уважению культурного разнообразия и обогащению учебного процесса.

7. На основе вышесказанного можно сделать вывод, что совокупность предложенных организационно-педагогических условий в рамках дисциплины «Иностранный язык» способствует формированию поликультурной компетенции бакалавров по направлению подготовки «Менеджмент», так как в процессе создания таких условий осуществляются тщательное планирование процесса обучения, разработка контрольно-тематических планов, отбор содержания материала обучения, подбор аутентичных учебных материалов, разработка авторского раздаточного материала и наполнение авторских электронных учебных курсов с учетом регионального компонента, организация и проведение конференции. Учет уровней владения иностранным языком, своевременное распределение обучающихся в соответствующие группы назначения, а также поэтапная подготовка в рамках различных модулей дисциплины «Иностранный язык» позволяют формировать языковой и коммуникативный компоненты поликультурной компетенции. Применяемые в процессе обучения технологии и методы обучения, направленные на моделирование профессиональных ситуаций в режиме реального времени и формирование профессиональной иноязычной картины мира будущего менеджера, будут способствовать формированию лингвокультурного и профессионального компонентов поликультурной компетенции.

Глава 2. Опытнo-экспериментальная работа по реализации модели формирования поликультурной компетенции бакалавров направления подготовки «менеджмент» на разных уровнях изучения иностранного языка

Во второй главе диссертационного исследования описан процесс диагностики уровня сформированности поликультурной компетенции, а также систематизированы результаты опытнo-экспериментальной работы по определению эффективности реализации модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку; подведены итоги опытнo-экспериментальной деятельности.

2.1. Диагностика уровня сформированности поликультурной компетенции бакалавров по направлению подготовки «Менеджмент»

Представленная в первой главе модель формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку включает в себя множество теоретических и методологических подходов к исследуемому явлению и дает новый взгляд на проблему формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при уровнеом обучении иностранному языку, а также с использованием электронных учебных курсов. Теоретическое обоснование модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента позволяет приступить к этапу практической реализации процесса формирования исследуемой компетенции в условиях университета, который представляет собой «мультиплексную модель» [8, с. 13].

Экспериментальной базой исследования стало федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Севастопольский государственный университет».

Языковая подготовка студентов неязыковых специальностей в СевГУ осуществляется со времен образования университета – с 1963 года – и по настоящее время обеспечивается педагогическим коллективом общеобразовательной

кафедры «Иностранные языки», которая в разные годы носила различные названия («Практика романских и германских языков», «Романо-германская филология» и т.д.), однако специфика кафедры не менялась на протяжении десятилетий. Вплоть до 2018 года обучение студентов менеджеров иностранному языку осуществлялось в рамках традиционной знаниевой парадигмы, ориентиром которой являлось формирование знаний, умений и навыков. Так, студенты менеджмента изучали иностранный язык в объеме 396 часов на протяжении 4 семестров обучения. В процессе учебной деятельности студенты обучались различным видам чтения (ознакомительному, просмотровому, поисковому, изучающему), переводу, пересказу, аннотированию и реферированию текстов и статей по специальности без учета коммуникативной направленности и культурологического содержания. Разделение студентов на группы по уровням знаний не осуществлялось, все поступившие в университет приступали к занятиям в соответствии с единой программой подготовки.

19 декабря 2015 г. распоряжением Правительства Российской Федерации №2627-р была утверждена программа развития университета на 2016 – 2025 годы [121], согласно которой на первый план выводится формирование человеческого капитала, гарантирующего решение первостепенных задач в социокультурной и экономической сферах г. Севастополя, Республики Крым и Российской Федерации.

В процессе реализации программы была разработана концепция развития СевГУ на период до 2030 года, которая получила одобрение наблюдательным советом 18 января 2018 года и была согласована Министерством образования и науки Российской Федерации.

Концепция развития Севастопольского государственного университета на период до 2030 году определила приоритетные направления, цели и задачи развития, которые, как запланировано, приведут к созданию современной инновационной среды мирового класса. Такой университетский центр приведет к развитию образовательной и научной дипломатии, культурных контактов на международной арене, а также усилению гуманитарного влияния России в Причерноморье, Средиземноморье, на Балканах, Ближнем Востоке, то есть

в регионе Большого Средиземноморья. В концепции отражено, что к 2030 году СевГУ будет иметь все признаки инновационного международного учреждения будучи включенным в цепочки кооперации с крупными российскими и зарубежными компаниями. Основные функции в работе таких компаний выполняют специалисты – менеджеры. Успешное функционирование менеджеров в компаниях с многонациональным коллективом, а также сотрудничество с зарубежными партнерами, представителями различных культур возможно при условии, если менеджер владеет поликультурной компетенцией, формирование которой в большей мере логично и эффективно средствами иностранного языка.

Согласно этой концепции, обучающиеся по направлению «Менеджмент», изучают образовательный модуль «Иностранный язык» на протяжении всего обучения на бакалавриате, в виду чего возникла необходимость в программе модернизации языковой подготовки будущих менеджеров.

Анализ квалификационных характеристик профессии «менеджер» позволил определить функции управленческой деятельности, которые возлагаются на менеджера организации: управленческая, организационная, коммуникативная, стратегическая, делегирующая, воспитательная, психологическая, конкурентоспособная. Таким образом, специалист этой сферы занимается административными вопросами, занимается организацией связи с бизнес-партнерами, обменом опытом, осуществляет планирование и контроль за бизнес-проектами, составляет бизнес-планы и коммерческие предложения, проводит экспертную оценку вероятных рисков. Основными направлениями менеджмента, где будущий специалист может применить свои управленческие навыки, являются: производство, маркетинг, логистика, персонал, качество, проекты, сервис, внедрение, информационные ресурсы и так далее.

Постоянно увеличивающееся количество международных соглашений университета с различными странами; молодежные проекты (Саммиты молодежных лидеров стран СНГ), участие студентов направления 38.03.02 Менеджмент в образовательных программах с учетом компетенций WorldSkills,

участие в соревнованиях по стандартам WorldSkills по компетенции предпринимательства, а также все упомянутые выше условия, зафиксированные в программе и концепции развития влекут за собой необходимость формирования поликультурной компетенции обучающихся.

В рамках принятой новой концепции с 2018 года на изучение менеджерами дисциплины «Иностранный язык» стало отводиться 468 часов (4 семестра), а также по 72 часа на дисциплины «Деловое письмо», «Телефонные переговоры на английском языке», «Практикум по межкультурной коммуникации». Итого, при выборе элективных дисциплин по иностранному языку, объем иноязычной подготовки стал равен 936 часам, что в 2,3 раза больше объема часов до 2018 года.

В рамках, отведенных на дисциплины по иностранному языку, часов, с целью внедрения и экспериментальной проверки модели формирования поликультурной компетенции студентов нами была проведена опытно-экспериментальная работа, которая началась в 2018 году и имела пролонгированный характер. Для этого нами был разработан план, отражающий системность и последовательность опытно-экспериментальной работы в рамках исследования, которая проходила в три этапа (таблица 2.1.1).

Первый, констатирующий этап (2018–2019 уч. год) – был направлен на определение состояния проблемы и включал следующие виды работ:

1. Теоретический анализ литературы по исследуемой проблеме с целью выявления специфики профессиональной подготовки менеджеров, степени разработанности проблемы формирования поликультурной компетенции менеджера. В процессе исследования были учтены теоретические исследования по выбранной проблематике, уточнена сущность поликультурной компетенции менеджера. На этом этапе проведена обработка педагогической, методической, дидактической, психологической литературы по проблеме исследования, в частности, проанализированы методологические и методические работы, отобран педагогический инструментарий для создания модели формирования поликультурной компетенции, а также применения этой модели на практике.

Таблица 2.1.1 – План экспериментального исследования сформированности поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку

Цель	Задачи исследования	Методическое обеспечение
КОНСТАТИРУЮЩИЙ ЭТАП (2018–2019 гг.)		
<p>- обоснование положений исследования по формированию поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку;</p> <p>- разработка модели и выявление организационно-педагогических условий формирования поликультурной компетенции, выделение критериев показателей, уровней сформированности поликультурной компетенции.</p> <p>- определение исходного уровня сформированности поликультурной компетенции</p>	<p>- характеристика современного состояния исследуемой проблемы;</p> <p>- конкретизирование понятийного аппарата темы исследования;</p> <p>- определение теоретико-методологического фундамента формирования поликультурной компетенции обучающихся по направлению «Менеджмент».</p> <p>- конструирование модели формирования поликультурной компетенции будущего менеджера;</p> <p>- описание организационно - педагогических условий формирования поликультурной компетенции будущих управленцев;</p> <p>- определение компонентов, критериев, показателей, уровней сформированности поликультурной компетенции;</p> <p>- разработка фонда оценочных средств для диагностики уровня сформированности поликультурной компетенции бакалавров менеджмента</p>	<p>- проведение контент-анализа научной и методической литературы по проблеме исследования;</p> <p>- изучение документации и организации учебного процесса в рамках дисциплин цикла «Иностранные языки»;</p> <p>- применение методов анализа, синтеза, педагогического моделирования;</p> <p>- использование эмпирических методов (наблюдение, тестирование);</p> <p>- систематизация и обобщение исследуемых данных</p>

Продолжение таблицы 2.1.1

ФОРМИРУЮЩИЙ ЭТАП (2019–2022 гг.)		
- экспериментальная проверка эффективности разработанной модели и предложенных организационно-педагогических условий формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку	- подтверждение возможности формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку при разных уровнях подготовки	- проведение опытно-экспериментальной работы с реализацией предложенных организационно-педагогических условий и авторских электронных учебных курсов; - использование технологий моделирования коммуникативных ситуаций, интерактивного обучения, и ИКТ и соответствующих им методов обучения; - применение сравнительного метода для качественно-количественной обработки результатов экспериментального исследования; - обобщение и корректировка модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку
КОНТРОЛЬНЫЙ ЭТАП (2022 г.)		
- проведение аналитической работы по оцениванию итогов экспериментального исследования	- выполнение итоговой обработки статистических данных; - подведение итогов полученных результатах проведенного исследования	- применение методов математической статистики; - интерпретация и обобщение полученных результатов

2. Анализ документации, изучение федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (профиль «Предпринимательство и управление организацией») (уровень бакалавриата), рабочих программ и учебных планов дисциплин «Иностранные языки», «Деловое письмо», «Телефонные переговоры на английском языке», «Практикум по межкультурной коммуникации» кафедры «Иностранные языки» Института общественных наук и международных отношений Севастопольского государственного университета, которые легли

в основу содержательного блока модели формирования поликультурной компетенции.

3. Анализ профессионального стандарта «Управление (руководство) организацией» [118], в котором иноязычные коммуникативные навыки, а также знание организационной культуры и социокультурных факторов внешней среды отмечены как основные личностные качества управленца. В качестве необходимых умений предполагается «способность анализировать ситуацию, оценивать эффективность отдельных процедур, делегировать ответственность, принимать решения в нестандартных ситуациях, разрешать проблемные вопросы, прогнозировать развитие событий, оценивать риски» [118] и на иностранном языке включительно. В рамках необходимых знаний отмечена этика делового общения.

4. Научное обоснование организационно-педагогических условий для эффективного формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку, разработка модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента.

5. Изучение опыта ведущих преподавателей дисциплины «Иностранный язык» (посещение открытых уроков, изучение научных статей коллег, опрос преподавателей (приложение А), работавших со студентами направления «Менеджмент»), который показал, что до 2018 года большая часть поступивших абитуриентов владела иностранным языком на среднем уровне, в программе обучения отсутствовали коммуникативная и культурологическая составляющие обучения. Вероятность успешного взаимодействия в профессиональной среде с представителями других национальностей в результате освоения традиционной программы обучения оценивалась как низкая.

6. Выявление компонентов, критериев, их показателей и уровней сформированности поликультурной компетенции; определение экспериментальных и контрольных групп, выбор диагностических методик исследования, основной целью которых является определение уровней сформированности поликультурной компетенции бакалавров менеджмента

при обучении иностранному языку; количественный и качественный анализ результатов констатирующего этапа.

Второй, формирующий этап (2018–2022 гг.) был направлен на проведение формирующего эксперимента, направленного на проверку эффективности применения модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку и оценивание оптимальности предложенных педагогических условий ее формирования.

Третий, контрольный этап (2022 гг.) был ориентирован на проведение проверки результативности предложенной модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку посредством сравнительного, количественного, качественного анализа результатов опытно-экспериментальной работы, а также с помощью статистической обработки результатов исследования.

На констатирующем этапе эксперимента приняли участие 56 студентов 1 курса (2018 год поступления) Института финансов, экономики и управления, направления подготовки 38.03.02 – «Менеджмент» (профиль «Предпринимательство и управление организацией»). Для диагностики первичного уровня сформированности поликультурной компетенции был проведен ряд мероприятий для определения уровня сформированности языкового, коммуникативного, лингвокультурного и профессионального компонентов поликультурной компетенции по когнитивному, деятельностному, мотивационному и поведенческому критериям. Для этого мы проанализировали содержательный блок модели формирования поликультурной компетенции, дескрипторы уровней иноязычного владения согласно CEFR и выявили характеристики компонентов поликультурной компетенции по каждому из критериев в соответствии с выделенными в параграфе 1.2. уровнями. Низкий уровень характеризуется отсутствием каких-либо знаний, умений, навыков и опыта. Средний уровень определяется зачатками формируемых знаний, умений и навыков, а также попытками применения минимального опыта. Достаточный уровень проявляется в способностях, обучающихся применять накопленный опыт,

а также умения, навыки и знания более уверенно. Высокий уровень демонстрирует уверенное применение полученного опыта, а также знаний, умений и навыков.

1. Когнитивный критерий характеризует уровень иноязычных знаний бакалавров менеджмента, знаний в области коммуникации, профессионального направления, а также культурологических и лингвокультурных знаний.

– *Когнитивный критерий языкового компонента* (далее – КЯ) – это область знаний в сфере иноязычной грамматики и лексики.

Когнитивный критерий языкового компонента на низком уровне свидетельствует о полном отсутствии знаний в области иностранного языка; на среднем уровне обучающийся уже имеет частичные языковые знания, минимальные знания грамматики и лексики иностранного языка, которые соответствуют уровням А1 (Beginner) и А2 (Elementary) согласно CEFR; на достаточном уровне обучающиеся владеют знаниями грамматики и лексики в сфере иностранного языка на уровнях, соответствующих языковым уровням В1 (Pre-intermediate); на высоком уровне студенты владеют знаниями грамматики, лексики иностранного языка на уровне, соответствующем уровню владения В1+ (Intermediate).

– *Когнитивный критерий коммуникативного компонента* (далее – КК) – это знания норм речевого поведения, правил коммуникации с представителями иной культуры.

На низком уровне данный критерий свидетельствует о полном отсутствии знаний норм речевого поведения и правил коммуникации; на среднем уровне обучающиеся демонстрируют слабые знания норм речевого поведения и правил коммуникации; на достаточном уровне обучающиеся, как правило, демонстрируют общие знания норм речевого поведения и правил коммуникации. На высоком уровне обучающиеся демонстрируют глубокие знания норм речевого поведения и правил коммуникации.

– *Когнитивный критерий лингвокультурного компонента* (далее – КЛ) – это знания лингвокультурных особенностей языка: фоновой, коннотативной лексики, концептосферы изучаемого языка.

На низком уровне данный критерий указывает на полное отсутствие у студентов знаний фоновой лексики и норм речевого и неречевого поведения; на среднем уровне обучающиеся слабо владеют знаниями фоновой лексики и норм речевого и неречевого поведения; на достаточном уровне студенты, как правило, владеют знаниями фоновой лексики и нормами речевого и неречевого поведения; на высоком уровне обучающиеся демонстрируют глубокие знания фоновой лексики и норм речевого и неречевого поведения.

– **Когнитивный критерий профессионального компонента** (далее – КП) – это знание профессионально-ориентированных тем, специфики будущей профессии управленца.

На низком уровне данный критерий указывает на отсутствие у студентов знаний профессионально-ориентированных тем, незнание специфики профессии «Менеджер»; на среднем уровне обучающиеся демонстрируют слабые знания профессионально-ориентированных тем и специфики профессии «Менеджер»; на достаточном уровне студенты, как правило, демонстрируют общие знания профессионально-ориентированных тем, знание специфики профессии; на высоком уровне обучающиеся демонстрируют глубокие знания профессионально-ориентированных тем, глубокое знание специфики профессии «Менеджер».

2. Деятельностный критерий характеризуется умениями и навыками эффективного профессионального взаимодействия в поликультурной среде во всех видах речевой деятельности (далее – РД).

– **Деятельностный критерий языкового компонента** (далее – ДЯ) – это владение основными видами речевой деятельности: чтением, письмом, говорением и умением воспринимать речь на слух – аудированием.

На низком уровне данный критерий определяет отсутствие таких умений, как: чтение, письмо, говорение и восприятие речи на слух; на среднем уровне обучающиеся демонстрируют слабые умения чтения, письма, говорения и аудирования; на достаточном уровне, как правило, обучающиеся демонстрируют умения чтения, письма, говорения и аудирования; на высоком уровне обучающиеся демонстрируют хорошие умения чтения, письма, говорения и аудирования.

– *Деятельностный критерий коммуникативного компонента* (далее – ДК) – это владение умениями вступать в коммуникацию с представителями иной культуры.

По данному критерию на низком уровне обучающиеся не демонстрируют умения вступать в коммуникацию с представителями иной культуры; на среднем уровне демонстрируют слабые умения вступать в коммуникацию с представителями иной культуры; на достаточном уровне обучающиеся, как правило, владеют умениями вступать в коммуникацию с представителями иной культуры; на высоком уровне обучающиеся владеют умениями вступать в коммуникацию с представителем иной культуры.

– *Деятельностный критерий лингвокультурного компонента* (далее – ДЛ) предполагает владение умениями понимания особенности речевого и неречевого поведения носителей языка в различных ситуациях общения.

На низком уровне студенты демонстрируют отсутствие владения умениями понимать особенности речевого и неречевого поведения носителей языка в элементарных ситуациях общения; на среднем уровне обучающиеся слабо владеют умениями понимать особенности речевого и неречевого поведения носителей языка; на достаточном уровне обучающиеся, как правило, владеют умениями понимать особенности речевого и неречевого поведения носителей языка; на высоком уровне обучающиеся умеют понимать особенности речевого и неречевого поведения носителей языка.

– *Деятельностный критерий профессионального компонента* (далее – ДП) показывает владение умениями составлять документацию, умение вести деловую переписку и телефонные переговоры.

На низком уровне студенты демонстрируют отсутствие умений составлять профессиональную документацию, вести деловую переписку и телефонные переговоры; на среднем уровне обучающиеся демонстрируют слабые умения составлять профессиональную документацию, вести деловую переписку и телефонные переговоры; на достаточном уровне, как правило, обучающиеся владеют умениями составлять профессиональную документацию, вести деловую

переписку и телефонные переговоры; на высоком уровне обучающиеся умеют составлять профессиональную документацию, вести деловую переписку и телефонные переговоры.

3. Мотивационный критерий характеризуется отношением к изучению иностранного языка, осознанием потребности к осуществлению профессионально ориентированной иноязычной коммуникации в поликультурной среде, проявлением мотивов, готовности и вовлеченности к вступлению в такую коммуникацию.

– *Мотивационный критерий языкового компонента* (далее – МЯ) предполагает проявление положительного отношения к изучению иностранного языка.

На низком уровне студенты проявляют отсутствие положительного отношения к изучению иностранного языка; на среднем уровне обучающиеся демонстрируют нейтральное отношение к изучению иностранного языка; на достаточном уровне обучающиеся, как правило, демонстрируют положительное отношение к изучению иностранного языка; высокий уровень всегда демонстрируется положительным отношением к изучению иностранного языка.

– *Мотивационный критерий коммуникативного компонента* (далее – МК) подразумевает осознание потребности в осуществлении иноязычной коммуникативной деятельности в условиях поликультурности.

На низком уровне студенты демонстрируют отсутствие осознания потребности в осуществлении иноязычной коммуникативной деятельности в условиях поликультурности; на среднем уровне обучающиеся проявляют слабое осознание потребности в осуществлении иноязычной коммуникативной деятельности в условиях поликультурности; на достаточном уровне, обучающиеся, как правило, осознают потребности в осуществлении иноязычной коммуникативной деятельности в условиях поликультурности; на высоком уровне обучающиеся всегда проявляют осознание потребности в осуществлении иноязычной коммуникативной деятельности в условиях поликультурности.

– *Мотивационный критерий лингвокультурного компонента* (далее – МЛ) указывает на обладание мотивом к вступлению в коммуникацию на языке международного общения с представителями другой национальности.

На низком уровне студенты демонстрируют отсутствие у обучающегося мотива к вступлению в коммуникацию на языке международного общения с представителем другой национальности; на среднем уровне обучающийся проявляет слабый мотив к вступлению в коммуникацию на языке международного общения с представителем другой национальности; на достаточном уровне обучающийся, как правило, имеет мотив к вступлению в коммуникацию на языке международного общения с представителем другой национальности; на высоком уровне обучающийся всегда проявляет мотив к вступлению в коммуникацию на языке международного общения с представителем другой национальности.

– *Мотивационный критерий профессионального компонента* (далее – МП) предполагает проявление готовности к вступлению в профессиональную коммуникацию в поликультурной среде; готовность проявить в учении умственную самостоятельность и инициативность; проявление потребности личности в приобретении профессиональных знаний и поликультурных умений; проявление вовлеченности и положительного отношения к будущей профессии.

На низком уровне студенты демонстрируют отсутствие готовности к вступлению в профессиональную коммуникацию в поликультурной среде; готовности проявить в учении умственную самостоятельность и инициативность. Обучающийся на этом уровне не проявляет потребности личности в приобретении профессиональных знаний и поликультурных умений, не проявляет вовлеченности и положительного отношения к будущей профессии.

На среднем уровне обучающийся проявляет слабую готовность к вступлению в профессиональную коммуникацию в поликультурной среде; проявляет слабую готовность проявить в учении умственную самостоятельность и инициативность; проявляет слабую потребность личности в приобретении профессиональных знаний и поликультурных умений на среднем уровне. Проявляет слабую вовлеченность и слабое положительное отношение к будущей к специализации.

На достаточном уровне, обучающийся, как правило, проявляет готовность к вступлению в профессиональную коммуникацию в поликультурной среде; проявляется готовность продемонстрировать в учении умственную самостоятельность и инициативность на достаточном уровне. Как правило, обучающиеся проявляют потребность личности в приобретении профессиональных знаний и поликультурных умений; как правило, проявляют вовлеченность и положительное отношение к будущей профессии.

На высоком уровне обучающиеся всегда проявляют готовность к вступлению в профессиональную коммуникацию в поликультурной среде, всегда проявляют готовность проявить в учении умственную самостоятельность и инициативность, всегда проявляют потребность личности в приобретении профессиональных знаний и поликультурных умений; всегда проявляет вовлеченность и положительное отношение к будущей профессии.

4. Поведенческий критерий характеризуется эффективным практическим применением приобретенных знаний, умений и навыков в ситуациях поликультурного взаимодействия.

– *Поведенческий критерий языкового компонента* (далее – ПЯ) показывает применение языковых знаний и умений на практике в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного общения.

На низком уровне студентами демонстрируется отсутствие готовности применять языковые знания и умения на практике в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного общения; на среднем уровне обучающиеся слабо/редко применяют языковые знания и умения в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного общения; на достаточном уровне обучающиеся, как правило, применяют языковые знания и умения в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного общения; на высоком уровне обучающиеся применяют языковые знания и умения в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного общения.

– ***Поведенческий критерий коммуникативного компонента*** (далее – ПК)

характеризует применение коммуникативных знаний и умений в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного общения.

На низком уровне студенты показывают отсутствие практического применения коммуникативных знаний и умений в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного общения; на среднем уровне обучающиеся слабо применяют коммуникативные знания и умения на практике в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного общения; на достаточном уровне обучающиеся, как правило, применяют коммуникативные знания и умения в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного общения; на высоком уровне обучающиеся всегда применяют коммуникативные знания и умения в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного общения.

– ***Поведенческий критерий лингвокультурного компонента*** (далее – ПЛ)

показывает применение лингвокультурных знаний в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного взаимодействия.

На низком уровне студенты демонстрируют отсутствие лингвокультурных знаний на практике в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного взаимодействия; на среднем уровне обучающиеся демонстрируют слабые лингвокультурные знания в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного взаимодействия на среднем уровне; на достаточном уровне обучающиеся, как правило, применяют лингвокультурные знания в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного взаимодействия; на высоком уровне обучающиеся всегда применяет лингвокультурные знания в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного взаимодействия.

– ***Поведенческий критерий профессионального компонента*** (далее – ПП)

предполагает применение профессиональных умений и навыков в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного взаимодействия.

На низком уровне по данному критерию студенты проявляют отсутствие практического применения профессиональных умений и навыков в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного взаимодействия; на среднем уровне

обучающиеся слабо применяют профессиональные умения и навыки в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного взаимодействия; на достаточном уровне обучающиеся, как правило, применяют профессиональные умения и навыки в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного взаимодействия; на высоком уровне обучающиеся всегда применяют профессиональные умения и навыки в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного взаимодействия.

Описанные критерии каждого компонента поликультурной компетенции с показателями уровней владения представлены в таблице 2.1.2.

Таблица 2.1.2 – Критерии и показатели уровня сформированности поликультурной компетенции

Уров.	Комп.	КРИТЕРИИ			
		Когнитивный	Деятельностный	Мотивационный	Поведенческий
Низкий	Языковой	Не владеет знаниями грамматики, лексики иностранного языка	Не владеет умениями чтения, письма, говорения, аудирования	Не проявляет положительного отношения к изучению иностранного языка	Не применяет языковые знания и умения на практике во всех видах РД в поликультурной среде
	Коммуникативный	Не владеет знаниями норм речевого поведения, правил коммуникации	Не владеет умениями вступать в коммуникацию с представителем иной культуры	Не осознает потребности в осуществлении иноязычной коммуникации в условиях поликультурности	Не применяет коммуникативные знания и умения на практике в поликультурной среде
	Лингвокультурный	Не владеет знаниями фоновой лексики и норм речевого и неречевого поведения	Не владеет умениями понимать особенности речевого и неречевого поведения представителей иной культуры в элементарных ситуациях общения	Не имеет мотива к вступлению в коммуникацию на языке международного общения с представителем другой национальности	Не применяет лингвокультурологические знания на практике в ситуациях поликультурного взаимодействия

Продолжение таблицы 2.1.2

Средний	Профессиональный	Не владеет знаниями профессионально ориентированных тем; специфики профессии «Менеджер»	Не владеет умениями составлять деловую документацию, вести деловую переписку и телефонные переговоры	Не проявляет: готовности к вступлению в профессиональную коммуникацию в поликультурной среде; самостоятельности, инициативности; потребности в приобретении профессиональных знаний и поликультурных умений; вовлеченности и положительного отношения к будущей профессии	Не применяет накопленный опыт в ситуациях поликультурного профессионального взаимодействия
	Языковой	Имеет знания в сфере грамматики, лексики иностранного языка на среднем уровне	Владеет умениями чтения, письма, говорения, аудирования на среднем уровне	Проявляет положительное отношение к изучению иностранного языка на среднем уровне	Применяет языковые знания и умения на практике – во всех видах РД в поликультурной среде на среднем уровне
	Коммуникативный	Владеет знаниями норм речевого поведения, правил коммуникации на среднем уровне	Владеет умениями вступать в коммуникацию с представителем иной культуры на среднем уровне	Проявляет осознание потребности в осуществлении иноязычной коммуникативной деятельности в условиях поликультурности на среднем уровне	Применяет коммуникативные знания и умения на практике в поликультурной среде на среднем уровне

Продолжение таблицы 2.1.2

	Лингвокультурный	Владеет знаниями фоновой лексики и норм речевого и неречевого поведения на среднем уровне	Владеет умениями понимать особенности речевого и неречевого поведения представителей другой культуры на среднем уровне	Проявляет мотив к вступлению в коммуникацию на языке международного общения с представителем другой национальности на среднем уровне	Применяет лингвокультурологические знания на практике в ситуациях поликультурного взаимодействия на среднем уровне
	Профессиональный	Владеет знаниями по профессии: специфики профессии «Менеджер» на среднем уровне	Владеет умениями составлять деловую документацию, вести деловую переписку и телефонные переговоры на среднем уровне	Проявляет готовность к вступлению в профессиональную коммуникацию в поликультурной среде, самостоятельность, инициативность, потребность в профессиональных знаниях и поликультурных умениях; вовлеченность и положительное отношение к будущей профессии на среднем уровне	Применяет накопленный опыт в ситуациях поликультурного взаимодействия в профессии на среднем уровне
Достаточный	Языковой	Владеет знаниями грамматики, лексики иностранного языка на достаточном уровне	Как правило, владеет умениями чтения, письма, говорения, аудирования	Как правило, проявляет положительное отношение к изучению иностранного языка	Как правило, применяет языковые знания и умения на практике – во всех видах речевой деятельности в поликультурной среде

Продолжение таблицы 2.1.2

Достаточный	Коммуникативный	Владеет знаниями норм речевого поведения, правил коммуникации на достаточном уровне	Как правило, владеет умениями вступать в коммуникацию с представителем иной культуры	Как правило, осознает потребности в осуществлении иноязычной коммуникативной деятельности в условиях поликультурности	Как правило, применяет коммуникативные знания и умения на практике в поликультурной среде
	Лингвокультурный	Владеет знаниями фоновой лексики и норм речевого и неречевого поведения на достаточном уровне	Как правило, владеет умениями понимать особенности речевого и неречевого поведения представителей иной культуры	Как правило, имеет мотив к вступлению в коммуникацию на языке международного общения с представителем другой национальности	Как правило, применяет лингвокультурологические знания на практике в ситуациях поликультурного взаимодействия
	Профессиональный	Владеет знаниями о специфике профессии «Менеджер» на достаточном уровне	Как правило, владеет умениями составлять деловую документацию, умение вести деловую переписку и телефонные переговоры	Как правило, проявляет готовность к вступлению в профессиональную коммуникацию в поликультурной среде; самостоятельность, инициативность, потребность в профессиональных знаниях и поликультурных умениях, вовлеченность и положительное отношение к будущей профессии на достаточном уровне	Как правило, применяет накопленный опыт в ситуациях поликультурного взаимодействия в профессии
	Высокий	Языковой	Владеет знаниями грамматики, лексики иностранного языка на высоком уровне	Владеет умениями чтения, письма, говорения, аудирования	Всегда проявляет положительное отношение к изучению иностранного языка

Продолжение таблицы 2.1.2

Высокий	Коммуникативный	Владеет знаниями норм речевого поведения, правил коммуникации на высоком уровне	Владеет умениями вступать в коммуникацию с представителем иной культуры на высоком уровне	Всегда проявляет осознание потребности в осуществлении иноязычной коммуникативной деятельности в условиях поликультурности	Применяет коммуникативные знания и умения на практике в поликультурной среде
	Лингвокультурный	Владеет знаниями фоновой лексики и норм речевого и неречевого поведения на высоком уровне	Владеет умениями понимать особенности речевого и неречевого поведения с представителям и иной культуры на высоком уровне	Всегда проявляет мотив к вступлению в коммуникацию на языке международного общения с представителем другой национальности	Применяет лингвокультурно-логические знания на практике в ситуациях поликультурного взаимодействия
	Профессиональный	Владеет знаниями специфики профессии «Менеджер» на высоком уровне	Владеет умениями составлять деловую документацию, умение вести деловую переписку и телефонные переговоры на высоком уровне	Всегда проявляет готовность к вступлению в профессиональную коммуникацию в поликультурной среде, самостоятельность, инициативность, потребность личности в приобретении профессиональных знаний и поликультурных умений, вовлеченность и положительное отношение к будущей к профессии	Применяет накопленный опыт в ситуациях поликультурного взаимодействия в профессии

Каждому из критериев, как видно из таблицы 2.1.3, был присвоен весовой коэффициент, а также сформулированы показатели сформированности поликультурной компетенции бакалавра менеджмента. Также указаны значения этих показателей с предложенными соответствующими количественными метриками, наравне с качественными, а также диагностические методики: тестирование, интервьюирование, опрос, наблюдение и другие.

С целью применения математических и статистических методов для определения уровня поликультурной компетенции в количественном эквиваленте мы принимаем поликультурную компетенцию за «1» (единицу) и распределяем весовые коэффициенты для каждого критерия.

Так, в когнитивном критерии с весом «0,3» мы выделили показатели: КЯ «Знание грамматики, лексики иностранного языка»; КК «Знание норм речевого поведения, правил профессиональной коммуникации в поликультурной среде»; КЛ «Знание фоновой лексики, лингвокультурных и культурологических знаний»; КП «Знание профессиональных тем, специфики профессии «Менеджер». В деятельностном критерии с коэффициентом «0,3» были выделены такие показатели, как: ДЯ «Умение читать, писать»; ДК «Умение вступать в коммуникацию в поликультурной среде, говорить, воспринимать речь на слух»; ДЛ «Умение понимать особенности речевого и неречевого поведения представителей других национальностей в поликультурной среде»; ДП «Умение составлять профессиональную документацию, вести деловую переписку, телефонные переговоры».

В мотивационном критерии с коэффициентом «0,1» были выделены следующие показатели: МЯ «Положительное отношение к изучению ИЯ»; МК «Осознание потребности в изучении иностранного языка для взаимодействия в поликультурной среде»; МЛ «Присутствие мотивации к вступлению в коммуникацию»; МП «Готовность, вовлеченность, потребность, положительное отношение к использованию иностранного языка в профессиональной деятельности». В поведенческом критерии с весовым коэффициентом «0,3» были выделены показатели: ПЯ «Применение языковых знаний на практике»; ПК

«Применение коммуникативных навыков на практике»; ПЛ «Применение лингвокультурного знания на практике»; ПП «Применение профессионального опыта в ситуациях поликультурного взаимодействия».

Таблица 2.1.3 – Критерии, показатели, значения, диагностические методики уровня сформированности поликультурной компетенции

Критерий и его вес	ПОКАЗАТЕЛИ	ЗНАЧЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	МЕТОДИКА
Когнитивный (0,3)	КЯ «Знание грамматики, лексики иностранного языка»	0–59 – знания на низком уровне (1) 60–74 – знания на среднем уровне (2) 75–89 – знания на достаточном уровне (3) 90–100 – знания на высоком уровне (4)	Тестирование на уровень владения иностранным языком
	КК «Знание норм речевого поведения, правил профессиональной коммуникации в поликультурной среде»	0–59 – знания на низком уровне (1) 60–74 – знания на среднем уровне (2) 75–89 – знания на достаточном уровне (3) 90–100 – знания на высоком уровне (4)	Тестирование
	КЛ «Знание фоновой лексики, лингвокультурных и культурологических знаний»	0–59 – знания на низком уровне (1) 60–74 – знания на среднем уровне (2) 75–89 – знания на достаточном уровне (3) 90–100 – знания на высоком уровне (4)	Тестирование
	КП «Знание профессиональных тем, специфики профессии “Менеджер”»	0–59 – знания на низком уровне (1) 60–74 – знания на среднем уровне (2) 75–89 – знания на достаточном уровне (3) 90–100 – знания на высоком уровне (4)	Тестирование
Деятельностный (0,3)	ДЯ «Умение читать, писать»	Умения на низком уровне (1) Умения на среднем уровне (2) Умения на достаточном уровне (3) Умения на высоком уровне (4)	Тестирование Эссе
	ДК «Умение вступать в коммуникацию в поликультурной среде, говорить, воспринимать речь на слух»	Умения на низком уровне (1) Умения на среднем уровне (2) Умения на достаточном уровне (3) Умения на высоком уровне (4)	Интервьюирование

Продолжение таблицы 2.1.3

Деятельностный (0,3)	ДЛ «Умение понимать особенности речевого и неречевого поведения представителей других национальностей в поликультурной среде»	Умения на низком уровне (1) Умения на среднем уровне (2) Умения на достаточном уровне (3) Умения на высоком уровне (4)	Опрос
	ДП «Умение составлять профессиональную документацию, вести деловую переписку, телефонные переговоры»	Умения на низком уровне (1) Умения на среднем уровне (2) Умения на достаточном уровне (3) Умения на высоком уровне (4)	Тестирование
Мотивационный (0,1)	МЯ «Положительное отношение к изучению ИЯ»	«Присутствует на низком уровне» (1) «Присутствует на среднем уровне» (2) «Присутствует на достаточном уровне» (3) «Присутствует на высоком уровне» (4)	Анкетирование «Диагностика направленности учебной мотивации по Т. Д. Дубовицкой»
	МК «Осознание потребности в изучении иностранного языка для взаимодействия в поликультурной среде»	«Присутствует на низком уровне» (1) «Присутствует на среднем уровне» (2) «Присутствует на достаточном уровне» (3) «Присутствует на высоком уровне» (4)	Анкетирование «Осознание потребности в поликультурной компетенции»
	МЛ «Присутствие мотивации к вступлению в коммуникацию»	«Присутствует на низком уровне» (1) «Присутствует на среднем уровне» (2) «Присутствует на достаточном уровне» (3) «Присутствует на высоком уровне» (4)	Анкетирование «Присутствие мотивации к вступлению в профессиональную коммуникацию»
	МП «Вовлеченность, потребность, положительное отношение к использованию иностранного языка в профессиональной деятельности»	«Присутствует на низком уровне» (1) «Присутствует на среднем уровне» (2) «Присутствует на достаточном уровне» (3) «Присутствует на высоком уровне» (4)	Наблюдение

Продолжение таблицы 2.1.3

Поведенческий (0,3)	ПЯ «Применение языковых знаний на практике»	«Применяются на низком уровне» (1) «Применяются на среднем уровне» (2) «Применяются на достаточном уровне» (3) «Применяются на высоком уровне» (4)	Опрос (проверка творческих работ)
	ПК «Применение коммуникативных навыков на практике»	«Применяются на низком уровне» (1) «Применяются на среднем уровне» (2) «Применяются на достаточном уровне» (3) «Применяются на высоком уровне» (4)	Опрос (проверка творческих работ)
	ПЛ «Применение лингвокультурного знания на практике»	«Применяются на низком уровне» (1) «Применяются на среднем уровне» (2) «Применяются на достаточном уровне» (3) «Применяются на высоком уровне» (4)	Тестирование. Построение ментальной карты «MindMap»
	ПП «Применение профессионального опыта в ситуациях поликультурного взаимодействия»	«Применяются на низком уровне» (1) «Применяются на среднем уровне» (2) «Применяются на достаточном уровне» (3) «Применяются на высоком уровне» (4)	Опрос (проверка творческих работ). Case Study

В рамках когнитивного критерия (К) оценивались четыре показателя: КЯ «Знание грамматики, лексики иностранного языка», КК «Знание норм речевого поведения, правил коммуникации в поликультурной среде», КЛ «Знание фоновой лексики, лингвокультурных и культурологических знаний», КП «Знание профессиональных тем, специфики профессии “Менеджер”».

Показатель КЯ «Знание грамматики, лексики иностранного языка»

Методика: тестирование.

Цель: диагностировать уровень владения иностранным языком в соответствии с CEFR.

Процедура выполнения. Обучающиеся выполняли тестовые задания в электронной учебной среде СевГУ. Перечень вопросов представлен в приложении Б. Тест включал задания множественного выбора (multiple choice).

Критерии оценивания. Для определения уровня иноязычного владения в рамках CEFR обучающимися, был разработан тест из 60 вопросов. В процентном соотношении студентам, набравшим от 0–24% присваивался уровень «A1», что свидетельствовало о начальном уровне владения иностранным языком, 25–49% уровень «A2» – элементарный уровень, 50–75% «B1» – пред-пороговый уровень, 76–95% – «B1+» пороговый (средний) уровень, 96–98% – «B2» выше среднего, 99% – «C1» продвинутой, 100% «C2» – высокое мастерство (уровень носителя языка – прим. автор.).

Результаты распределения по уровням иноязычного владения в соответствии с CEFR представлены в таблице 2.1.4. Среди испытуемых не оказалось студентов уровня A1, что свидетельствует о том, что все студенты в школе изучали английский язык. Согласно полученным данным, студенты I курса направления «Менеджмент» были определены в группы по уровню знаний для обучения в равноценных условиях на протяжении I курса.

Таблица 2.1.4 – Распределение студентов по уровням знания иностранного языка в рамках CEFR

Уровень владения CEFR	Кол-во студентов (чел.)	Кол-во студентов (%)
Уровень A1	-	-
Уровень A2	21	38
Уровень B1	15	27
Уровень B1+	17	30
Уровень B2	3	5
Всего	56	100

Интерпретируя полученные данные по этому показателю согласно выявленных уровней, можно констатировать, что 21 студент владел средним уровнем, 15 студентов достаточным и 20 студентов высоким уровнем. Распределение представлено в таблице 2.1.5.

Таблица 2.1.5 – Распределение всего потока студентов по уровням

Уровень	Кол-во студентов (чел.)	Кол-во студентов (%)
Уровень низкий	-	-
Уровень средний	21	37
Уровень достаточный	15	27
Уровень высокий	20	36
Всего	56	100

Студенты контрольной и экспериментальной групп (КГ1 и ЭГ1) распределены таким образом, что обучающиеся ЭГ1 находятся на среднем уровне (100%) по этому показателю когнитивного критерия поликультурной компетенции. 43% обучающихся группы КГ1 находятся на среднем уровне, 57% находятся на достаточном уровне. 7% и 14% обучающихся КГ2 и ЭГ2 соответственно находятся на достаточном уровне. 93% и 86% обучающихся КГ2 и ЭГ2 соответственно находятся на высоком уровне.

Результаты оценивания представлены в таблице 2.1.6.

Таблица 2.1.6 – Оценивание студентов по показателю когнитивного критерия КЯ «Знание грамматики, лексики иностранного языка»

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	-	-	13	93	12	86
Достаточный	8	57	-	-	1	7	2	14
Средний	6	43	14	100	-	-	-	-
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Данные позволяют сделать вывод, что экспериментальные группы немного уступают по уровню исходных знаний по данному показателю обучающимся контрольных групп.

Показатель КК «Знание норм речевого поведения, правил коммуникации в поликультурной среде»

Методика: тестирование уровня владения знаниями норм речевого поведения и правил коммуникации в поликультурной среде.

Цель: определение уровня знаний норм речевого поведения и правил коммуникации в поликультурной среде.

Процедура выполнения. Обучающимся было предложено выполнить тестовые задания в электронной учебной среде Moodle. Тест включал вопросы, относящиеся к ситуациям ежедневного и профессионального общения в поликультурной среде и множественными вариантами ответа (приложение В).

Критерии оценивания. Тест включал перечень вопросов, которые оценивались по 100 бальной шкале, где оценка от 0 до 59 баллов свидетельствовала о знаниях на низком уровне, 60–74 баллов – знания на среднем уровне, 75–89 баллов – знания на достаточном уровне, 90–100 баллов – знания на высоком уровне.

Результаты оценивания представлены в таблице 2.1.7. На низком уровне находится 64% ЭГ1 и 29% КГ1; средний уровень продемонстрировали 36% ЭГ1 и 71% КГ1. Достаточный уровень продемонстрировали студенты групп ЭГ2 и КГ2 71% и 64%, на высоком соответственно 29% и 36%.

Таблица 2.1.7 – Оценивание по показателю когнитивного критерия КК «Знание норм речевого поведения, правил коммуникации в поликультурной среде»

Уровень \ Группа	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	-	-	5	36	4	29
Достаточный	-	-	-	-	9	64	10	71
Средний	10	71	5	36	-	-	-	-
Низкий	4	29	9	64	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Показатель КЛ «Знание фоновой лексики, лингвокультурных и культурологических реалий»

Методика: тестирование.

Цель: выявление уровня знаний фоновой лексики, лингвокультурных и культурологических реалий.

Процедура выполнения. Обучающимся было предложено выполнить тестовые задания в электронной учебной среде Moodle. Тест включал вопросы

на проверку знаний фоновой лексики, лингвокультурных и культурологических реалий (приложение Г).

Результаты обучающихся представлены в таблице 2.1.8. В группах со средним уровнем иноязычного владения ЭГ1 и КГ1 уровень знаний по этому показателю находится на низком уровне, то есть знания отсутствуют у 86% и 71% соответственно. Только 14% ЭГ1 и 29% КГ1 показали некоторые культурологические знания и смогли достигнуть среднего уровня.

В группах ЭГ2 и КГ2, где уровень владения иностранным языком выше, 79% и 64% студентов на констатирующем этапе по этому показателю находятся на среднем уровне, 21% и 36% на достаточном уровне.

Таблица 2.1.8 – Оценивание по показателю когнитивного критерия КЛ «Знание фоновой лексики, лингвокультурных и культурологических реалий»

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	-	-	-	-	-	-
Достаточный	-	-	-	-	5	36	3	21
Средний	4	29	2	14	9	64	11	79
Низкий	10	71	12	86	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Показатель КП «Знание профессиональных тем, специфики профессии «Менеджер»»

Методика: тестирование профессиональных знаний.

Цель: диагностика уровня профессиональных знаний.

Процедура выполнения. Обучающиеся выполняли тестовые задания в электронной учебной среде СевГУ. Тест включал вопросы на проверку знаний специфики будущей профессии «Менеджер» (приложение Д).

Результаты обучающихся представлены в таблице 2.1.9. Знания будущих менеджеров на констатирующем этапе можно в целом охарактеризовать как средние. В группах ЭГ1 и КГ1 на долю этого уровня отводится 71% и 57%, в группах ЭГ2 и КГ2 по 57%, то есть 34 студента. На низком уровне (отсутствие

знаний о специфике будущей специализации) находятся 29% (ЭГ1), 43% (КГ1) и 7% (ЭГ2).

Таблица 2.1.9 – Оценивание по показателю когнитивного критерия КП «Знание профессиональный тем, специфики профессии “Менеджер”»

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	-	-	-	-	-	-
Достаточный	-	-	-	-	6	43	5	36
Средний	8	57	10	71	8	57	8	57
Низкий	6	43	4	29	-	-	1	7
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Полученные результаты по когнитивному критерию представлены в таблице 2.1.10 и позволяют сделать вывод, что студенты групп со средним уровнем владения английским языком в большинстве своем демонстрируют средние знания по другим показателям когнитивного критерия. Так, в группах ЭГ1 и КГ1 86% и 93% показали средний уровень знаний, 14% группы ЭГ1 низкий уровень знаний и 7% группы КГ1 показали достаточный уровень знаний по показателям когнитивного критерия. В группах ЭГ2 и КГ2 50% и 64% студентов продемонстрировали достаточный уровень знаний и 50% и 36% ЭГ2 и КГ2 продемонстрировали высокий уровень знаний.

Таблица 2.1.10 – Оценивание по когнитивному критерию (К)

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	-	-	5	36	7	50
Достаточный	1	7	-	-	9	64	7	50
Средний	13	93	12	86	-	-	-	-
Низкий	-	-	2	14	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

В рамках деятельностного критерия (Д) оценивались четыре показателя: ДЯ «Умение читать, писать». ДК «Умение вступать в коммуникацию в поликультурной среде, говорить, воспринимать речь на слух», ДЛ «Умение

понимать особенности речевого и неречевого поведения представителей других культур», ДП «Умение составлять профессиональную документацию, вести деловую переписку, телефонные переговоры».

Показатель ДЯ «Умение читать, писать»

Методика: тестирование + эссе.

Цель: определить уровень навыков чтения и письма.

Процедура выполнения. На первом этапе обучающимся было предложено прочитать специализированный текст и выполнить задания на проверку понимания текста. На втором этапе необходимо было написать эссе (приложение Е).

Критерии оценивания. Оценивание было разделено на два блока по 50 баллов: 50 баллов за чтение, 50 баллов за письменную часть.

Результаты обучающихся. В группах ЭГ1 и КГ1 71% и 50% студентов не справились с заданием и продемонстрировали низкий уровень. Основная сложность заключалась в написании письменной работы, которая вызвала трудности ввиду низкого уровня иноязычной подготовки. 29% и 50% ЭГ1 и КГ1 продемонстрировали средний уровень по измеряемому показателю. В группах ЭГ2 и КГ2 43% и 7% показали достаточный уровень по этому критерию, 57% (ЭГ) и 93% (КГ2) показали высокий уровень.

Результаты оценивания представлены в таблице 2.1.11.

Таблица 2.1.11 – Оценивание показателя деятельностного критерия ДЯ «Умение читать и писать»

Уровень \ Группа	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	-	-	13	93	8	57
Достаточный	-	-	-	-	1	7	6	43
Средний	7	50	4	29	-	-	-	-
Низкий	7	50	10	71	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Показатель ДК «Умение вступать в коммуникацию в поликультурной среде, говорить, воспринимать речь на слух»

Методика: интервьюирование.

Цель: определить уровень умения вступить в коммуникацию, говорить и воспринимать речь на слух.

Процедура выполнения. Обучающимся было предложено пройти устное собеседование (приложение Ж).

Критерии оценивания включали такие аспекты как: способность коммуницировать (умение начать, поддержать и завершить разговор); управление речью (связность, целостность, долгота высказывания); язык (грамматика и лексика), произношение (звуки, ударение, интонация).

4 балла – обучающийся начинает, поддерживает и заканчивает диалог: поддерживает разговор на заданную тему с легкостью и без запинок. Речь разнообразная, высказывания долгие, полные и со смыслом. Возможны неточности в грамматике, которые не влияют на связность ответа. Обучающийся демонстрирует богатый словарный запас. Возможны неточности в произношении некоторых звуков, ударения, интонации, однако это не мешает связности речи.

3 балла – обучающийся поддерживает беседу; поддерживает коммуникацию на знакомые темы с минимальными запинками. Высказывания не всегда длинные, иногда достаточно короткие с паузами. Иногда может не хватать связности. Ответы не всегда полные и по теме высказывания. Могут быть неточности с грамматикой и использованием лексики. Словарный запас достаточно хороший. Имеются неточности с произношением различных звуков, ударением и интонацией.

2 балла – обучающийся испытывает трудности при поддержании диалога, даже при обсуждении знакомых ситуаций. Ответы ограничены короткими фразами и единичными словами с частыми паузами. Высказывание содержит неточности с точки зрения использованной грамматики и лексики. Словарный запас ограничен. Присутствуют неточности в произношении различных звуков, ударения и интонации.

1 балл – обучающийся испытывает трудности в поддержании разговора даже на знакомую тему. Ответы ограничены единичными словами с частыми паузами. Большое количество неточностей в грамматике и лексике. Словарный запас

ограничен. Имеются неточности в произношении различных звуков, ударении и интонации.

Результаты обучающихся представлены в таблице 2.1.12. Интервьюирование проводилось на начальном этапе обучения, проводилось без подготовки, в силу чего на результаты могли также влиять психологические и языковые барьеры. Тем не менее только 1 респондент из группы ЭГ1 продемонстрировал низкий уровень навыков коммуникации. 93% ЭГ1 и 43% КГ1 показали средний уровень по диагностируемому показателю. 57% КГ1 владели достаточным уровнем. Результаты этих групп по данному параметру практически полностью совпадают с результатами по показателю КЯ – таблица 2.1.6. Это свидетельствует о том, обучающиеся применяют свои знания на практике в полном объеме. В группах ЭГ2 и КГ2 36% и 14% студентов продемонстрировали достаточный уровень, 64% и 86% соответственно продемонстрировали высокий уровень коммуникативных умений. Если сравнивать результаты по этому показателю с результатами по показателю КЯ (таблица 2.1.6), то можно сделать вывод, что теоретические знания у групп немного выше практических. Обычно это связано с отсутствием возможности применять свои знания на практике: на уроках английского языка во время обучения в школе вся коммуникация происходит на русском языке.

Таблица 2.1.12 – Оценивание показателя деятельностного критерия ДК «Умение вступать в коммуникацию в поликультурной среде, говорить, воспринимать речь на слух»

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	-	-	12	86	9	64
Достаточный	8	57	-	-	2	14	5	36
Средний	6	43	13	93	-	-	-	-
Низкий	-	-	1	7	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Показатель ДЛ «Умение понимать особенности речевого и неречевого поведения в профессиональной поликультурной среде»

Методика: тестирование.

Цель: определить уровень понимания особенности речевого и неречевого поведения в профессиональной поликультурной среде.

Процедура выполнения. Обучающимся было предложено пройти тест в электронном учебном курсе (приложение И). Каждый вопрос содержал реплику-ответ и множественные варианты выбора вопроса, предшествующего этой реплике.

Результаты обучающихся представлены в таблице 2.1.13. 100% и 50% групп ЭГ1 и КГ1 продемонстрировали низкий уровень, 50% КГ1 продемонстрировали средний уровень понимания особенностей речевого и неречевого поведения в поликультурной среде. 64% ЭГ2 и 36% КГ2 продемонстрировали достаточный уровень, а 36% ЭГ2 и 64% КГ2 показали высокий уровень.

Таблица 2.1.13 – Оценивание показателя деятельностного критерия ДЛ «Умение понимать особенности речевого и неречевого поведения в профессиональной поликультурной среде»

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Высокий	-	-	-	-	9	64	5	36
Достаточный	-	-	-	-	5	36	9	64
Средний	7	50	-	-	-	-	-	-
Низкий	7	50	14	100	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Показатель ДП «Умение составлять профессиональную документацию, вести деловую переписку, телефонные переговоры»

Методика: тестирование.

Цель: определить уровень общепрофессиональных практических навыков.

Процедура выполнения. Обучающимся был предложен тест, который содержал несколько заданий на проверку определенных профессиональных умений. Так, студентам было необходимо заполнить резюме кандидата на должность согласно предложенным данным, выполнить задания множественного выбора на тему телефонных переговоров, составить электронное письмо из предложенных реплик в нужном порядке, заполнить деловое письмо, а также заполнить пропуски в тексте о подготовке презентации (приложение К).

Результаты обучающихся представлены в таблице 2.1.14. 100% обучающихся групп ЭГ1 и КГ1 на констатирующем этапе продемонстрировали низкий уровень по диагностируемому показателю, связанному с профессиональными умениями. В группах ЭГ2 и КГ2 36% и 14% студентов соответственно продемонстрировали средний уровень, 57% и 79% достаточный уровень и по 7% студентов в каждой из групп высокий уровень.

Таблица 2.1.14 – Оценивание показателя деятельностного критерия ДП «Умение составлять профессиональную документацию, вести деловую переписку, телефонные переговоры»

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	-	-	1	7	1	7
Достаточный	-	-	-	-	11	79	8	57
Средний	-	-	-	-	2	14	5	36
Низкий	14	100	14	100	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Полученные результаты демонстрируют, что 93% ЭГ1 и 100% КГ1 владеют средним уровнем сформированности поликультурной компетенции по деятельностному критерию и 7% ЭГ1 на низком уровне. В ЭГ2 и КГ2 у 100% студентов выявлен достаточный уровень по данному критерию.

Сводные результаты оценивания по деятельностному критерию представлены в таблице 2.1.15.

Таблица 2.1.15 – Диагностика по деятельностному критерию (Д)

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	-	-	-	-	-	-
Достаточный	-	-	-	-	14	100	14	100
Средний	14	100	13	93	-	-	-	-
Низкий	-	-	1	7	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

В рамках мотивационного критерия (М), при определении уровня сформированности поликультурной компетенции бакалавров менеджмента

оценивались четыре показателя МЯ «Положительное отношение к изучению ИЯ», МК «Осознание потребности в формировании поликультурной компетенции», МЛ «Присутствие мотивации к вступлению в профессиональную коммуникацию в поликультурной среде», МП «Вовлеченность в процесс изучения иностранного языка с целью овладения поликультурной компетенцией».

Показатель МЯ «Положительное отношение к изучению ИЯ»

Методика: анкетирование.

Цель: определить уровень учебной мотивации студентов при изучении иностранного языка.

Процедура выполнения. Для диагностики использовалась методика диагностики направленности учебной мотивации по Т. Д. Дубовицкой [38] (приложение Л).

Результаты обучающихся. В результате констатирующего эксперимента, с помощью анкетирования, были получены данные о достаточно высокой мотивации студентов к изучению иностранного языка, с преобладающим результатом высокой внутренней мотивации, которую связывают с познавательной деятельностью обучающихся [38], что позволяет выделить высокую заинтересованность в дисциплине «Иностранный язык» в будущей профессиональной деятельности. В таблицах 2.1.16 и 2.1.17, а также на рисунках 5 и 6 данные представлены на основании интерпретации опросника Т. Д. Дубовицкой.

Таблица 2.1.16 – Распределение результатов по видам мотивации

Вид мотивации	Кол-во (чел.)	Кол-во (%)
Внешняя мотивация	9	16
Внутренняя мотивация	47	84
Всего	56	100

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ВИДАМ МОТИВАЦИИ (%)

■ Внешняя мотивация ■ Внутренняя мотивация

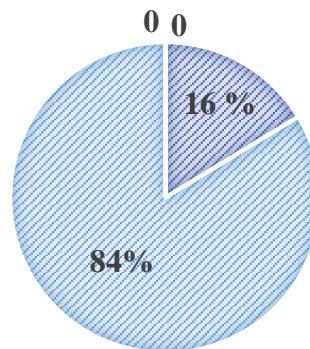


Рисунок 5. Диагностика уровня внешней и внутренней учебной мотивации при изучении иностранного языка

Таблица 2.1.17 Распределение результатов по виду внутренней мотивации

Вид внутренней мотивации	Кол-во (чел.)	Кол-во (%)
Низкая внутренняя мотивация	3	6
Средняя внутренняя мотивация	22	39
Высокая внутренняя мотивация	31	55
Всего	56	100

УРОВЕНЬ ВНУТРЕННЕЙ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ (%)

■ Низкая внутренняя мотивация ■ Средняя внутренняя мотивация
■ Высокая внутренняя мотивация

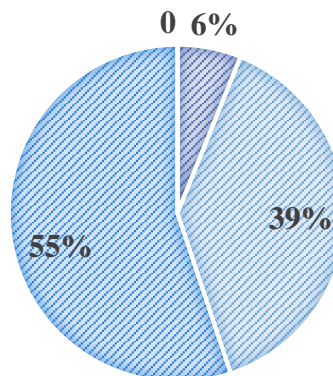


Рисунок 6. Уровень внутренней учебной мотивации студентов при обучении иностранному языку

В результате анализа данных были получены следующие результаты по диагностируемому критерию (таблица 2.1.18): в группах ЭГ1 и КГ1 14% и 7% проявляют средний уровень мотивации изучения иностранного языка. Такие респонденты не проявляли интереса к дисциплине, предпочитали бы исключить иностранный язык из перечня изучаемых дисциплин, их не огорчает пропуск занятий, они с трудом заставляют себя выполнять домашние задания. 57% ЭГ1, 43% КГ1 и 21,43% ЭГ2 владеют достаточным уровнем мотивации, их не огорчает пропуск предмета, оценка по предмету для них важнее, чем сами знания и такие респонденты чаще сталкиваются с состоянием «когда совсем не хочется учиться». Мотивация на высоком уровне проявилась у 29% ЭГ1, 50% КГ1, 79% ЭГ2 и 100% КГ2. Эти обучающиеся осознают важность предмета, предмет вызывает у них большой интерес, так как они активно обсуждают учебный материал вне аудитории, готовы проявлять самостоятельность и доходить до сути в сложных вопросах. Стоит отметить, что уровень исходной иноязычной подготовки также напрямую влияет на мотивацию дальнейшего изучения.

Таблица 2.1.18 – Оценивание показателя мотивационного критерия МЯ «Положительное отношение к изучению ИЯ»

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	7	50	4	29	14	100	11	79
Достаточный	6	43	8	57	-	-	3	21
Средний	1	7	2	14	-	-	-	-
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Показатель МК «Осознание потребности в изучении иностранного языка для взаимодействия в поликультурной среде»

Методика: анкетирование.

Цель: определение уровня осознания необходимости в поликультурной компетенции для профессионального взаимодействия.

Процедура выполнения. Обучающимся было предложено пройти анкетирование, в котором раскрывалось понятие «поликультурная компетенция» и ее роль в жизни будущего специалиста в сфере менеджмента. Студентам было предложено сформулировать собственное определение сущности поликультурной компетенции менеджера, дать оценку собственному умению поликультурного взаимодействия, выделить признаки поликультурной компетенции, а также причины необходимости ее формирования (приложение М).

Результаты обучающихся представлены в таблице 2.1.19. В ходе анкетирования респонденты из групп ЭГ1 и КГ1 проявили средний уровень осознания потребности поликультурной компетенции: 36% и 21%. Эти студенты не смогли сформулировать определение поликультурной компетенции, затрудняются ответить на вопрос о роли культуры в жизни специалиста в сфере менеджмента, не проявляют интереса к различиям представителей иных культур и не понимают, в каких контекста эти различия могут проявляться. 50% ЭГ1 и 43% КГ1 продемонстрировали достаточный уровень осознания потребности. Эти обучающиеся также столкнулись с трудностями в поликультурной компетенции и в процессе самооценивания, демонстрируя достаточный уровень собственного умения поликультурного взаимодействия с представителем другой культуры на иностранном языке. 14% ЭГ1, 36% КГ1 и 100% групп ЭГ2 и КГ2 продемонстрировали высокий уровень поликультурной компетенции по мотивационному критерию. Среди студенческих трактовок понимания поликультурной компетенции были такие как: «Навыки и умения, подразумевающие возможность международной коммуникации», «способность успешно общаться с представителями других культур».

Таблица 2.1.19 – Оценивание показателя мотивационного критерия МК «Положительное отношение к изучению ИЯ»

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	5	36	2	14	14	100	14	100
Достаточный	6	43	7	50	-	-	-	-

Продолжение таблицы 2.1.19

Средний	3	21	5	36	-	-	-	-
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Показатель МЛ «Присутствие мотивации к вступлению в коммуникацию в поликультурной среде»

Методика: ранжирование.

Цель: определить уровень мотивации к вступлению в профессиональную коммуникацию в поликультурной среде.

Процедура выполнения. Студентам был предложен ряд утверждений относительно профессионально коммуникации в поликультурной среде (приложение Н), который необходимо было проранжировать по установленной шкале.

Результаты обучающихся представлены в таблице 2.1.20. Низкий уровень по данному показателю продемонстрировали 14% студентов групп ЭГ1 и КГ1, средний уровень показали 71% ЭГ1 и 36% КГ1, а также 21% ЭГ2. Достаточный уровень продемонстрировали 14% ЭГ1, 43% КГ1, а также 21% ЭГ2 и 43% КГ2. Высокий уровень выявлен у 7% КГ1, 57% ЭГ2 и КГ2.

Таблица 2.1.20 – Оценивание по показателю мотивационного критерия МЛ «Присутствие мотивации к вступлению в коммуникацию в поликультурной среде»

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	1	7	-	-	8	57	8	57
Достаточный	6	43	2	14	6	43	3	21
Средний	5	36	10	71	-	-	3	21
Низкий	2	14	2	14	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Показатель МП «Вовлеченность в процесс использования иностранного языка в профессиональной деятельности»

Методика: наблюдение.

Цель: определить уровень вовлеченности студентов в учебный процесс для достижения поставленных целей.

Процедура выполнения. Наблюдение. Оценивание проходило с помощью наблюдения за проявлением активности, желания и вовлеченности обучающихся в учебный процесс. Так, были собраны и систематизированы данные по активности и вовлеченности в аудиторную работу, активности, своевременности выполнения заданий при работе с электронными учебными курсами, творческий подход к подготовке проектов, а также участие в научных конференциях.

Результаты обучающихся представлены в таблице 2.1.21. 14% ЭГ1 продемонстрировали низкий уровень, то есть отсутствие желания и вовлеченности в процесс обучения. 71% ЭГ1 и 50% КГ1 продемонстрировали средний уровень вовлеченности и готовности, что можно связать со средним уровнем иноязычной подготовки на констатирующем этапе, соответственно студенты были готовы выполнять стандартные инструкции, однако не готовы были проявлять инициативу, активно участвовать в творческих заданиях. Достаточный уровень был выявлен у 14% ЭГ1, 29% КГ1, 14% КГ2, 21% ЭГ2. Обучающиеся не были готовы к участию в исследовательских мероприятиях, однако активно и увлеченно выполняли внутренние творческие работы и качественно и своевременно выполняли задания в электронной среде ВУЗа. Высокие показатели продемонстрировали 21% КГ1, 79% ЭГ2 и 86% КГ2 – активные, увлеченные студенты, чаще всего с хорошими коммуникативными навыками иноязычной речи, владеющими поликультурной компетенцией на достаточном уровне.

Таблица 2.1.21 – Оценивание показателя мотивационного критерия МП «Вовлеченность в процесс использования иностранного языка в профессиональной деятельности»

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	3	21	-	-	12	86	11	79
Достаточный	4	29	2	14	2	14	3	21
Средний	7	50	10	71	-	-	-	-

Продолжение таблицы 2.1.21

Низкий	-	-	2	14	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Результаты оценивания обучающихся экспериментальных и контрольных групп по мотивационному критерию свидетельствует в целом о достаточно высоком показателе по данному критерию. Обучение в университете является интересным и увлекательным этапом в жизни первокурсников: новые средства и формы обучения в рамках дисциплины «Иностранный язык», понимание того, что они учатся для получения профессии, которую выбрали и что знание иностранного языка играет значимую роль в становлении квалифицированного специалиста позволяет удерживать высокий уровень студенческой мотивации. Так, 100% ЭГ2 и КГ2, 14% ЭГ1, 29%, КГ1 находятся на высоком уровне поликультурной компетенции по мотивационному критерию, на достаточном уровне находятся 71% ЭГ1 и 50% КГ1, на среднем уровне ЭГ1 14% и КГ1 21%. Можно сделать вывод, что студенты, владеющие высоким уровнем иноязычных знаний, владеют высоким уровнем поликультурной компетенции по мотивационному критерию.

Результаты оценивания представлены в таблице 2.1.22.

Таблица 2.1.22 – Оценивание по мотивационному критерию (М)

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	4	29	2	14	14	100	14	100
Достаточный	7	50	10	71	-	-	-	-
Средний	3	21	2	14	-	-	-	-
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

В рамках поведенческого критерия (П) были выделены 4 показателя: ПЯ «Применение языковых знаний на практике», ПК «Применение коммуникативных навыков на практике», ПЛ «Применение лингвокультурного знания на практике», ПП «Применение профессиональных умений в ситуациях поликультурного взаимодействия».

Показатель ПЯ «Применение языковых знаний на практике»

Методика: тестирование уровня применения языковых знаний на практике.

Цель: проверить уровень применения языковых знаний на практике.

Процедура выполнения. Обучающимся было предложено выполнить тестовые задания в электронный учебной среде Moodle. Предложенные вопросы были нацелены на проверку способности обучающихся применить языковые знания на практике и включали в себя задания на заполнения пропусков, множественный выбор, задания на соответствия, на понимание, задания на перифраз. Задания построены таким образом, что от обучающихся требовалось применить функциональную грамотность в сфере иностранного языка.

Результаты обучающихся представлены в таблице 2.1.23. 100% обучающихся ЭГ1 и 50% КГ1 продемонстрировали низкий уровень, остальные 50% КГ1 продемонстрировали средний уровень. 29% ЭГ2 и 7% КГ2 показали достаточный уровень, 71% ЭГ2 и 93% КГ2 показали высокий уровень. Самая большая сложность у студентов возникла с заданием перифраз, а также с вводом правильной лексической единицы при заполнении пропусков. Таким образом, больше всего ошибок возникало с теми заданиями, где возможность выбора наугад отсутствовала.

Таблица 2.1.23 – Оценивание показателя поведенческого критерия ПЯ «Применение языковых знаний на практике»

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	-	-	13	93	10	71
Достаточный	-	-	-	-	1	7	4	29
Средний	7	50	-	-	-	-	-	-
Низкий	7	50	14	100	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Показатель ПК «Применение коммуникативных навыков на практике»

Методика: моделирование коммуникативных ситуаций.

Цель: определить уровень применение коммуникативной навыков на иностранном языке в профессиональной деятельности.

Процедура выполнения. Обучающимся, которые работали в парах, были предложены коммуникативные ситуации с визуальным сопровождением. В процессе обсуждения с опорой на визуальный образ было необходимо вступить в коммуникацию со своим партнером на заданную тему.

Результаты обучающихся представлены в таблице 2.1.24. 100% обучающихся ЭГ1 и 50% КГ1 продемонстрировали низкий уровень, остальные 50% КГ1 продемонстрировали средний уровень. 43% ЭГ2 и 14% КГ2 показали достаточный уровень, 57% ЭГ2 и 86% КГ2 показали высокий уровень.

Таблица 2.1.24 – ПК «Применение коммуникативных навыков на практике»

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	-	-	12	86	8	57
Достаточный	-	-	-	-	2	14	6	43
Средний	7	50	-	-	-	-	-	-
Низкий	7	50	14	100	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Показатель ПЛ «Применение лингвокультурного знания на практике»

Методика: тестирование.

Цель: определить уровень применения лингвокультурных, культурологический и фоновых знаний о бизнес-реалиях и будущей профессиональной деятельности.

Процедура выполнения. Обучающимся было предложено выполнить тестовые задания в электронной учебной среде. Тест включал вопросы культурологического характера с использованием лингвокультурных реалий будущей профессиональной деятельности.

Результаты обучающихся представлены в таблице 2.1.25. 100% обучающихся ЭГ1 и КГ1 продемонстрировали низкий уровень. 86% ЭГ2 и 64% КГ2 показали средний уровень, 14% ЭГ2 и 36% КГ2 показали достаточный уровень.

Таблица 2.1.25 – Оценивание показателя поведенческого критерия ПЛ «Применение лингвокультурного знания на практике»

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	-	-	-	-	-	-
Достаточный	-	-	-	-	5	36	2	14
Средний	-	-	-	-	9	64	12	86
Низкий	14	100	14	100	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Показатель ПП «Применение профессиональных умений в ситуациях поликультурного взаимодействия»

Методика: моделирование профессионально ориентированных поликультурных ситуаций.

Цель: определить уровень применения профессионально-ориентированной поликультурной компетенции.

Процедура выполнения. Обучающимся, которые работали в парах, были предложены профессионально ориентированный поликультурные ситуации с визуальным сопровождением. В процессе обсуждения с опорой на визуальный образ было необходимо вступить в коммуникацию со своим партнером на заданную тему, обсудить проблему и найти ее решение.

Результаты обучающихся представлены в таблице 2.1.26. 100% обучающихся ЭГ1 и КГ1 продемонстрировали низкий уровень. 86% ЭГ2 и 79% КГ2 показали средний уровень, 14% ЭГ2 и 21% КГ2 показали достаточный уровень.

Таблица 2.1.26 – Оценивание показателя поведенческого критерия ПП «Применение профессиональных умений в ситуациях поликультурного взаимодействия»

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	-	-	-	-	-	-
Достаточный	-	-	-	-	3	21	2	14
Средний	-	-	-	-	11	79	12	86

Продолжение таблицы 2.1.26

Низкий	14	100	14	100	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Результаты по поведенческому критерию, представленные в таблице 2.1.27, свидетельствуют о низком уровне у 100% студентов ЭГ1 и 50% КГ1, о среднем уровне у 50% обучающихся в КГ1, о достаточном уровне у 71% ЭГ2 и 50% КГ2, о высоком уровне у 29% ЭГ2 и 50% КГ2.

Таблица 2.1.27 – Оценивание по поведенческому критерию (П)

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	-	-	7	50	4	29
Достаточный	-	-	-	-	7	50	10	71
Средний	7	50	-	-	-	-	-	-
Низкий	7	50	14	100	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Обобщенный уровень сводных данных по критериям могут быть представлены следующим образом: у 100% обучающихся в ЭГ1 и 57% КГ1 уровень сформированности может быть охарактеризован как средний. У 43% КГ1 и у 21% ЭГ2 как достаточный, у 100% КГ2 и 79% ЭГ2 как высокий. Данные отображены в таблице 2.1.28.

Таблица 2.1.28 – Обобщенные результаты по всем показателям.

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	-	-	14	100	11	79
Достаточный	6	43	-	-	-	-	3	21
Средний	8	57	14	100	-	-	-	-
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Для определения уровня сформированности поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку в каждой из групп на основе четырех критериев, в состав каждого из которых входят четыре показателя, необходимо суммировать значения показателей по каждому критерию.

Максимальное значение показателей в рамках одного критерия будет равно «16». Далее мы высчитываем сумму значений показателей критерия с учетом его веса, который отражает значимость этого критерия в эксперименте. Например, максимальное количественное значение когнитивного критерия (К) с весом 0,3 будет представлено так: $0,3 \cdot 16 = 4,8$. Для определения итогового уровня сформированности поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку, необходимо вычислить сумму взвешенных значений по каждому уровню. Для получения наглядных данных в процентах необходимо высчитать процент значения количественного показателя от суммы «16» и привести эти количественные данные к шкале оценки поликультурной компетенции, представленной в таблице 2.1.29.

Таблица 2.1.29 – Уровневая шкала оценки поликультурной компетенции

Уровень	Диапазон %
Высокий	90–100
Достаточный	75–89
Средний	60–74
Низкий	0–59

Исходные уровни сформированности поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку в разрезе составляющих эту компетенцию компонентов представлены в таблице 2.1.30. Исходя из полученных данных можно заключить, что исходный уровень ЭГ1 соответствует уровню группы КГ1 и его можно охарактеризовать как низкий. Уровень групп ЭГ2 и КГ2 также по всем показателям практически совпадает, и в целом обе группы можно характеризовать как достаточный уровень. Стоит отметить, что чем выше уровень исходной иноязычной подготовки, тем выше и уровень поликультурной компетенции, так как в процессе изучения языка и перехода от одного языкового уровня к более высокому, обучающиеся углубляются в коммуникативную культуру, у них повышается уровень коммуникации и стиль общения становится свободным.

Таблица 2.1.30 – Исходные уровни сформированности поликультурной компетенции бакалавров менеджмента по группам

Критерий	Когнитивный		Деятельностный		Мотивационный		Поведенческий		Общий уровень	
	ЭГ1	ЭГ2	ЭГ1	ЭГ2	ЭГ1	ЭГ2	ЭГ1	ЭГ2	ЭГ1	ЭГ2
Группа	ЭГ1	ЭГ2	ЭГ1	ЭГ2	ЭГ1	ЭГ2	ЭГ1	ЭГ2	ЭГ1	ЭГ2
%	12	23	10	25	6	9	8	22	36	79
Группа	КГ1	КГ2	КГ1	КГ2	КГ1	КГ2	КГ1	КГ2	КГ1	КГ2
%	13	23	10	26	7	9	9	23	39	81

Анализ количественных результатов, полученных на констатирующем этапе в результате анализа в рамках четырех критериев свидетельствует о том, что группы ЭГ1, КГ1 отличаются от групп ЭГ2, КГ2 уровнем сформированности поликультурной компетенции, при чем показатели когнитивного критерия у групп ЭГ2 и КГ2 в 2 раза выше, что свидетельствует об исходном высоком уровне знаний в рамках предложенных компонентов. Согласно деятельностному критерию группы ЭГ2, КГ2 в среднем в 2,5 раза лучше владеют различными умениями, чем группы ЭГ1, КГ1. Самый маленький разрыв просматривается по мотивационному компоненту. У ЭГ2, КГ2 мотивация выше в 1,5 раза. По поведенческому критерию группы ЭГ2, КГ2 в среднем в 3 раза превосходят группы ЭГ1, КГ1, что объясняется более высокой языковой подготовкой на первоначальном этапе.

Общий исходный уровень сформированности поликультурной компетенции ЭГ1 – 36%, КГ1 – 39%, ЭГ2 – 79%, КГ2 – 81%. Экспериментальные группы находятся в равных условиях на констатирующем этапе со своими контрольными группами, между собой обе экспериментальные группы так же, как и обе контрольные группы отличаются в 2 раза.

Результаты полученных данных говорят о необходимости создания педагогических условий для реализации модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку.

Выявить достоверность различий или ее отсутствие по полученным данным в экспериментальной группе ЭГ1 и контрольной группе КГ1 возможно с помощью критерия Хи-квадрата на базе программы автоматического расчета [103] и представлены в таблице 2.1.31.

Таблица 2.1.31 – Расчет теоретической и эмпирической частоты ЭГ1 и КГ1

N	Эмпирическая частота	Теоретическая частота	$(f_{\text{Э}} - f_{\text{Т}})$	$(f_{\text{Э}} - f_{\text{Т}})^2$	$(f_{\text{Э}} - f_{\text{Т}})^2/f_{\text{Т}}$
1	23	22.92	0.0799999999999998	0.01	0
2	20	20.08	-0.0799999999999998	0.01	0
3	23	23.98	-0.98	0.96	0.04
4	22	21.02	0.98	0.96	0.046
5	25	26.65	-1.65	2.72	0.102
6	25	23.35	1.65	2.72	0.116
7	24	26.12	-2.12	4.49	0.172
8	25	22.88	2.12	4.49	0.196
9	25	26.65	-1.65	2.72	0.102
10	25	23.35	1.65	2.72	0.116
11	25	28.25	-3.25	10.56	0.374
12	28	24.75	3.25	10.56	0.427
13	26	28.25	-2.25	5.06	0.179
14	27	24.75	2.25	5.06	0.204
15	33	30.91	2.09	4.37	0.141
16	25	27.09	-2.09	4.37	0.161
17	34	32.51	1.49	2.22	0.068
18	27	28.49	-1.49	2.22	0.078
19	35	32.51	2.49	6.2	0.191
20	26	28.49	-2.49	6.2	0.218
21	36	33.58	2.42	5.86	0.175
22	27	29.42	-2.42	5.86	0.199
23	34	33.05	0.95	0.9	0.027
24	28	28.95	-0.95	0.9	0.031
25	34	33.58	0.42	0.18	0.005
26	29	29.42	-0.42	0.18	0.006
27	35	33.05	1.95	3.8	0.115
28	27	28.95	-1.95	3.8	0.131
Σ	773	773	-	-	3.62

Полученный результат - $\chi^2_{\text{Эмп}} = 3,62$ - меньше критического значения (Критические значения χ^2 при $\nu=13$ представлен в таблице 2.1.32), следовательно, различия являются недостоверными, соответственно обе группы могут быть задействованы в экспериментальной работе в качестве экспериментальной и контрольной групп.

Таблица 2.1.32 – критическое значение χ^2

v	p	
	0.05	0.01
13	22.362	27.688

Для выявления достоверности различий или ее отсутствие по полученным данным в экспериментальной группе ЭГ2 и контрольной группе КГ2 был так же использован критерий Хи-квадрат. Были получены данные, представленные в таблице 2.1.33.

Таблица 2.1.33 – Расчет теоретической и эмпирической частоты ЭГ2 и КГ2

N	Эмпирическая частота	Теоретическая частота	$(f_{\text{Э}} - f_{\text{T}})$	$(f_{\text{Э}} - f_{\text{T}})^2$	$(f_{\text{Э}} - f_{\text{T}})^2 / f_{\text{T}}$
1	55	51.22	3.78	14.29	0.279
2	49	52.78	-3.78	14.29	0.271
3	55	53.69	1.31	1.72	0.032
4	54	55.31	-1.31	1.72	0.031
5	54	53.19	0.81	0.66	0.012
6	54	54.81	-0.81	0.66	0.012
7	56	54.67	1.33	1.77	0.032
8	55	56.33	-1.33	1.77	0.031
9	57	54.67	2.33	5.43	0.099
10	54	56.33	-2.33	5.43	0.096
11	58	55.16	2.84	8.07	0.146
12	54	56.84	-2.84	8.07	0.142
13	55	53.69	1.31	1.72	0.032
14	54	55.31	-1.31	1.72	0.031
15	54	53.19	0.81	0.66	0.012
16	54	54.81	-0.81	0.66	0.012
17	49	51.22	-2.22	4.93	0.096
18	55	52.78	2.22	4.93	0.093
19	48	50.73	-2.73	7.45	0.147
20	55	52.27	2.73	7.45	0.143
21	48	49.75	-1.75	3.06	0.062
22	53	51.25	1.75	3.06	0.06
23	45	49.25	-4.25	18.06	0.367
24	55	50.75	4.25	18.06	0.356
25	45	48.76	-3.76	14.14	0.29
26	54	50.24	3.76	14.14	0.281
27	47	46.79	0.21	0.04	0.001
28	48	48.21	-0.21	0.04	0.001
Σ	1474	1474	-	-	3.167

Полученный результат – Результат: $\chi^2_{\text{эмп}} = 5,206$ – меньше критического значения (Критические значения χ^2 при $v=13$), следовательно, различия являются недостоверными, соответственно обе группы также могут быть задействованы в опытно-экспериментальной работе в качестве экспериментальной и контрольной групп.

Полученные значения для групп ЭГ1 и КГ1, а также для групп ЭГ2 и КГ2 находятся вне зоны значимости, поэтому разницу в уровне сформированности поликультурной компетенции экспериментальной группы ЭГ1 и контрольной группы КГ1 является несущественной, также, как и разница между экспериментальной группой ЭГ2 и КГ2 тоже является несущественной. Соответственно и для ЭГ1 / КГ1 и для ЭГ2 / КГ2 нулевая гипотеза принимается. По результатам статистической обработки данных, можно сделать вывод об актуальности внедрения модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку.

2.2. Апробация модели формирования поликультурной компетенции бакалавров направления подготовки «Менеджмент» на разных уровнях изучения иностранного языка

На формирующем этапе экспериментальной работы в течение 2018–2022 гг. проводилось апробация модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента в рамках обязательной дисциплины «Иностранный язык» (Б1.Б.01), которая состоит из общего курса иностранного языка, изучаемого в I и II семестрах соответственно и профессионально-ориентированного курса иностранного языка в III и IV семестрах, а также дисциплин по выбору: «Деловое письмо» в V семестре, «Телефонные переговоры на иностранном языке» в VI семестре, «Практикум по межкультурной коммуникации» в VII семестре.

Внедрение модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента на первом этапе формирующего эксперимента вызвало

необходимость определить у обучающихся уровень владения иностранным языком для дальнейшего распределения по группам назначения.

С этой целью была проведена комплексная оценка знаний грамматики и лексики (тестирование в электронной среде университета, результаты тестирования представлены в таблице 2.1.4), умение применять эти знания на практике и способность коммуницировать (интервьюирование). Такая комплексная оценка уровня позволяет исключить недостоверность при использовании результатов исключительно автоматизированной диагностики, так как в случае отсутствия знаний по какой-либо теме обучающийся может выбирать ответы наугад, что может приводить к неточным результатам.

Проанализированные результаты комплексной оценки подверглись анализу преподавателя-дистрибутора, вследствие чего обучающиеся были распределены в группы по уровням знаний, что обеспечило равные условия обучения в одной группе для студентов-первокурсников.

В перспективе дорожная карта обучения студентов по направлению «Менеджмент» должна выглядеть таким образом, чтобы формирование всех компонентов поликультурной компетенции осуществлялось поэтапно, при накоплении знаний, умений, навыков от общекоммуникативных к общепрофессиональным и профессионально ориентированным курсам, затем происходило бы глубокое изучение деловой письменной и устной коммуникации и завершалось погружением в сферу межкультурной коммуникации в поликультурной среде. Дорожная карта представлена на рисунке 7.



Рисунок 7. Дорожная карта формирования поликультурной компетенции

На всех этапах обучения использовалось смешанное обучение. На аудиторных занятиях преобладал преимущественно коммуникативный метод, который доказал свою эффективность для овладения коммуникативными навыками и умениями во всех видах речевой деятельности, с целью взаимодействия в поликультурной среде. Результаты овладения этими навыками позволяли в дальнейшем продуктивно и творчески подходить к выполнению задач, поставленных с помощью других методов обучения (например, при проектном методе или кейс-методе). Применение коммуникативного метода подразумевало использование аутентичных учебных материалов. Особое внимание на практических занятиях отводилось:

1. Диалогической речи: парная работа, обсуждение в мини-группах, дискуссия с одноклассниками и преподавателем; умение вести диалог или полилог на универсальные (*personality / личность, travelling / путешествия, entertainment / развлечения*), общекультурные (*values / ценности, different cultures / различия культур, problems / проблемы, dilemmas / дилеммы*) и профессионально ориентированные темы (*work / работа*); умение инициировать, поддерживать и заканчивать беседу при личной встрече, в личной переписке и телефонном разговоре; выражать и отстаивать собственную точку зрения.

2. Монологической речи: формулирование высказываний – рассуждений на актуальные темы: *Can we buy happiness for money? (Можно ли купить счастье за деньги?)*, *If you could do one job, just for one day to learn what it is like, what would you do? (Если бы можно было на один день заняться какой-то работой, чтобы понять, что она из себя представляет, что бы вы выбрали)*, *Do you think cultural differences for people working across cultures are important? (Считаете ли вы, что для человека, работающего в обществе с разнообразными культурами, необходимо учитывать культурные различия?)*; описательные высказывания: *Can you describe the selection procedures of the international companies? (Можете ли вы описать процедуру отбора кандидатов на должность в международных компаниях?)*, *Describe different sectors of economy (Опишите различные секторы экономики)*; высказывания – повествования: *Speak about someone who earns*

an enormous amount of money (Расскажите о ком-то, кто зарабатывает очень много денег), Speak about favorite world-known manager and his business experience (Расскажите о любимом всемирно известном менеджере и его опыте ведения бизнеса).

3. Аудированию: понимание содержания аутентичных аудио монологов: *Managers and cultural diversity: Students are talking about advantages of international management schools, corporations becoming truly international, and what would happen if the world became truly globalized, and everyone travelled or worked with people from different cultures? / Менеджеры и культурное разнообразие: Студенты рассуждают о преимуществах международных школ менеджмента, о том, как корпорации становятся по-настоящему международными, и что было бы, если бы мир стал по-настоящему глобализованным, и все путешествовали или работали с людьми из разных культур; Professor of Organizational Behavior at the University of Lausanne is talking about the psychology of job interviewers / Профессор организационного поведения Лозаннского университета рассказывает о психологии интервьюеров; диалогов: MBA students are discussing cultural differences in management in Europe, Dubai and Singapore / Студенты MBA обсуждают культурные различия в менеджменте в Европе, Дубае и Сингапуре; телефонные разговоры: Calling to partners, suppliers, Customer Service / Звонок партнерам, поставщикам, обслуживание клиентов; интервью с четким нормативным произношением: британская, американская речь, а также речь с европейским и азиатским акцентами.*

4. Чтению: понимание содержания текстов из аутентичных источников (учебные адаптированные тексты, неадаптированные новостные статьи, специализированные тексты) с использованием различных видов и техник чтения (просмотровое, изучающее, ознакомительное) в зависимости от коммуникативной задачи, определение главной идеи текста, выявление культурно значимой информации.

5. Письму: выполнение письменных работ, написание эссе, текстов проектов, личных и деловых писем: предложения о сотрудничестве, заявки

на участие в мероприятиях, обращение в службе поддержки, жалобы на продукты и обслуживание, написание резюме, характеристики, рекомендательного письма.

Целью обучения *на первом этапе дорожной карты* по формированию поликультурной компетенции на I курсе являлось овладение и совершенствование знаний, умений, навыков в сфере общего английского языка для успешного взаимодействия в поликультурной среде, включая развитие основных орфографических и пунктуационных навыков, овладение корректным произношением; применение фонетических, ритмических и интонационных навыков, адекватных целям коммуникации, отбор и использование в речи лексических единиц и фразовых глаголов согласно уровню обучения; оперирование в процессе устного и письменного общения основными грамматическими и синтаксическими конструкциями в соответствии с коммуникативной задачей.

Студенты I курса осваивали программу обучения, работая в аудитории по аутентичным учебникам Cambridge English Empower уровней A1/A2/B1/B1+/B2 [173]. Каждый раздел учебника имеет несколько модулей, которые посвящены проработке всех видов речевой деятельности, грамматических тем, пополнению и закреплению словарного запаса, развитию навыков коммуникации в различных ситуациях общения. Программа каждого уровня охватывала аналогичные темы, в рамках которых рассматривались грамматические структуры, коммуникативные клише, лексические единицы. Так, при изучении темы «Путешествия» студенты всех уровней работали с грамматической структурой времени The Present Perfect Tense (настоящее совершенное время), с помощью которого в английском языке описывается жизненный опыт. Студенты уровня A2 знакомились с данной грамматической структурой и примерами использования ее в простых ситуациях повседневного общения, студенты уровня B2 углубленно изучали нюансы использования этого времени в комбинациях с другими временами английского языка на продвинутом уровне.

Каждая тема сопровождалась проверочным тестом, результаты которых позволяли отслеживать прогресс студентов от темы к теме. В середине семестра

студенты писали промежуточный срез знаний, в конце семестра – контрольный срез знаний по программе всего семестра. По окончании первого семестра студенты сдавали устный зачет в парах, по окончании второго семестра – устный экзамен в парах, целью которого было проверить языковой и коммуникативный компонент формируемой компетенции.

Домашнюю и самостоятельную работы студенты выполняли в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) СевГУ [166] на базе Moodle, где преподавателями кафедры «Иностранные языки» для студентов были созданы сопроводительные курсы, которые содержали теоретический материал, организовывали тренировочную учебную деятельность, контроль знаний, информационно-поисковую деятельность.

Распределение по уровням подготовки A1, A2, B1, B1+, B2 позволило направить студентов на обучение на определенный электронный учебный курс.

Разработанные авторские курсы стали сопроводительными учебными материалами, которые мотивировали студентов на выполнение домашнего задания, развивали познавательный интерес. Возможности платформы Moodle позволили организовать эффективный процесс формирования поликультурной компетенции в процессе изучения иностранного языка, за счет наличия инструментов, подходящих для создания интерактивного мультимедийного образовательного контента.

Курсы наполнены мотивационными видео ([rutube.com](https://www.rutube.com), [biteable.com](https://www.biteable.com)), инфографиками, видео-презентациями, интерактивной навигацией, визуальным оформлением (genial.ly, [crello.com](https://www.crello.com), [canva.com](https://www.canva.com)). Каждый раздел курса включал словари (статичный с гиперссылками на аутентичные словари, а также интерактивный на базе [quizlet.com](https://www.quizlet.com)), интерактивные лекции, интерактивные задания ([learningapps.com](https://www.learningapps.com), H5P), тесты, творческие индивидуальные и групповые задания. Каждый курс оснащен такими элементами, как: текстовые и видео чаты, позволяющими взаимодействовать с преподавателями в синхронном режиме, что актуально в периоды дистанционного обучения, а также в асинхронном режиме с помощью форумов. Тестовые задания после каждого учебного блока позволяли

контролировать и фиксировать академические успехи студентов по мере освоения материала. Такими учебными блоками являлись грамматические, лексические темы; темы, направленные на развитие коммуникативных навыков (монологической и диалогической речи студентов) и навыков письма.

Студенты всех уровней, работая по аутентичным учебным материалам и авторским сопроводительным электронным курсам, были вовлечены в среду иноязычного общения, знакомились с культурными особенностями и различиями представителей иных культур, прорабатывали ситуации повседневного общения в поликультурной среде для понимания различных моделей речевого и неречевого поведения, оперирования безэквивалентной, фоновой лексикой, фразовыми глаголами соответственно уровню, тем самым закладывая фундамент лингвокультурного компонента поликультурной компетенции. На первом курсе профессиональный компонент поликультурной компетенции проявляется на уровне подготовки к вступлению в коммуникацию (неформальные письма о новой работе, назначения встречи, собеседования), к поддержанию разговора (беседа о будущей карьере), наполнен формами вежливости и взаимодействия согласно принятым нормам и этикету общения.

Содержание компонентов поликультурной компетенции на разных уровнях владения иностранным языком на первом этапе «Общекommunikативный курс» представлено в таблице 2.2.1.

На втором этапе дорожной карты студенты II курса в III семестре осваивали общепрофессиональный курс в рамках дисциплины «Иностранный язык», который сопровождался авторским электронным учебным курсом «ESP» (English for specific purposes / Английский язык для специальных целей) и позволил сформировать базовые профессиональные компоненты поликультурной компетенции.

Таблица 2.2.1. Содержание компонентов поликультурной компетенции на разных уровнях владения иностранным языком на первом этапе «Общекommункативный курс»

УРОВЕНЬ А1			
Языковой компонент	Коммуникативный компонент	Лингвокультурный компонент	Профессиональный компонент
<p>Знать для эффективного поликультурного общения:</p> <p>Грамматические формы: глаголы to be /to have, общие вопросы (yes/no questions), специальные вопросы (wh-вопросы), времена группы Simple (Present, Past, Future), множественное число существительных. оборот there is / there are. элементарную лексику, простые существительные. Глаголы, прилагательные, местоимения, наречия a few, lots of. Фразы с глаголом would в конструкции “Would you like?”, “I would like...”</p> <p>Правила ударения в словах, интонации в утвердительном, отрицательном и вопросительном предложениях для правильной передачи смысла высказывания при общении с представителем иной культуры.</p>	<p>Уметь для эффективного поликультурного общения:</p> <p>Употреблять знакомые повседневные выражения и простейшие фразы, приветствовать людей и знакомиться с ними.</p> <p>Вести беседы о странах, флагах, национальностях, семье, предпочтениях в еде; о количестве чего-то; об отелях и хостелах; профессиях; привычках ежедневных рутин.</p> <p>Спрашивать и рассказывать о том, где находятся те или иные места, описывать город.</p> <p>Заказывать и оплачивать заказ в магазине, кафе; просить сделать фото.</p> <p>Делать элементарные предложения и принимать их.</p> <p>Писать элементарное электронное письмо.</p>	<p>Владеть лексическим фоном, характерным для уровня обучения.</p> <p>Понимать особенности речевого и неречевого поведения носителей иностранного языка в простейших ситуациях общения.</p> <p>Понимать аутентичные материалы, соответствующие уровню обучения.</p>	<p>Применять начальные знания, умения и навыки в ситуациях профессионально-ориентированного поликультурного взаимодействия.</p>

Продолжение таблицы 2.2.1

УРОВЕНЬ А2			
Языковой компонент	Коммуникативный компонент	Лингвокультурный компонент	Профессиональный компонент
<p>Знать для эффективного поликультурного общения:</p> <p>Глагол to be, wh-questions, времена группы Simple, Present Continuous, предлоги in, on, at, оборот be going to, irregular verbs, countable/uncountable nouns; can, can't, should, shouldn't, have to, don't have to.</p> <p>Распознавать и понимать знакомые слова и фразы. Использовать более сложные предложения с инфинитивами, герундием, модальными глаголами, а также условные предложения.</p> <p>Понимать слова учителя и короткие инструкции.</p> <p>Знать названия частей тела, характеристики внешности, видов спорта, названия одежды и магазинов, знать лексику по теме туризм и путешествия, знать интонацию для выражения удивления для правильной передачи смысла высказывания при общении с представителем иной культуры.</p>	<p>Уметь для эффективного поликультурного общения:</p> <p>Вести беседы о себе, своей семье, что нравится и что не нравится, о работе, путешествиях, способах современной коммуникации; объяснять местоположение и указывать дорогу; задавать вопросы об интересах, хобби собеседника.</p> <p>Осуществлять приветствие и знакомство с людьми из других стран.</p> <p>Спрашивать и сообщать направление движения; описывать место жительства; оставлять голосовое сообщение, и приглашать к телефону кого-то; говорить о: работе, учебе, привычках, рутине, технологиях, здоровье и самочувствии; о том, что любил, когда был ребенком; о своих путешествиях, о спорте, спортсменах, олимпиаде, транспорте, физических умениях и способностях, активных хобби; о покупках, праздниках, получении подарков; жизни в другой стране.</p> <p>Заполнять анкеты онлайн (заявку на участия в форумах); запрашивать и сообщать информацию; назначать встречи просить о помощи; писать приглашение, писать блог, историю жизни; заказывать еду в ресторане; говорить о предпочтениях в еде; использовать социальные сети.</p>	<p>Владеть лексическим фоном (фоновая, коннотативная, без эквивалентная лексика), характерным для уровня обучения.</p> <p>Понимать особенности речевого и неречевого поведения носителей языка в элементарных ситуациях общения.</p> <p>Понимать разницу между основными формами вежливости (Sorry /Excuse me).</p>	<p>Применять элементарные знания, умения и навыки в ситуациях профессионально-ориентированного поликультурного взаимодействия.</p>

Продолжение таблицы 2.2.1

УРОВЕНЬ В1			
Языковой компонент	Коммуникативный компонент	Лингвокультурный компонент	Профессиональный компонент
<p>Знать для эффективного поликультурного общения: Грамматические конструкции времен Present/Past Simple, Continuous, Present Perfect. Порядок слов в предложении. Вопросительные формы, прилагательные, наречия. Глаголы долженствования и умения: must / have to / can, should. Прилагательные с окончаниями на -ed / ing. Коллокации с глаголами made / do / give. Глаголы get, change, put. Степени сравнения прилагательных. Конструкции used to / didn't use to. Условные предложение I–II типа. Verb patterns</p> <p>Артикли. Сложные существительные. Придаточное предложение.</p> <p>Слова по темам: Работа и профессия, здоровье, фитнес, лечение. искусство и музыка, спорт и активный образ жизни, достижения, обучение, предметы, технологии и открытия, животные.</p> <p>Прилагательные, характеризующие личность. Фразы для жалоб и извинения.</p> <p>Выражения согласия и несогласия.</p>	<p>Уметь для эффективного поликультурного общения: Понимать суть Small Talk в английском языке. Применять полученные языковые знания и умения на практике в процессе чтения, письма, аудирования и говорения в поликультурной среде. Приветствовать людей и прощаться; говорить о праздниках, описывать трудности, с которыми можно столкнуться во время путешествий; спрашивать об информации в публичных местах, говорить с людьми в магазинах. Давать советы относительно стандартных проблем. Говорить о деньгах (как копить и на что тратить), щедрости, о моральных ценностях, о планах празднования знаменательных событий, о своей будущей карьере. Говорить с доктором. Планировать день – экскурсию по городу. Договариваться о встрече; составлять письменное приглашение и отвечать на него. Писать элементарное заявление о приеме на работу. Описывать проблемы с товарами и услугами. Писать блог о достижении, блог путешественника. Писать личное письмо, письмо с последними новостями. Возвращать товары и писать жалобы. Писать письмо–совет, письмо-извинение.</p>	<p>Владеть лексическим фоном (фоновая, коннотативная, безэквивалентная лексика), характерным для уровня обучения. Понимать особенности речевого и неречевого поведения носителей языка в ситуациях общения при использовании предпорогового уровня языка. Читать простейшие аутентичные тексты.</p>	<p>Применять предпороговые знания, умения и навыки в ситуациях профессионально-ориентированного поликультурного взаимодействия.</p>

Продолжение таблицы 2.2.1

УРОВЕНЬ В1+			
Языковой компонент	Коммуникативный компонент	Лингвокультурный компонент	Профессиональный компонент
<p>Знать для эффективного поликультурного общения:</p> <p>Грамматические конструкции Present Simple, Present Continuous, Passive Voice, Future Forms, времена группы Perfect, Comparatives, Superlatives, Modal Verbs and their equivalents, Gerund / Infinitive, Conditional Sentences, Gradable and Extreme adjectives. Повествовательные времена, used to, usually, артикли, прилагательные ed/ing.</p> <p>Вопросы к подлежащему и вопросы к дополнению (Subject, Object questions). Косвенная речь. Придаточные предложения.</p> <p>Знать лексику по темам: работа и технологии, отношения, семейные проблемы, члены семьи, коммуникация, внешность, настроение, окружающий мир, природа, экологические проблемы, различные культуры, еда, правила, дома и жилища, информация, новости, шоппинг, развлечения, фильмы, телепередачи, музыка, возможности, спорт.</p>	<p>Уметь для эффективного поликультурного общения:</p> <p>Применять полученные языковые знания на практике в процессе чтения, письма, аудирования и говорения в учебной среде:</p> <p>Выражать согласие и несогласие, свое мнение, делиться опытом, приводить примеры; использовать различные виды коммуникации в процессе поликультурного взаимодействия.</p> <p>Писать инструкцию (гайд), письмо с сообщением новостей; неформальное онлайн объявление, статью, обзор ресторана или кафе, письмо о новой работе.</p> <p>Делать предположения и отвечать на них.</p> <p>Описывать чью-то жизнь, изменения в жизни, опыт, связанный с работой.</p> <p>Убеждать, приводить примеры, и представлять результаты.</p> <p>Проводить интервью с используемых технологий.</p> <p>Показывать контраст, давать рекомендации.</p>	<p>Владеть лексическим фоном (фоновая, коннотативная, безэквивалентная лексика), характерным для уровня обучения.</p> <p>Понимать особенности речевого и неречевого поведения носителей языка в ситуациях общения на пороговом уровне.</p> <p>Читать более сложные аутентичные тексты.</p> <p>Понимать основную идею в текстах с обилием незнакомой лексики.</p>	<p>Применять пороговые знания, умения и навыки в ситуациях профессионально-ориентированного поликультурного взаимодействия.</p>

Продолжение таблицы 2.2.1

УРОВЕНЬ В2			
Языковой компонент	Коммуникативный компонент	Лингвокультурный компонент	Профессиональный компонент
<p>Знать для эффективного поликультурного общения: Question Forms, Simple, Continuous, Perfect tenses, Phrasal verbs. Narrative Tenses, Future time clauses, multi-word verbs, used to и would, obligation, permission, future probability, Future Perfect, Future Continuous, gerunds, infinitive, the Passive. Too / enough, so/such, 1st, 2nd, 3rd, mixed conditionals, should have +past participle, relative clause, reported speech, reporting verbs, past modals of deduction, wishes and regrets, Modal verbs, gerund, or infinitive. Лексика по темам: характер человека, животные окружающая среда, достижения, умения, спорт, трудности, мир природы, путешествия, туризм, изменения, жизнь в городе, фильмы и ТВ, дома, деньги и финансы, преступления.</p>	<p>Уметь для эффективного поликультурного общения: Понимать полностью речь носителей языка и быть способным адекватно ответить на все вопросы относительно любых типичных ситуаций. Читать и понимать узкоспециализированные материалы, художественные тексты на аутентичном языке. Легко воспринимать длинные тексты на слух; объяснять, что делать, и проверять понимание. Делать предположения, удерживать тему разговора. Писать статью, листовку, аргументы за и против какой-либо идеи, письмо-заявление на работу, тревел-блог, письмо – жалобу.</p>	<p>Владеть лексическим фоном (фоновая, коннотативная, безэквивалентная лексика), характерным для уровня обучения. Понимать особенности речевого и неречевого поведения носителей языка в ситуациях общения на продвинутом уровне. Читать сложные аутентичные тексты.</p>	<p>Применять продвинутые знания, умения и навыки в ситуациях профессионально-ориентированного поликультурного взаимодействия.</p>

Общепрофессиональный курс был ориентирован на получение знаний, овладение умений и навыков, а также приобретения опыта делового общения: овладение профессиональным тезаурусом по специализированным темам, формирование умений создавать презентации информационно-демонстрационного и проектного типов, формирование багажа знаний, позволяющих успешно пройти собеседование в международной компании, писать сопроводительные письма, заявления на работу, характеристики, резюме по американской и европейской моделям. На этом этапе обучающиеся получали первичные навыки проведения научно-исследовательской работы, написания тезисов или статьи с представлением результатов своей работы на университетских площадках. Одной из таких площадок стала Всероссийская молодежная научно-практическая конференция с международным участием «LinguaNet».

Для участия в конференции студенты осваивали навыки создания презентации на тему, отражающую профессиональные интересы обучающихся.

Авторский электронный учебный курс «ESP» был разработан в поддержку дисциплины «Иностранный язык» для работы в III семестре (описание структурных особенностей курса см. подробно: [94]). Курс ориентирован на самостоятельную внеаудиторную работу студентов, включает интерактивные задания и позволяет проводить диагностику и самодиагностику полученных знаний.

В рамках тем курса рассматривались различные аспекты общепрофессиональной направленности, что способствовало формированию всех компонентов поликультурной компетенции. Так, например, в контексте раздела «*Career Ladder*» («*Карьерная лестница*») обучающиеся осваивали следующие темы: *Work and Jobs, Ways of Working, Recruitment and Selection, Skills and Qualifications Pay and Benefits, People and Workplaces, Companies and Career, Annual leave, Maternity and paternity leave, Job Interview*. Полный календарно-тематический план представлен в приложении II.

В рамках ЭУК студенты оттачивали мастерство в составлении резюме в международные компании, освоили особенности эффективного собеседования

при приеме на работу, написали творческую работу на тему «*Как выбрать профессию правильно*», работали над текстом «*Как создать карьерный план*» на основе выполнения интерактивных заданий, создали собственную ментальную карту на примере представленной в ЭУК карты «*Job Hunting*» с помощью предложенных платформ: www.mindomo.com, www.mindmeister.com, <https://coggle.it/> с последующим обменом на форуме в ЭУК виртуальными проектами, мнениями и комментариями.

В рамках раздела «Встречи и презентации» обучающиеся познакомились с организацией деловых встреч, функциями совета директоров, стратегиями переговоров, созданием и проведением презентации проекта. Будущие бакалавры менеджмента отработывали стратегии коммуникативного поведения: как правильно высказывать свое мнение (*points of view*) в деловой среде, выражать согласие, несогласие (*agreement and disagreement*), стратегии обсуждения (*discussion techniques*). Помимо этого, обучающиеся практиковались в создании и проектировании презентаций, в отборе ключевых идей для выступления и особенностях взаимодействия с аудиторией.

В программу курса включена тема «Интернет» с целью компетентного пользования интернетом и другими цифровыми технологиями в англоязычном сегменте. Обучающиеся познакомились со специализированной лексикой, облегчающей работу в интерфейсах популярных программ Microsoft Word, Excel, Power Point, а также интерфейсах почтовых программ и т.д., повысили свою информационную грамотность в сфере кибербезопасности, что является важным на рабочем месте в любой международной компании.

Раздел «Электронная почта и письмо» предназначен для совершенствования навыков написания резюме, знакомства с правилами написания электронных писем и ведения переписки по электронной почте в контексте бизнес-коммуникации. Изучение данного раздела позволило сформировать базовые навыки письма, которые более углубленно были представлены в рамках курса «Деловое письмо».

Раздел «Телефонные переговоры» направлен на формирование базовых знаний и умений вести телефонные переговоры, знакомит обучающихся

со стандартными и общепринятыми в деловой среде клише, используемыми в телефонном диалоге (например, с фразами во время попыток дозвониться до абонента, выражениями для начала и завершения разговора). Более углубленно данная тема рассказывается в рамках курса «Телефонные переговоры на иностранном языке».

Раздел «Тайм-менеджмент и персонал» включает темы, которые особенно актуальны для будущих менеджеров: тайм-менеджмент, стресс-менеджмент, лидерство и стили руководства. В рамках данного раздела проводились деловые игры по аналогии с корпоративными бизнес-тренингами; использовался метод мозгового штурма, который имел индивидуальное проявление (внутренний мозговой штурм, позволяющий обучающимся самоконсолидироваться); составлялся список горящих дел, которые расставлялись в порядке приоритета: «Срочно!», «Важно!», «Может подождать!».

В рамках раздела «Глобальный студент» обучающиеся познакомились с понятиями «глобализация» и «интернационализация образования». В процессе обсуждения затрагивались острые вопросы возможностей и перспектив развития и саморазвития студентов с целью совершенствования компетенций в различных сферах жизнедеятельности; рассматривались возможности онлайн-обучения и участия в международных мероприятиях, в частности, в конференциях; проводился мозговой штурм «Профессиональные навыки и умения 21 века», требующий от студентов активности и творчества в отборе необходимых компонентов конкурентоспособного специалиста.

Тематическое содержание перечисленных разделов на общепрофессиональном этапе, в первую очередь, формирует в когнитивном аспекте профессиональный компонент поликультурной компетенции, поскольку темы затрагивают базовые профессиональные знания, которые понадобятся будущему специалисту на протяжении всего профессионального становления.

Для формирования лингвокультурного компонента поликультурной компетенции будущих менеджеров на втором этапе дорожной карты с учетом принципа культурной значимости были отобраны лексические единицы и

структуры, которые несли в себе культурно значимую информацию, отражающую ценности носителей языка, и стереотипные представления различных культур, которые поддерживают общение на английском языке. Для бизнес-сообщества, использующего английский язык как лингва франка, такими лексическими единицами являются слова, обозначающие международные бизнес-реалии: *Market, Money, Business, Work, Jobs, Management, Manager, Prosperity*. При работе с концептами использовались сервисы для создания ментальных карт (*mindmap.com, mindmomo.com, coogle.com*). Освоение студентами технологии работы с ментальными картами происходило на примере создания концептосферы *Work*. Затем с помощью онлайн-сервисов создания таких карт ими создавались собственные ассоциативные карты и диаграммы связей исходного концепта.

Например, концептосфера *Work* включает в себя следующие концепты: *Job, Money, Career, Workplace, Employment*. Работая с такими концептами, обучающийся осознает связь с объектом действительности ключевого слова и того, что стоит за ним. На первом этапе восприятие происходит через призму собственного языка и культуры, далее по мере составления собственной карты с использованием лексикографических источников (*multitran.ru, lingvo.ru, dictionary.com, merriam-webster.com* и др.) у студента возникают новые лингвокультурные ассоциации через призму иной культуры.

Лексема *Work* занимает особое место в профессиональном становлении в любой культуре, для достижения успеха необходимо трудиться: работать превосходно, одержимо, до изнеможения: *work like a charm, work like a horse, work like a maniac, work like a tiger, work like a beaver, work fingers to the bone, work all the hours that God sends*, творить чудеса: *work wonders*, поставить все на карту: *shoot the works*, серьезно заняться делом: *get down to work*. Работа может быть эффективной, без отдыха, скучной, работой мечты и т.д., Например: *dull work, effective work, dream work, extensive work, busy work, all work and no play*. Работа и труд неотъемлемо связаны с местом работы *Job*: *find job, get out of a job, make job, quit job, provide with job, tackle a job, take a job, train on the job, loose job*. Работа может быть высококвалифицированная, низкооплачиваемая, типовая, постоянная,

«хлебная», срочная и т.д., например, *travel job, steady job, skilled job, side job, plum job, monkey job, key job, hot job, hire and fire job, green job, dream job, desk job*.

Шаблоны для создания ментальных карт представлены в приложении Р на рисунке 21, пример создания ментальной карты представлен в приложении С на рисунке 22.

Помимо построения ментальной карты работа с лингвокультурными концептами в области профессиональной деятельности будущих менеджеров включает также представление визуального и понятийного образов, фреймов и сценариев. Так, при составлении концептосферы *Money* обучающимся был представлен визуальный образ понятия «Деньги», понятийный образ: «*Money – a medium of exchange that functions as legal tender, the official currency, in the form of banknotes, coins issued by a government or other authority*» [203]. Деньги в сознании представителей западной культуры – это источник жизненной энергии. Деньги приходят и уходят: *money comes in, comes from, comes back, goes, moves, arrives, walks, lands in*. Деньги могут быть предметом любви, симпатии, антипатии: *money likes, looks, wants, knows*. Деньги уподобляются живому существу и могут вступать в отношения с другими сущностями: *Money buys, talks, kills, answers, falls, fails, gets lost, looks good, do strange things, burns*, также деньги могут совершать и другие действия: *money takes advantage, supports, occupies, fails to reach its destination, negates incentives, changes hands, become almost impossible to trace*. Деньги – это предмет, обладающий внутренней силой.

Также для работы были представлены фреймы – схемы сцен (знание стереотипных ситуаций действительности): *Money: to earn money, to spend money, to waste money, to borrow money, to lend money, to save money, to withdraw money, to launder (illegally acquired) money, to bank money, to circulate money, to invest money, to refund money, to tie up money, to counterfeit money, to make money, to squander / throw away money*.

Студенты прорабатывали сценарии – последовательности действий в определенной ситуации действительности с использованием концептов. Обучающиеся получали задания со сценариями действий, которые необходимо

было использовать для построения собственного высказывания, используя основные лексические единицы общепрофессионального курса. Пример сценария представлен на рисунке 8.

<p><i>Subject: Student</i></p> <p><i>Activity: Earning much <u>money</u>: to find a well-paid <u>job</u>, to be interviewed, to get a job, to <u>work</u> overtime, to rise up a job ladder, to be promoted, to make a <u>career</u>, to make up own <u>business</u>.</i></p> <p><i>Place: a city; a town; a village; a capital; another country</i></p> <p><i>Time: now; in 3 years; in 7 years; in 10 years.</i></p>
--

Рисунок 8. Пример сценария с использованием концептов для формирования лингвокультурного компонента поликультурной компетенции

Таким образом, отбор концептов для наполнения содержательной составляющей обучения, формирующих лингвокультурный компонент поликультурной компетенции, позволяет обучающимся дать представления о концептуальном содержании понятий носителей языка, на котором происходит взаимодействие (в нашем случае – английском), и посредством профессионально культурных знаний обеспечить формирование этноспецифических стереотипных представлений тех культур, для которых английский язык не является родным.

Таким образом, на втором этапе дорожной карты освоение общепрофессиональной тематики на материале аутентичных учебников по коммуникативной технологии, работа с электронным учебным курсом, изучение и осуществление проектной деятельности, работа с лингвокультурными концептами, а также проведение общепрофессиональных деловых игр позволили повысить уровень знаний по специальности в рамках иностранного языка, развить навыки профессионального иноязычного общения, повысить качество обучения предмету, что дало возможность продолжить формирование всех компонентов поликультурной компетенции. Перечень содержания каждого из компонентов поликультурной компетенции бакалавров менеджмента, изучаемого на этом этапе дорожной карты, представлен в таблице 2.2.2.

Таблица 2.2.2. Содержание компонентов поликультурной компетенции бакалавров менеджмента на II этапе дорожной карты

Этап	Семестр	Уровень	Языковой компонент	Коммуникативный компонент	Лингвокультурный компонент	Профессиональный компонент
2	3	Базовый уровень общепрофессионального общения	Знать для эффективного поликультурного общения: Слова по темам: Work and Jobs, Interview, Emails and Writing, Meetings and Presentations, Internet, Phoning, Time Management, Stress Management, Global student для использования в ситуациях поликультурного общения. Понимать основные идеи текстов на бытовую тематику, общепрофессиональных и общекультурных текстов о работе, учебе и т. д.	Уметь для эффективного поликультурного общения: Вступать в диалог в поликультурной среде и поддерживать его. Писать сообщение, составлять документ по общепрофессиональной тематике Использовать навыки письменной коммуникации на бытовые темы (описание воспоминаний, впечатлений, событий), общекультурные (рассуждения на тему культурных ценностей), общепрофессиональные темы. Составлять резюме, отвечать на вопросы интервьюера на собеседовании, работать за компьютером с англоязычным интерфейсом, вести элементарные телефонные переговоры, писать деловые электронные письма, создавать презентации, и представлять их аудитории.	Владеть фоновой, коннотативной, безэквивалентной лексикой соответственно уровню. Читать простые специализированные аутентичные тексты. Владеть концептосферой “Work and Job”.	Проходить собеседование. Составлять резюме, письмо-характеристику, заявление. Представлять презентацию, проект. Беседовать по телефону. Проводить личную встречу. Писать e-mail и письма. Обсуждать проблемы тайм-менеджмента и стресс-менеджмента.

Продолжение таблицы 2.2.2

	3	Продвинутый уровень общепрофессионального общения	<p>Знать для эффективного поликультурного общения: Слава по темам: Work and Jobs, Interview, Emails and Writing, Meetings and Presentations, Internet, Phoning, Time Management, Stress Management, Global student для использования в ситуациях поликультурного общения. Понимать содержание аутентичных общепрофессиональной и узконаправленных специальных текстов.</p>	<p>Уметь для эффективного поликультурного общения: Говорить бегло, вступать в диалог спонтанно без подготовки в поликультурной среде. Высказываться четко и по делу, используя доказательные языковые стратегии, определять плюсы и минусы, техники согласия и несогласия. Применять полученные языковые знания и умения на практике в учебной среде в ситуациях поликультурного общения, в научно-исследовательской деятельности, в тренировочных-имитационных задачах, деловых играх, в проектной деятельности. Обсуждать все вопросы, связанные с работой и трудоустройством.</p>	<p>Владеть фоновой, коннотативной, безэквивалентной лексикой соответственно уровню. Читать сложные специализированные аутентичные тексты. Владеть концептосферой “Work and Job”.</p>	<p>Проходить собеседование. Составлять резюме, письмо-характеристику, заявление. Представлять презентацию, проект. Беседовать по телефону. Проводить личную встречу. Писать e-mail и письма. Обсуждать проблемы тайм-менеджмента и стресс-менеджмента.</p>
--	---	---	--	--	--	--

На III этапе дорожной карты (IV семестр обучения) формирования поликультурной компетенции будущие менеджеры приступили к профессионально-ориентированному курсу на базе аутентичных материалов «English for Business Studies» и сопроводительному электронному обучающему курсу «English for Managers». Сопроводительный электронный учебный курс стал основной базой формирования профессионального компонента поликультурной компетенции. Английский язык, используемый в сфере бизнеса, необходим для осуществления эффективных рабочих отношений с коллегами, клиентами, партнерами из других стран, что ведет к успеху предприятия и всей отрасли в целом.

В процессе освоения дисциплины студенты изучали следующие разделы курса: «Что такое менеджмент?» / «*What is management?*», «Мотивация» («Работа и мотивация», «Что такое лидерство?») / «*Motivation*» («*Work and Motivation*», «*What is leadership?*»), «Развитие компании» («Структура компании», «Различные секторы экономики», «Производство», «Логистика», «Качество», «Продукты», «Маркетинг», «Реклама») / «*Company Development*» («*Company structure*», «*The different sectors of the economy*», «*Production*», «*Logistics*», «*Quality*», «*Products*», «*Marketing*», «*Advertising*»), «Бизнес культура» («Управление через культуру», «Женщины в бизнесе», «Корпоративная культура») / «*Business culture*» («*Managing across culture*», «*Women in business*», «*Corporate culture*»), «Топ менеджмент» («Развитие международного менеджмента», «Дорога к топ менеджменту») / «*Top Management*» («*International management development*», «*Routes to top management*»).

Каждый раздел включает в себя подразделы, относящиеся к лексике, коммуникации, самостоятельному чтению, письменным работам.

В процессе знакомства с новыми лексическими единицами студенты проходили самостоятельные интерактивные лекции, целью которых являлись углубленные знания в понимании тем разделов.

Творческие задания включали написание эссе на темы: «Что такое менеджмент с вашей точки зрения?» («*What is Management from your point of view?*»),

«Укажите сферу менеджмента, которая привлекает вас больше всего, обоснуйте свое мнение» (*Specify the area of Management that attracts you most. Give your reasons*); «Думаете ли вы, что станете хорошим менеджером?» (*Do you think you will be a good manager?*), «Что такое мотивация?» (*What is motivation?*) (в данном случае студентам необходимо было указать, насколько важна для них мотивация в их повседневной жизни, что мотивирует их на выполнение работы, как выглядит мотивированный человек, как можно мотивировать друга, который столкнулся со сложностями; нравится ли слушать мотивирующего спикера и почему); «Как мотивировать ваших сотрудников, и какие стратегии и техники могут быть использованы?» (*How to motivate your employees and what strategies and techniques can be used?*), «Определите важность корпоративной культуры» (*Define the importance of corporate culture*), «Как навык ожидания культурных различий может быть полезным в работе, карьере, обучении?» (*How can the skill of anticipating cultural differences be useful to you in work and career and study and learning?*), «Какие советы вы можете дать для улучшения лидерских навыков?» (*What advice can you give to improve leadership skills?*), «Что такое лидерство?» (*What is leadership?*). Творческие задания на такие темы способствовали развитию критического мышления, формированию собственных представлений по проблеме и составлению перечня ценностей и потребностей.

В курсе студенты самостоятельно познакомились с мотивационными теориями, узнавали о различиях между содержательными и процессными теориями мотивации (теория потребностей А. Маслоу, теория ERG К. Альдерфера, теория мотиваций достижений Д. Макклелланда, двухфакторная теория Ф. Херцберга, теория усиленной мотивации Б. Скиннера, теория ожиданий В. Врумма, теории справедливости Адамса, теория постановки целей Дж. Лока). Знакомство с теориями показало обучающимся, что ни одна мотивационная теория не объясняет все аспекты человеческой мотивации или ее отсутствие, но каждая из теорий может служить основой развития собственных мотивационных техник.

Студентам было предложено выбрать одну из теорий, которую они могли бы использовать в работе со своими подчиненными, обосновать свой выбор и

прокомментировать выбор своих одноклассников. Выполнение такого задания предполагалось в элементе электронного курса «Форум».

Каждая тема профессионально-ориентированного курса содержала кейсы (ситуации) для отработки моделей поведения в разных ситуациях. Студентам предлагалось несколько типов кейсов:

1. Кейсы, предложенные преподавателем, с заданием разработать свое решение той или иной проблемы.

Case - Study Task. International marketing mistake. Read the roles and find the solution for each situation. Prove your solution.

Situation A. You are a manager of a large Spanish company, and you are getting ready to launch a new product into Saudi Arabia. You have invited some important Managing Directors from three Arabian companies and Mass Media representatives to come to a special event and presentation you have organized. You have decided to give each of the VIP's a special gift with your company's name engraved on it. You have decided to use Spanish Leather Company to produce Spanish leather wallets. It looks great at first sight! Then you get a call from your Marketing manager who informs you that you cannot give the wallets as a gift as they are made from Pigskin, and the pig is considered unclean in Saudi Arabia. You would wound the feelings of your business partners. You have a big problem now. What can you give them? You only have one day to re-arrange the meeting.

Situation B. You are a manager of a local «Corporate gift» Company and you have just got into the office. You are just about to have your first coffee when the phone rings. When you answer it, your day turns into a nightmare. A manager from a large Italian company is almost begging you to help them. They urgently need corporate gifts for their business partners from Saudi Arabia. It has to be something that can be delivered by the end of the day, not include leather or alcohol, and must be personalized with each of the guests' names. If you succeed, your reputation will increase, and this Italian company will use your company services again. What will you do in this case?

2. Кейсы, созданные студентами, решение задач которых предлагают другие студенты. Такие кейсы позволяют определить вектор интересов обучающихся.

Case 1. Imagine the situation: you are a director of a large company in Russia. You've decided to organize an employee retreat. However, your manager confused the time, and all employees arrived 2 hours earlier and began to lose interest in the event.

Case 2. You are a manager of a company that produces high-speed Internet routers. Recently, false rumors began to appear on the Internet that your routers emit radiation and can harm your health. Your budget does not provide for active advertising against these rumors. Your boss instructs you to solve this problem with minimal cost and without reducing the demand for products. Condition: most of the media must publish a rebuttal (Примеры студентов).

3. Кейсы, созданные студентами (вместе с решениями).

Situation 1: Oksana opened a hair salon a few months ago, and now she is the owner and a manager. The main problem of her business is the lack of clients and, as a result, the money to rent the premises. When Oksana was developing her business plan, she decided that she would serve 30 clients daily. It was a mistake because she was relying on her expectations. Based on them, she calculated the expected profit and agreed to a rent of 25 thousand rubles a month. However, no more than 10 visitors come in a day, the proceeds are 3 times lower than expected and it is difficult to pay rent.

Problem solution: There are several ways to solve the problem. First, advertising and promotion can help: registration on social networks and publishing information with an invitation to visit a hair salon. In addition, Oksana can use promotions and discounts, but this is a dangerous method for this situation — there will be more visitors, but the proceeds will not grow much. A loyalty program can help here: for each client brought in, the guest is entitled to a discount on the following service. This will allow the hair salon to increase the number of visitors without compromising proceeds, as well as encourage clients to return to the salon. (Примеры студента)

Особое внимание уделялось кейсам с учетом культурного компонента, представленным в приложении У.

Обучающимся предлагалось выполнить несколько творческих проектов в течение семестра на следующие темы: «Личность выдающегося бизнес-лидера» («Outstanding business leader»), «Корпоративная философия или система

корпоративного менеджмента» («Corporate culture, Corporate management system») на примерах системы управления Г. Форда, системы научного менеджмента Ф. Тейлора, Кайдзен культуры, Бережливого производства и других.

В приложении Ф представлен перечень примерных вопросов для проверки освоения пройденных тем на профессионально-ориентированном этапе.

Таким образом, на III этапе дорожной карты в процессе освоения профессионально-ориентированного курса студенты знакомились непосредственно со своей будущей профессиональной деятельностью в сфере менеджмента, овладевали знаниями в данной сфере на иностранном языке, развивали коммуникативные умения, знакомились с лингвокультурными реалиями сферы управления, формировали профессиональные компоненты поликультурной компетенции.

Перечень содержания каждого из компонентов поликультурной компетенции бакалавров менеджмента, изучаемого на этом этапе дорожной карты представлен в таблице 2.2.3.

На IV этапе дорожной карты, в V семестре, формирование поликультурной компетенции будущих менеджеров продолжилось в рамках дисциплины «Деловое письмо», целью которой являлось совершенствование поликультурной компетенции через активизацию навыков делового письма.

Задачами курса являлись: активизация профессиональной терминологии; формирование культуры иноязычного письменного и устного делового общения; отработка навыков делового и официального письма; содействие развитию способности студентов аргументировано и логично выражать свои мысли письменно и устно с учетом освоенных языковых средств и приобретенных умений; формирование учебных стратегий и учебной автономии студентов.

Таблица 2.2.3. Содержание компонентов поликультурной компетенции бакалавров менеджмента на III этапе дорожной карты

Этап	Семестр	Уровень	Языковой компонент	Коммуникативный компонент	Лингвокультурный компонент	Профессиональный компонент
3	4	Уровень профессионального общения в сфере менеджмента	Знать для эффективного поликультурного общения: Слова по темам: Management, Corporate Culture, Sectors of Economy, Advertising, Marketing, Gender management, Product and Production, Brand. Особенности профессии «Менеджер».	Уметь для эффективного поликультурного общения: Осуществлять коммуникации в системе международного менеджмента. Проводить и проходить собеседование; вести деловые переговоры в поликультурной среде. Поддерживать светскую беседу.	Владеть концептосферой «Менеджмент», а также концептами, входящими в семантическое поле Management: Market, Regulation, Competition, Corruption, Bankruptcy, Ethic culture tolerance, Style, Coordination, Discipline, Instruction, Creativity, Innovations, Wages, Salary, Advertisement, Service, Ecological Safety. Знать культурные различия в ведении бизнеса по всему миру, особенности национальных культур.	Иметь представление о типах международного менеджмента, об этике в международном бизнесе, организационной культуре, кросс-культурном менеджменте. Применять конструктивные стратегии коммуникации в условиях поликультурности. Применять управленческие стратегии в поликультурной среде; обсуждать менеджмент и какие качества присущи хорошему менеджеру; мотивацию, теории мотиваций; корпоративную культуру, управление с учетом культурных различий; знать культурные различия коллег из разных стран; обсуждать гендерные вопросы в бизнесе, различные секторы экономики, производство, качество, продукты, маркетинг и рекламу. Владеть управленческими навыками взаимодействия в поликультурной среде. Уметь составлять отчет, описывать каналы распределения товара, составлять рекламные объявления.

Курс делового письма был ориентирован на развитие у обучающихся навыков письменной формы общения, которая включала традиционную деловую переписку, переписку по электронной почте, обмен текстовыми сообщениями, составление текста презентаций, проекта, объявлений. Навыки делового письма способствовали развитию логического мышления, формированию тезауруса делового общения, соблюдению культурных норм коммуникации в поликультурной среде.

На практических занятиях осуществлялись тренировка коммуникативных навыков в деловых ситуациях и обсуждение путей решения проблем. Основными формами работы являлись деловые игры, коммуникативные методы, активные и интерактивные методы, методы стимулирования и мотивации учебно-познавательной деятельности, а также информационно-коммуникационные технологии для асинхронной формы работы на занятиях по иностранному языку.

В сопроводительный электронный учебный курс «Деловой иностранный язык» были включены задания, которые позволили достичь поставленных целей. Курс содержал:

- практические интерактивные задания для освоения новой лексики;
- дополнительные лекционные материалы, регламентирующие правила ведения деловой переписки с учетом культурных особенностей бизнес-партнеров;
- письменные задания, ответы на которые было необходимо составить с учетом соблюдения правил оформления деловых писем используемого формата (обычное или электронное письмо, или сообщение) с использованием деловых ситуаций согласно тематике раздела. Так, одним из первых заданий являлось учебное письмо, которое необходимо было составить для внутренней рассылки сотрудникам компании. Студентам были предложены готовые ситуации, которые могут возникать в компании, однако обучающиеся могли изменять и адаптировать их, а также использовать собственную идею, взяв за основу предложенные.

В письменных заданиях могла прослеживаться последовательная цепочка писем. В частности, студент выполнял задание по проблемной ситуации, в котором

ему необходимо было поставить себя на место одного из партнеров, закупающего какой-то продукт у другого. Обучающемуся необходимо было максимально учесть детали, касающиеся продукта: цены, характеристики, функции, преимущества, размер, вес, форму, материал и цвет, дизайн и технические характеристики, доступность и возможность отправки. Завершив задание и приступив к следующему, студенту предлагалось посмотреть на ситуацию глазами своего партнера, поставить себя на его место и предоставить ответ, полностью абстрагировавшись от первичного письма, учесть возможные настроения своего поставщика, культурные особенности представителя международной компании. Такое задание заставляло обучающегося в процессе обдумывания сценария письма выйти за пределы зоны комфорта и взять на себя ответственность за успешное выполнение задания, в то время как единичные письменные задания, которые по сценарию требуют ответа одnogруппника, в какой-то степени снимают со студента ответственность относительно развития дальнейших событий.

Электронный учебный курс, содержащий письменные задания, позволил работать в контексте коммуникативной методики на практических занятиях. Помимо этого, при верных настройках курса студенты имели возможность прочитать и оценить работы своих одnogруппников, что также являлось важным в курсе деловой переписки, поскольку каждый студент является личностью с оригинальным способом мышления и персонализированными культурными представлениями, что позволяло выстраивать уникальный сценарий деловой ситуации. Основными умениями в курсе деловой переписки являлись умения составить письмо-извинение, письмо-жалобу, приглашение, запрос платежа, обсуждение условий сотрудничества, запрос на описание трендов, стратегий компании.

Формирование навыков ведения деловой переписки внутри многонациональной компании осуществлялось с помощью творческих письменных заданий. Рассмотрим пример.

Задание. Напишите электронное письмо «внутреннее сообщение». Некоторые идеи приведены ниже, но вы можете адаптировать и изменять их по своему усмотрению.

А. Электронное письмо всем сотрудникам о ком-то, кто планирует посетить вашу организацию. Основная информация: даты и время; почему визит важен; любое действие, которое вы хотите, чтобы персонал предпринял и т.д.

Б. Электронное письмо вашему непосредственному руководителю об учебном курсе, который вы хотели бы пройти. Идеи: чему вас научит курс; почему вы хотите пойти; какую пользу вы и организация получите. Основная информация: стоимость и даты; хотите ли вы, чтобы компания оплачивала всю стоимость или только ее часть и т.д.

В. Электронное письмо всем сотрудникам о специальном событии, которое состоится внутри организации. Идеи: запуск продукта; юбилей; кто-то уходит после долгой службы. Основная информация: даты и время; что будет на мероприятии; любое действие, которое вы хотите, чтобы персонал предпринял и т.д.

Г. Электронное письмо всем сотрудникам с объявлением об изменении политики компании. Идеи: изменения в процедурах безопасности в здании; изменения в процедурах охраны труда и техники безопасности; изменения в некоторых аспектах условий труда, таких как: рабочее время или обеденный перерыв; изменения в политике компании в отношении использования Интернета в личных целях в рабочее время; изменения в некоторых аспектах «привилегий» компании, таких как: мобильный телефон, ноутбук или членство в клубе здоровья, предоставляемых компанией.

Д. Ваша собственная идея.

Письменные творческие задания включали написание писем или цепочки писем с приложениями коллегам; обсуждение проектов с работниками организации, с партнерами, а также аутсорсинговыми компаниями; проведение сравнительного анализа предлагаемых продуктов, услуг и отправка варианта письма потребителю, линейному менеджеру; оформление последовательной

переписки между потребителем и поставщиком, где обучающийся выполняет роль и потребителя, и поставщика, и партнера; написание заявок и заказов относительно линеек предоставляемых продуктов и услуг; обсуждение условий сотрудничества: оплата, доставка; жалобы, извинения; написание отчетов, письма-благодарности, письма в неформальном стиле.

В результате освоения данного этапа дорожной карты по формированию поликультурной компетенции обучающиеся овладели компонентами поликультурной компетенции, которые необходимы для письменной деловой коммуникации в поликультурных ситуациях профессиональной и научной деятельности. Перечень содержания каждого из компонентов поликультурной компетенции бакалавров менеджмента, изучаемого на этом этапе дорожной карты, представлен в таблице 2.2.4.

На V этапе дорожной карты по формированию поликультурной компетенции осуществлялось освоение курса «Телефонные переговоры на иностранном языке», который был ориентирован на развитие и совершенствование навыков устного поликультурного делового общения, что способствовало успешной реализации коммуникативных целей устных и письменных высказываний применительно к особенностям определенного контекста. Студенты познакомились с основными правилами ведения деловых переговоров на иностранном языке; пополняли словарный запас профессионально-ориентированной лексикой, необходимой для эффективного взаимодействия в рамках устной профессиональной коммуникации; обучались организации и проведению телефонных разговоров на иностранном языке; познакомились с эффективными технологиями проведения деловых переговоров в письменной форме с зарубежными партнерами; развивали учебные стратегии и учебную автономию. Основой практических занятий были деловые игры, моделирование аутентичных ситуаций поликультурного общения. Такая форма работы позволила развивать коммуникативные навыки, творческое мышление, навыки решения сложных, конфликтных ситуаций в форме личного общения и в ходе телефонных переговоров.

Таблица 2.2.4 – Содержание компонентов поликультурной компетенции бакалавров менеджмента на IV этапе дорожной карты

Этап	Семестр	Уровень	Языковой компонент	Коммуникативный компонент	Лингвокультурный компонент	Профессиональный компонент
3	5	Уровень поликультурного общения (письменный аспект)	Знать для эффективного поликультурного общения: Основы делового письма, знать основы языковой грамотности родного и иностранного языков. Языковые особенности официально-делового стиля Словарный запас на необходимом уровне для осуществления деловой коммуникации на иностранном языке в поликультурной среде.	Уметь для эффективного поликультурного общения: Осуществлять письменное взаимодействие в поликультурной ситуации. Эффективно работать с аутентичными текстами. Собирать и анализировать информацию для решения профессиональных задач в поликультурной среде. Эффективно общаться с членами делового сообщества в письменной форме. Писать различные типы писем: жалоба, заказ, приглашение, сообщение о доставке, планирование встречи, заключение сделки и контракта, обсуждение условий.	Владеть основами профессионального речевого этикета. Уметь информативно и убедительно донести информацию в письменной форме. Владеть культурой письменного делового общения. Владеть навыками составления делового письма. Владеть нормами речевого поведения, проявления вежливости в профессиональных целях.	Применять принципы сбора, классификации, обработки и использования информации, основы исследовательской и аналитической деятельности в профессиональных целях. Устанавливать связи с коллегами и партнерами в поликультурной среде, осуществлять взаимный обмен профессиональным опытом; Владеть навыками проведения деловых переговоров в письменной форме и реализации проектов в поликультурной среде.

Шаблонные деловые ситуации, предлагаемые студентам, включали в себя поликультурный компонент и позволяли решать коммуникативные задачи с учетом культурных особенностей представителей поликультурной бизнес-среды.

Сопроводительный авторский электронный учебный курс «Телефонные переговоры в бизнесе» состоял из интерактивных ситуаций, моделирующих ситуации поликультурного общения (описание структурных особенностей курса см. подробно: [93])

Перечень содержания каждого из компонентов поликультурной компетенции бакалавров менеджмента, изучаемого на этом этапе дорожной карты, представлен в таблице 2.2.5.

На VI этапе дорожной карты по формированию поликультурной компетенции обучающиеся осваивали дисциплину «Практикум по межкультурной коммуникации», целью которой являлось развитие и совершенствование навыков межкультурной коммуникации с учетом представлений об основных понятиях теории межкультурной коммуникации и толерантного отношения к явлениям иноязычных культур. В рамках дисциплины осуществлялось знакомство с основными культурно-значимыми ситуациями межкультурного общения; пополнение профессионально-ориентированного словарного запаса студентов, необходимого для эффективного взаимодействия в рамках межкультурной коммуникации; обучение правильной интерпретации конкретных проявлений коммуникативного поведения в различных культурах; знакомство с причинами коммуникативных неудач и с путями их устранения в процессе поликультурного общения; формирование учебных стратегий и учебной автономии студентов в рамках изучаемой дисциплины.

Дисциплина содержит следующие разделы: особенности профессиональной коммуникации, межкультурные конфликты, консалтинг и культура, ситуации межкультурного общения.

Таблица 2.2.5 – Содержание компонентов поликультурной компетенции бакалавров менеджмента на V этапе дорожной карты

Этап	Семест	Уровень	Языковой компонент	Коммуникативный компонент	Лингвокультурный компонент	Профессиональный компонент
	6	Уровень поликультурного общения (устный аспект)	<p>Знать для эффективного поликультурного общения: основы телефонных переговоров, видео конференций, особенности переговоров с учетом культурных различий. Владеть знаниями родного и иностранного языка для осуществления профессиональной устной коммуникации с представителями различных культур.</p>	<p>Уметь для эффективного поликультурного общения: Осуществлять устное общение в условиях монолога, диалога, телефонного разговора, аудио и видео связи в поликультурной ситуации. Использовать родной и иностранный языки для обмена опытом и мнениями в профессиональных целях. Извлекать ценную информацию из культурно-значимых текстов. Пользоваться стратегиями эффективной коммуникации, активного слушания, вежливости и т.д.</p>	<p>Владеть речевой культурой делового разговора. Владеть адекватным речевым инструментарием для достижения речевых целей при общении в поликультурной среде. Владеть речевым этикетом, уметь логически, верно, выстраивать диалог в поликультурной среде. Использовать адекватный лингвокультурный арсенал для взаимопонимания в поликультурной среде. Владеть речевыми умениями для вступления в контакт до начала переговоров, согласования цели и процедуры переговоров, создания и поддержания атмосферы сотрудничества и доверия, выдвижения предложений и аргументация своей точки зрения, оценка предложений партнеров, выражение согласия и несогласия, выражение готовности пойти на уступки, уточнение и подтверждение информации, выражение своих предположений.</p>	<p>Применять профессиональные знания с целью решения управленческих задач с коллегами и партнерами – представителями различных культур по телефону или в устной форме. Применять навыки проведения переговоров с различными службами предприятий с целью выстраивания работы предприятия, расширение внешних связей в условиях поликультурности.</p>

В рамках сопроводительного электронного курса обучающиеся изучали материалы интерактивных лекций, например: «Эффективная межкультурная коммуникация», «Особенности светской беседы в разных странах», «Культурные различия в деловом этикете разных стран», писали эссе на тему «Деловой этикет в нашей стране». Тематическое содержание занятий включало стратегии работы с приглашениями, жалобами, консультированием, проведением переговоров, умение прерывать беседу, пояснять конфликтные ситуации, этикет деловой встречи. Отбор материала для курса строился по географическим зонам и был направлен на знакомство с культурными особенностями азиатских, арабских, африканских стран, представителей североамериканского континента, стран Европы, среди которых представители Большого Средиземноморья выводились в отдельный блок. Примеры коммуникативных ситуаций (рисунок 9) формирования интереса к культуре зарубежных партнеров, ситуации вступления в диалог и налаживания продуктивного сотрудничества с коллегами другой культуры с учетом ментальных различий представлены в приложении X на рисунках 23–26.

На этом этапе обучающиеся снова обратились к созданию концептосферы посредством работы с сервисами создания ментальных карт. Целью было создание концептосферы лексемы Manager в поликультурной среде, для этого было необходимо создать концептосферу будущего управленца, очертив перечень понятий, входящих в его концептосферу: личные качества (personal qualities), профессиональные умения (professional skills), ценности (values), знания (knowledge), стиль управления (management style), деловой этикет (business culture). На базе генерализированного концептуального образа менеджера обучающимся удавалось создавать образы представителей международного сообщества: американского менеджера, европейского, азиатского и т. д. Студенты были обеспечены шаблонами для разработки подобных карт (приложение Ц, рисунок 27). Такой вид деятельности позволял не только сконструировать образ управленца – представителя другой национальности, но также пополнить словарный запас профессионально ориентированной лексики, сформулировать представления

об иных культурах. Созданные ментальные карты позволили успешно справляться с деловыми играми (приложение Ш), построенными с учетом культурного многообразия.



Рисунок 9. Тематика коммуникативных ситуаций на разных этапах формирования поликультурной компетенции

Перечень содержания каждого из компонентов поликультурной компетенции бакалавров менеджмента, изучаемого на этом этапе дорожной карты, представлен в таблице 2.2.6.

Применение организационно-педагогических условий, обоснованных в параграфе 1.3 и представленных и практически реализованных в процессе обучения в параграфе 2.2, позволили апробировать модель поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку.

Использование авторских электронных учебных курсов в процессе апробации модели формирования поликультурной компетенции дало возможность управлять учебной деятельностью обучающихся, проводить удаленный мониторинг, контроль и оценку качества учебной деятельности.

Содержание учебного материала дисциплин, вовлеченных в изучение иностранного языка у студентов по направлению «Менеджмент», был структурирован и наполнен с учетом профессиональной составляющей и культурного аспекта.

Контрольные определения уровней знаний проводились в формах промежуточного тестирования, итогового тестирования, рубежного тематического контроля, зачета и экзамена. Таким образом, на основе разработанных критериев определения уровней сформированности поликультурной компетенции с помощью тестирования, интервьюирования, деловых игр, выполнения проектных заданий в аудитории и индивидуальных заданий ЭУК на базе Moodle были получены экспериментальные данные по уровням сформированности поликультурной компетенции, которые будут задействованы в контрольном этапе эксперимента.

2.3. Сравнительный анализ и оценка результатов экспериментальной работы

Заключительный – контрольный этап экспериментальной работы проводился в 2021–2022 учебном году. Целью данного этапа являлась проверка эффективности предложенной модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку с уровневой подготовкой.

Таблица 2.2.6 – Содержание компонентов поликультурной компетенции бакалавров менеджмента на VI этапе дорожной карты

Этап	Семестр	Уровень	Языковой компонент	Коммуникативный компонент	Лингвокультурный компонент	Профессиональный компонент
4	7	Уровень поликультурного общения (практикум)	Знать для эффективного поликультурного общения: Основы межкультурной коммуникации Родной и иностранный язык, включая грамматику и лексику, для осуществления профессиональной устной коммуникации с представителями различных культур.	Уметь для эффективного поликультурного общения: Осуществлять устное общение в условиях монолога и диалога в поликультурной ситуации. Использовать родной и иностранный языки для обмена опытом и мнениями в профессиональных целях. Извлекать ценную информацию из культурно-значимых текстов.	Владеть демонстрацией понимания и адекватного использования культурно значимой информации с целью профессионального общения, использования лингвокультурных знаний, умений, навыков и осведомленности. Владеть навыками идентификации культурных типажей, использования лингвокультурного тезауруса для осуществления эффективной коммуникации. Владеть стратегиями общения в зависимости от культурного типажа представителя профессионального сообщества.	Применять профессиональные знания в области управления, мотивации, администрирования. Применять профессиональные умения на практике, уметь применять навыки мотивации, принятия управленческих решений в условиях поликультурного взаимодействия. Создавать внутреннюю корпоративную культуру, эффективно взаимодействовать с коллегами, партнерами в рамках культурного многообразия. Демонстрировать профессиональные знания, умения, навыки и осведомленность.

В этот период осуществлялось систематизирование полученных данных, сравнительный анализ и подведения итогов экспериментальной работы, получение заключения об эффективности проведенной работы. Отметим, что в экспериментальных группах обучение проводилось с учетом поликультурного компонента содержания обучения, авторских электронных курсов, моделирования ситуаций поликультурного взаимодействия в профессиональной среде, деловых игр.

Оценивание полученных экспериментальных данных исследования проходило согласно сформулированным в параграфе 1.2. критериям, показателям и уровням сформированности поликультурной компетенции бакалавров менеджмента. Анализ проводился отдельно по каждому показателю четырех выделенных компонентов поликультурной компетенции в рамках установленных критериев. Для получения достоверных результатов исходный уровень сформированности поликультурной компетенции у будущих менеджеров был закреплён на констатирующем этапе. По окончании формирующего эксперимента были получены данные по показателям поликультурной компетенции, представленные в параграфе 2.1, осуществлен сравнительный анализ результатов сформированности поликультурной компетенции будущих менеджеров по каждому из критериев по окончании констатирующего и формирующего этапов эксперимента.

Результаты экспериментальной работы по когнитивному критерию всех компонентов поликультурной компетенции представлен в приложении Щ. Полученные данные демонстрируют прогрессирующую тенденцию по всем показателям.

Результаты по показателю КЯ, который демонстрирует знание грамматики, лексики иностранного языка (таблица 2.3.1), свидетельствует о том, что цели, заложенные в программу курса, были достигнуты в полном объеме. Именно на этом этапе происходит повышение уровня владения иностранным языком. Таким образом, группы ЭГ1 и КГ1 в общем продвинулись с низкого уровня владения на средний уровень, один студент группы ЭГ1 перешел на высокий

уровень. Группы ЭГ2 и КГ2 в полном объеме достигли высокого уровня владения иностранным языком.

Таблица 2.3.1 – Оценивание студентов по показателю КЯ «Знание грамматики, лексики иностранного языка» когнитивного критерия

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	1	7	14	100	14	100
Достаточный	14	100	13	93	-	-	-	-
Средний	-	-	-	-	-	-	-	-
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Результаты, представленные в таблице 2.3.2 по показателю А.2(К) демонстрируют очевидный отрыв в группе ЭГ1 по сравнению с группой КГ1. Если на констатирующем этапе студенты группы ЭГ1 по показателям в два раза уступали группе КГ1: низкий уровень 64% против 29% и средний уровень 27% против 71%, то на контрольном этапе более половины группы ЭГ1 57% и 7% продвинулись на достаточный и высокий уровень соответственно, тогда как только 43% КГ1 достигли достаточного уровня. В группах ЭГ2 и КГ2 демонстрируется абсолютный сдвиг в сторону высокого уровня по этому показателю – 100%, в то время как в КГ2 сдвиг в сторону высокого уровня наблюдается только у примерно 20% обучающихся с 36% на 57%.

Таблица 2.3.2 – Оценивание по показателю когнитивного критерия КК «Знание норм речевого поведения, правил коммуникации в поликультурной среде»

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	1	7	8	57	14	100
Достаточный	6	43	7	50	6	43	-	-
Средний	8	57	6	43	-	-	-	-
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Данные, полученные по показателю КЛ, представленные в таблице 2.3.3, демонстрируют отрыв у обучающихся в ЭГ1, которые достигли достаточного уровня по этому показателю в количестве 86%, с учетом того, что на констатирующем этапе достаточного уровня не было ни у одного студента, а большинство демонстрировали низкий уровень по этому показателю. В КГ1 только 29% смогли продемонстрировать достаточный уровень. В группе ЭГ2 обучающиеся со среднего 79% и достаточного 21% достигли высокого уровня по данному показателю – 100%, в то время как в группе КГ2 высокого уровня достигнуто не было, половина студентов со средним уровнем смогли достигнуть достаточного уровня. Так на констатирующем этапе достаточный уровень выявлен у 36%, а на контрольном на этом же уровне 71%.

Таблица 2.3.3 – Оценивание по показателю когнитивного критерия КЛ «Знание фоновой лексики, лингвокультурных и культурологических реалий»

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	-	-	1	-	14	100
Достаточный	4	29	12	86	10	71	-	-
Средний	10	71	2	14	3	29	-	-
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Результаты в таблице 2.3.4 по показателю КП также демонстрируют активное продвижение к достаточному уровню среди студентов групп ЭГ1 86%, в то время как на констатирующем этапе 29% были на низком уровне, а 71% – на среднем уровне. Студенты КГ1 демонстрируют менее активное движение по этому показателю, однако оно также просматривается, что является логичным в условиях обучения будущей профессии и получения дополнительных знаний в рамках других дисциплин. В группах ЭГ2 и КГ2 также отмечается движение к высокому уровню 93% и 14% соответственно. Таким образом, очевидно преимущество в группе ЭГ2.

Таблица 2.3.4 – Оценивание по показателю когнитивного критерия КП «Знание профессиональных тем, специфики профессии “Менеджер”»

Группа Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	-	-	2	14	13	93
Достаточный	8	57	12	86	11	79	1	7
Средний	6	43	2	14	1	7	-	-
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Сводные результаты всех четырех групп по когнитивному критерию представлены в таблицах 2.3.5 и 2.3.6 и демонстрируют продвижение групп ЭГ1 и КГ1 на достаточный уровень по этому критерию, с 7% на высокий уровень в ЭГ1, а групп ЭГ2 и КГ2 на высокий уровень.

Таблица 2.3.5 – Сравнительные результаты по когнитивному критерию ЭГ1 и КГ1

Группа Уровень	ЭГ1				КГ1			
	Констатирующий		Контрольный		Констатирующий		Контрольный	
Высокий	-	-	1	7	-	-	-	-
Достаточный	-	-	13	93	1	7	14	100
Средний	12	86	-	-	13	93	-	-
Низкий	2	14	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Таблица 2.3.6 – Сравнительные результаты по когнитивному критерию ЭГ2 и КГ2

Группа Уровень	ЭГ2				КГ2			
	Констатирующий		Контрольный		Констатирующий		Контрольный	
Высокий	7	50	14	100	6	36	14	100
Достаточный	7	50	-	-	8	64	-	-
Средний	-	-	-	-	-	-	-	-
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Сравнительный анализ результатов экспериментальной работы по деятельностному критерию представлен в приложении Э. Результаты всех

показателей свидетельствуют о положительной динамике с преобладающими высокими результатами в группах ЭГ1 и ЭГ2.

Полученные результаты по показателю ДЯ в рамках деятельностного критерия свидетельствуют о том, что студенты ЭГ1 и КГ1 с низкого 71% и 50% и среднего уровня 29% и 50% на констатирующем этапе достигли на контрольном этапе среднего 29% (ЭГ1), 64% (КГ1) и достаточного 64% (ЭГ1) и 36% (КГ1), еще 7% в ЭГ1 достиг высокого уровня. Таким образом студенты ЭГ1 демонстрируют более динамичное движение вверх. В группах ЭГ2 и КГ2 все студенты достигли высокого уровня по этому показателю.

Результаты представлены в таблице 2.3.7.

Таблица 2.3.7 – Оценивание показателя деятельностного критерия ДЯ «Знание норм речевого поведения, правил коммуникации в поликультурной среде»

Группа Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	1	7	14	100	14	100
Достаточный	5	36	9	64	-	-	-	-
Средний	9	64	4	29	-	-	-	-
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Результаты показателя ДК, представленные в таблице 2.3.8, демонстрируют, что в группе ЭГ1 произошел существенный сдвиг по данному показателю, 7% обучающихся продвинулись на высокий уровень, 93% достигли достаточного уровня, учитывая, что на констатирующем этапе на достаточном уровне студенты в этой группе отсутствовали. В группе КГ1 на констатирующем этапе на достаточном уровне было 54% студентов, на контрольном этапе с этим уровнем 71% студентов. В группе ЭГ2 наблюдается абсолютный сдвиг в 100% на высокий уровень, в группе КГ2 высокого уровня достигли 93%. При этом на констатирующем этапе разница между этими группами была в 20% в пользу КГ2.

Таблица 2.3.8 – Оценивание показателя деятельностного критерия ДК «Умение вступать в коммуникацию в поликультурной среде, говорить, воспринимать речь на слух»

Группа Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	1	7	13	93	14	100
Достаточный	10	71	13	93	1	7	-	-
Средний	4	29	-	-	-	-	-	-
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

По показателю ДЛ (результаты в таблице 2.3.9) ЭГ1 на констатирующем этапе находилась на низком уровне 100%, в результате контрольного этапа 7% студентов продемонстрировали средний уровень, 86% студентов продемонстрировали достаточный уровень по этому показателю и 7% - высокий уровень. В КГ1 по 50% студентов занимали на первоначальном этапе низкий и средний уровень, часть студентов низкого уровня на контрольном этапе достигла среднего уровня 86%, однако никто не перешел на достаточный уровень. В группах ЭГ2 и КГ2, которые на констатирующем этапе находились на достаточном и высоком уровнях, причем КГ2 с перевесом на высокий уровень в 64% против 36% в ЭГ2, после формирующего этапа ситуация изменилась в пользу ЭГ2 со значительным перевесом 93% против 71% у КГ2.

Таблица 2.3.9 – Оценивание показателя деятельностного критерия Б.3 (Л) «Умение понимать особенности речевого и неречевого поведения в профессиональной поликультурной среде»

Группа Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Высокий	-	-	2	7	10	71	13	93
Достаточный	-	-	12	86	4	29	1	7
Средний	12	86	1	7	-	-	-	-
Низкий	2	14	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Показатель ДП (таблица 2.3.10) на начальном этапе в группах ЭГ1 и КГ1 можно охарактеризовать как нулевой. После формирующего эксперимента, 36%

обучающихся ЭГ1 находились на среднем уровне, 50% были на достаточном, 14% находились на среднем, в то время как 29% КГ1 остались на низком уровне, 71% достигли среднего уровня. В группах ЭГ2 и КГ2 на констатирующем этапе средний уровень продемонстрировали 36% и 14% соответственно, достаточный уровень - 57% и 79% и высокий - 7% в обеих группах. На контрольном этапе достаточный уровень сформированности компетенции по этому показателю продемонстрировали 36% ЭГ2 и 79% КГ2. Высокий уровень показали 64% ЭГ2 и 21% КГ2.

Таблица 2.3.10 – Оценивание показателя деятельностного критерия ДП «Умение составлять профессиональную документацию, вести деловую переписку, телефонные переговоры»

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	2	14	3	21	9	64
Достаточный	-	-	7	50	11	79	5	36
Средний	10	71	5	36	-	-	-	-
Низкий	4	29	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Сводные результаты всех четырех групп по деятельностному критерию представлены в таблицах 2.3.11 и 2.3.12 и демонстрируют продвижение групп ЭГ1 и КГ1 на достаточный уровень по этому критерию, а групп ЭГ2 и КГ2 - на высокий уровень.

Таблица 2.3.11 – Сравнительные результаты по деятельностному критерию ЭГ1 и КГ1

Группа \ Этап \ Уровень	ЭГ1				КГ1			
	Констатирующий		Контрольный		Констатирующий		Контрольный	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	-	-	-	-	-	-
Достаточный	-	-	-	-	-	-	14	100
Средний	13	93	2	14	14	100	-	-
Низкий	1	7	12	86	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Таблица 2.3.12 – Сравнительные результаты по деятельностному критерию ЭГ2 и КГ2

Группа Этап Уровень	ЭГ2				КГ2			
	Констатирующий		Контрольный		Констатирующий		Контрольный	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-		14	100	-	-	11	79
Достаточный	14	100	-	-	14	100	3	21
Средний	-	-	-	-	-	-	-	-
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Сравнительный анализ данных экспериментальной работы по мотивационному критерию продемонстрирован в приложении Я.

Результаты по показателю МЯ, представленные в таблице 2.3.13, в группах ЭГ1 и КГ1 продемонстрировали движение в сторону положительного отношения к изучению иностранного языка. На высоком уровне 79% ЭГ1 и 50% КГ1, при чем на констатирующем этапе в КГ1 было аналогичное количество респондентов. В ЭГ2 на контрольном этапе 100% обучающихся достигли высокого уровня, а в КГ2 у 7% возник регресс на достаточный уровень.

Таблица 2.3.13 – Оценивание показателя мотивационного критерия МЯ «Положительное отношение к изучению ИЯ»

Группа Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	7	50	11	79	13	93	14	100
Достаточный	7	50	3	21	1	7	-	-
Средний	-	-	-	-	-	-	-	-
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Данные по показателю В.2(К), представленные в таблице 2.3.14 демонстрируют более высокое осознание потребности в изучении иностранного языка для взаимодействия в поликультурной среде в группе ЭГ1 93%, в КГ1 только 36,71% обучающихся находятся на этом же уровне. В группах с изначально высокой осознанностью ЭГ2 и КГ2 этот показатель остался на прежнем высоком уровне в 100%.

Таблица 2.3.14 – Оценивание показателя мотивационного критерия В.2(К). «Положительное отношение к изучению ИЯ»

Группа Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	5	36	13	93	14	100	14	100
Достаточный	8	57	1	7	-	-	-	-
Средний	1	7	-	-	-	-	-	-
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

По показателю В.3(Л) присутствие мотивации к вступлению в коммуникацию с представителями иных культур также более позитивную динамику демонстрируют экспериментальные группы ЭГ1 (64%) и ЭГ2 (79%), контрольные группы на высоком уровне демонстрируют результаты 14% в КГ1 и 64% в КГ2. Результаты представлены в таблице 2.3.15.

Таблица 2.3.15 – Оценивание по показателю мотивационного критерия МЛ «Присутствие мотивации к вступлению в коммуникацию в поликультурной среде»

Группа Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	2	14	9	64	9	64	11	79
Достаточный	7	50	5	36	5	36	3	21
Средний	5	36	-	-	-	-	-	-
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Обработка результатов по показателю В.4(П), представленных в таблице 2.3.16, показывает высокую вовлеченность, потребность и положительное использование иностранного языка в профессиональной деятельности в экспериментальных группах, так как именно в них намечается значительный сдвиг. ЭГ1 – 100% с учетом того, что на констатирующем этапе преобладающее большинство респондентов находилось на среднем уровне – 71%. ЭГ2 – 100%, увеличение на 22% по сравнению с начальным этапом. В КГ2 – 93%, отличие

от констатирующего этапа в 7%. В КГ1 только 29% респондентов находятся на высоком уровне по этому показателю.

Таблица 2.3.16 – Оценивание показателя мотивационного критерия МП «Вовлеченность в процесс использования иностранного языка в профессиональной деятельности»

Группа Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	4	29	14	100	13	93	14	100
Достаточный	5	36	-	-	1	7	-	-
Средний	5	36	-	-	-	-	-	-
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Сводные результаты всех четырех групп по мотивационному критерию представлены в таблицах 2.3.17 и 2.3.18 и демонстрируют продвижение групп ЭГ1 и КГ1 на достаточный уровень по этому критерию, а групп ЭГ2 и КГ2 - на высокий уровень.

Таблица 2.3.17 – Сравнительные результаты по мотивационному критерию ЭГ1 и КГ1

Группа Этап Уровень	ЭГ1				КГ1			
	Констатирующий		Контрольный		Констатирующий		Контрольный	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	2	14	14	100	4	29	6	43
Достаточный	12	71	-	-	7	50	7	50
Средний	2	14	-	-	3	21	1	7
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Таблица 2.3.18 – Сравнительные результаты по мотивационному критерию ЭГ2 и КГ2

Группа Этап Уровень	ЭГ2				КГ2			
	Констатирующий		Контрольный		Констатирующий		Контрольный	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	6	43	14	100	14	100	14	100
Достаточный	7	50	-	-	-	-	-	-
Средний	1	7	-	-	-	-	-	-

Продолжение таблицы 2.3.18

Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Сравнительный анализ результатов экспериментальной работы по поведенческому критерию в группах ЭГ1, КГ1 и ЭГ2, КГ2 представлен в приложении 1.

Результаты по показателю ПЯ, представленные в таблице 2.3.19, свидетельствуют о положительной динамике в группе ЭГ1, которая с низкого уровня продвинулась до достаточного уровня – 93% и 7% перешли на высокий, перескочив один уровень. В группе КГ1 только 50% респондентов смогли показать результаты лучше, чем на констатирующем этапе и продвинуться на средний уровень по этому показателю. В группе ЭГ2 и КГ2 также все студенты достигли 100% показателя высокого уровня.

Таблица 2.3.19 – Оценивание показателя поведенческого критерия ПЯ «Применение языковых знаний на практике»

Группа Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	1	7	14	100	14	100
Достаточный	6	43	13	93	-	-	-	-
Средний	8	57	-	-	-	-	-	-
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Результаты по показателю ПК, представленные в таблице 2.3.20, продемонстрировали рост во всех группах. Так в группе ЭГ1 100% низкий уровень после формирующего этапа преобразовался в 14% среднего, 79% достаточного и 7% высокого уровня, в то время как в КГ1 видим только 21% обучающихся достаточного уровня и 79% студентов среднего уровня. В группах ЭГ2 и КГ2 100% респондентов высокого уровня по исследуемому показателю.

Таблица 2.3.20 – ПК «Применение коммуникативных навыков на практике»

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	1	7	14	100	14	100
Достаточный	3	21	11	79	-	-	-	-
Средний	11	79	2	14	-	-	-	-
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Результаты по показателю ПЛ, представленные в таблице 2.3.21, свидетельствуют о положительной динамике в экспериментальных группах, которые позволили в группе ЭГ1 с низкого уровня на контрольном этапе продемонстрировать достаточный уровень по этому показателю у 71%, в то время как в КГ1 только 7% выявляется достаточный уровень. В группе ЭГ2 достаточный уровень продемонстрировали 43%, а высокий 57%, в то время как в КГ2 изменилось только распределение среди среднего 64% и достаточного 36% уровней на констатирующем этапе до 36% среднего и 64% достаточного на контрольном этапе.

Таблица 2.3.21 – Оценивание показателя поведенческого критерия ПЛ «Применение лингвокультурного знания на практике»

Группа \ Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	-	-	-	-	8	57
Достаточный	1	7	11	79	9	64	6	43
Средний	13	93	3	21	5	36	-	-
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

По показателю Г.4 (П) (таблица 2.3.22) обучающиеся ЭГ1 и КГ1 на начальном этапе занимали низкий уровень. По окончанию формирующего эксперимента 100% респондентов КГ1, 21% ЭГ1 продвинулись на средний уровень, 79% продвинулись на достаточный уровень. В группе КГ2 произошло перераспределение внутри среднего и достаточного уровней, а в группе ЭГ2 обучающиеся продемонстрировали положительную динамику и 71% показали высокий уровень по этому показателю.

Таблица 2.3.22 – Оценивание показателя поведенческого критерия ПП «Применение профессиональных умений в ситуациях поликультурного взаимодействия»

Группа Уровень	КГ1		ЭГ1		КГ2		ЭГ2	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	-	-	-	-	10	71
Достаточный	-	-	11	79	6	43	4	29
Средний	14	100	3	21	8	57	-	-
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Сводные результаты всех четырех групп по поведенческому критерию представлены в таблицах 2.3.23 и 2.3.24 и свидетельствуют о положительной динамике в экспериментальных группах, которые достигают более очевидных результатов. Так, в группе ЭГ1 100% респондентов с низкого уровня продвинулись на достаточный уровень. В то время как в КГ1 по 50% респондентов занимали низкий и средний уровень, после контрольного этапа 57% проявили средний уровень и только 43% продемонстрировали достаточный уровень.

Таблица 2.3.23 – Сравнительные результаты по поведенческому критерию ЭГ1 и КГ1

Группа Этап Уровень	ЭГ1				КГ1			
	Констатирующий		Контрольный		Констатирующий		Контрольный	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	-	-	7	-	-	-	-
Достаточный	-	-	-	93	-	-	-	43
Средний	-	-	-	-	-	50	-	57
Низкий	-	100	-	-	-	50	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

В группе ЭГ2 100% обучающихся достигли высокого уровня, в то время как только 79% КГ2 достигли этого же уровня.

Таблица 2.3.24 – Сравнительные результаты по поведенческому критерию ЭГ2 и КГ2

Группа	ЭГ2				КГ2			
	Констатирующий		Контрольный		Констатирующий		Контрольный	
Уровень	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Высокий	-	29	-	100	-	50	-	79
Достаточный	-	71	-	-	-	50	-	21
Средний	-	-	-	-	-	-	-	-
Низкий	-	-	-	-	-	-	-	-
Всего	14	100	14	100	14	100	14	100

Для проверки нашей гипотезы мы также применили закон нормального распределения Гаусса. В нашем исследовании функция распределения позволяет определить вероятность получения обучающимися того или иного балла по выделенным компонентам, а сравнение с двумя этапами (констатирующим и контрольным) - проследить вероятность сдвига в ту или иную сторону у каждой из групп по всем компонентам того или иного критерия.

В группе КГ1 нормальное распределение, представленное на рисунках 10 и 11, позволяет зафиксировать незначительный сдвиг на контрольном этапе.

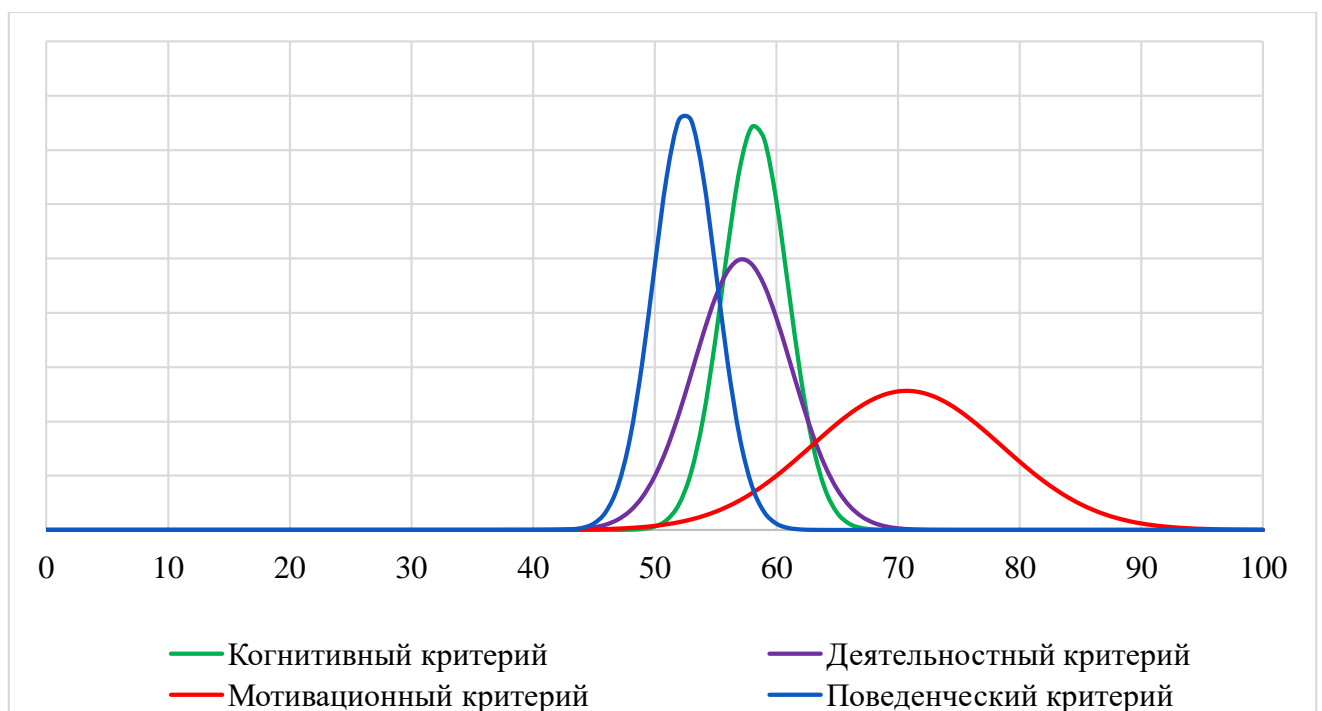


Рисунок 10. Нормальное распределение в группе КГ1 на констатирующем этапе

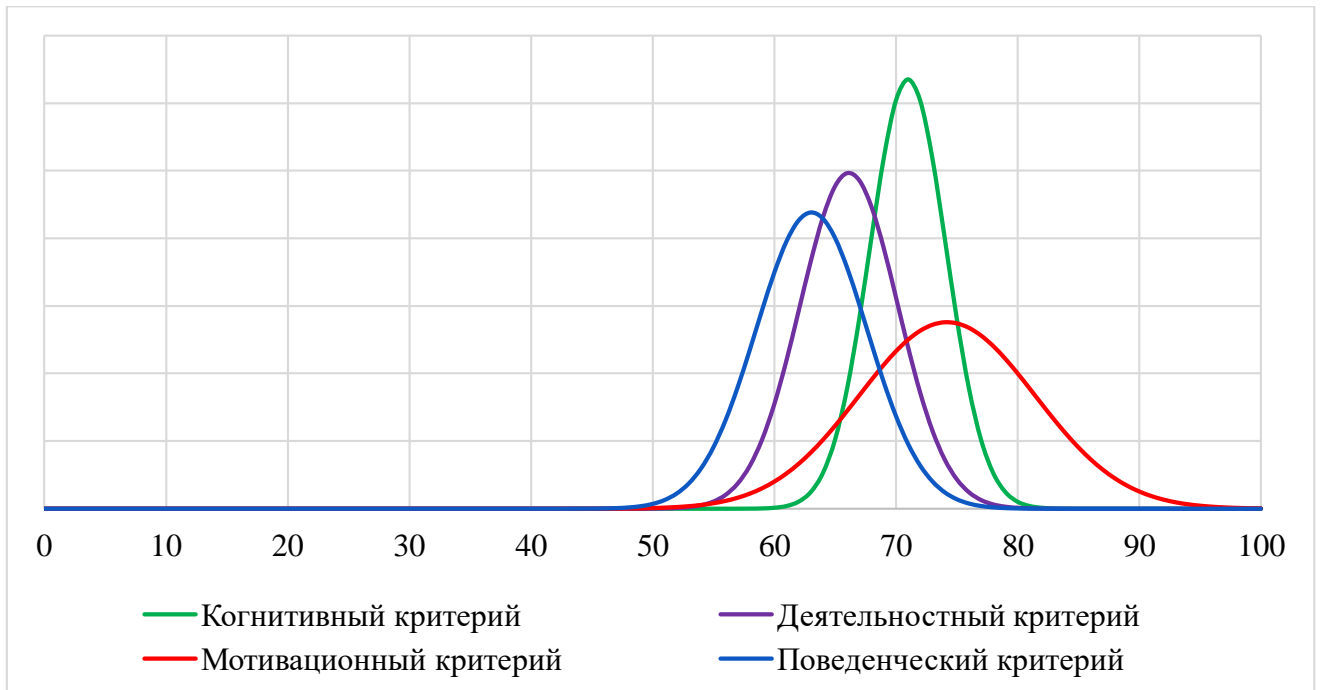


Рисунок 11. Нормальное распределение в группе КГ1 на контрольном этапе

В группе ЭГ1, как можно увидеть на рисунках 12 и 13, можно наблюдать значительный сдвиг по всем критериям, демонстрирующим стабильный средний уровень (75–89 баллов), в то время как мотивационный критерий очевидно фиксируется на высоком уровне сформированности.

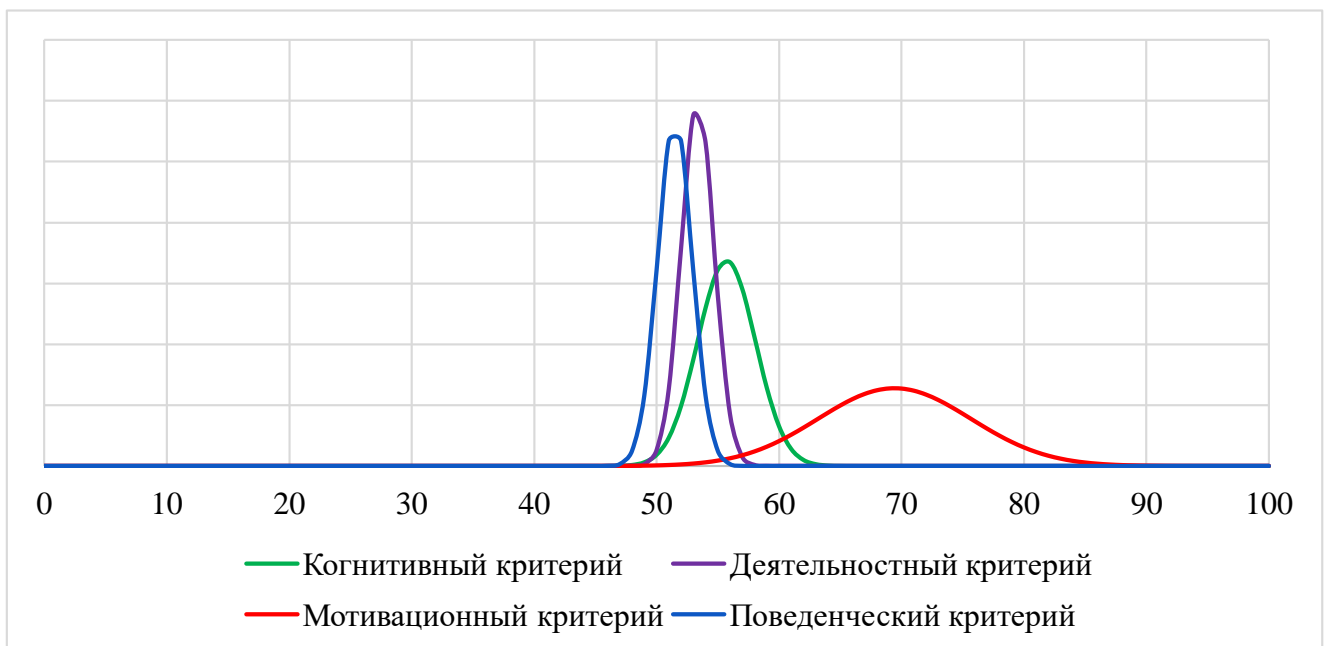


Рисунок 12. Нормальное распределение в группе ЭГ1 на констатирующем этапе

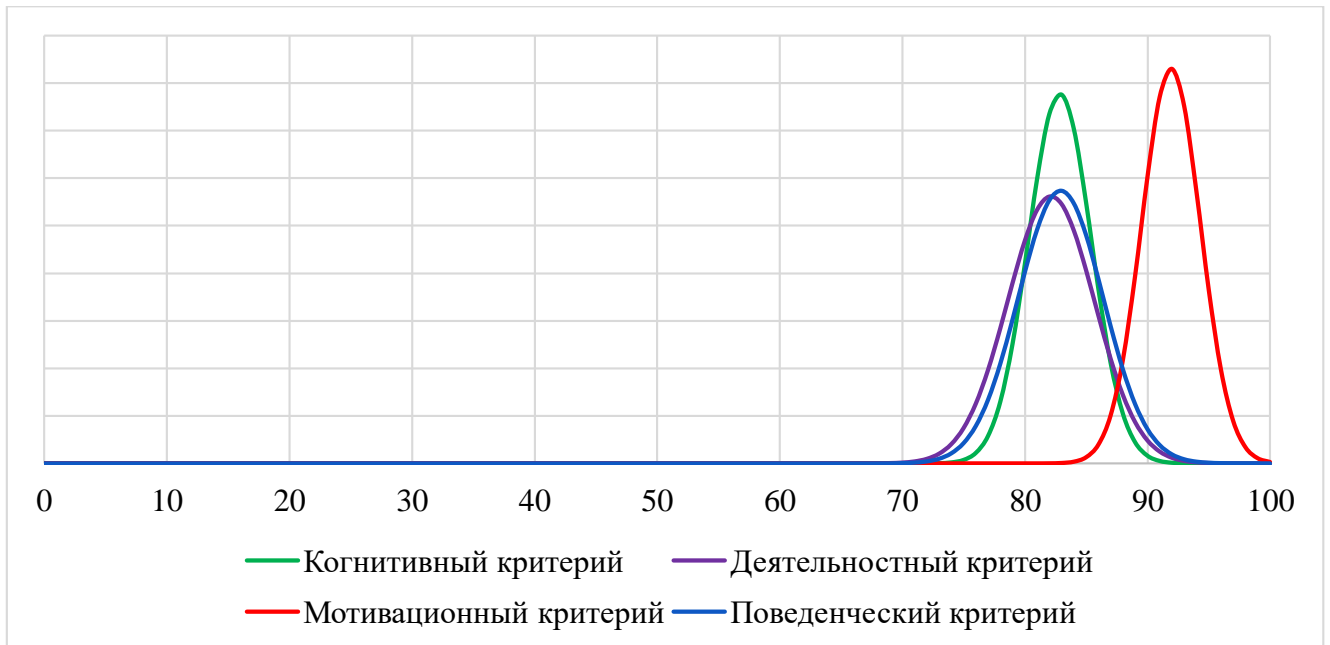


Рисунок 13. Нормальное распределение в группе ЭГ1 на контрольном этапе

В группе КГ2, представленной на рисунках 14 и 15, можно наблюдать также незначительный сдвиг по результатам контрольного этапа, при этом очевидно, что поведенческий критерий демонстрирует самые низкие показатели среди прочих, также по сравнению с констатирующим этапом, на контрольном не было зафиксировано изменений в мотивационном критерии.

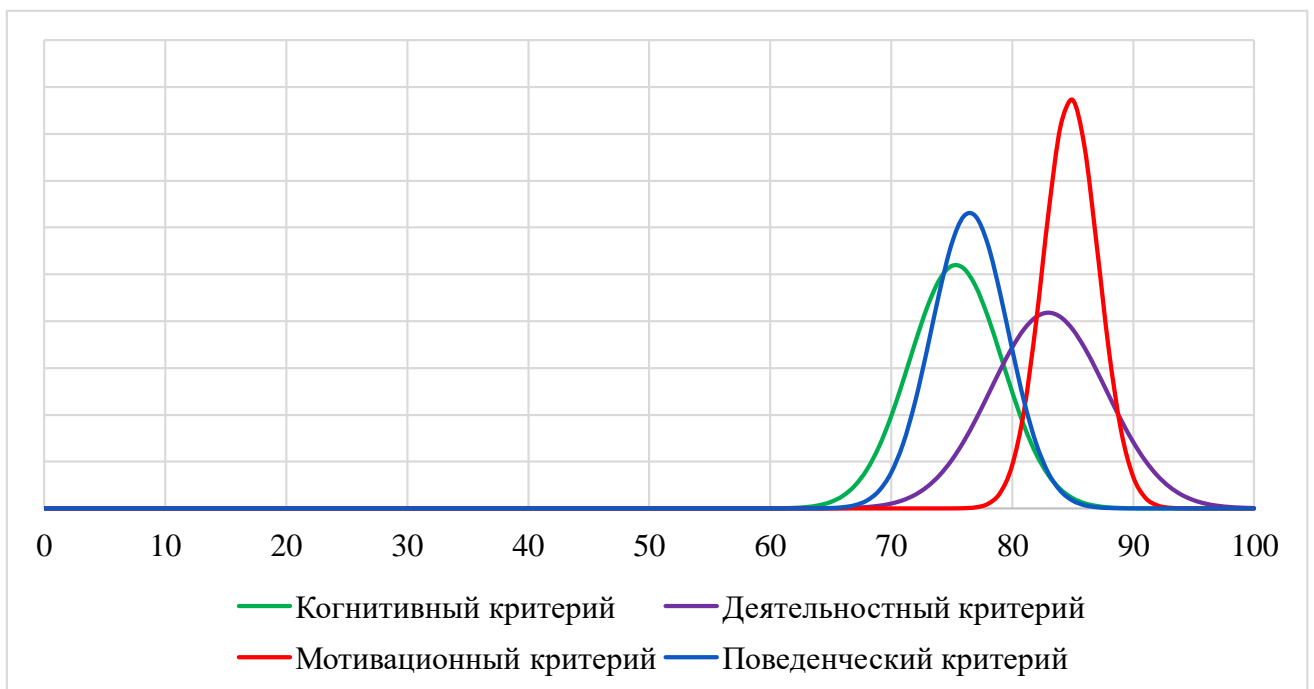


Рисунок 14. Нормальное распределение в группе КГ2 на констатирующем этапе

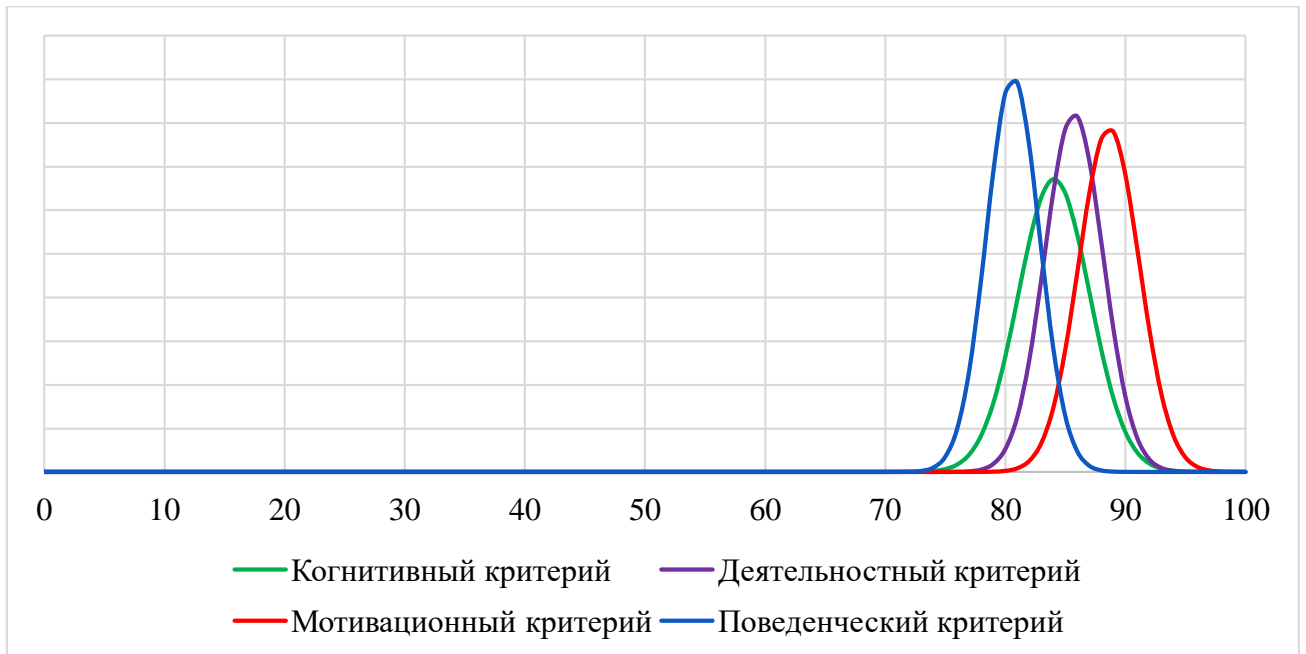


Рисунок 15. Нормальное распределение в группе КГ2 на контрольном этапе

В группе ЭГ2, как показано на рисунках 16 и 17, нормальное распределение на констатирующем и контрольном этапах демонстрирует стабильный сдвиг в сторону высокого уровня (90–100 баллов) по всем показателям.

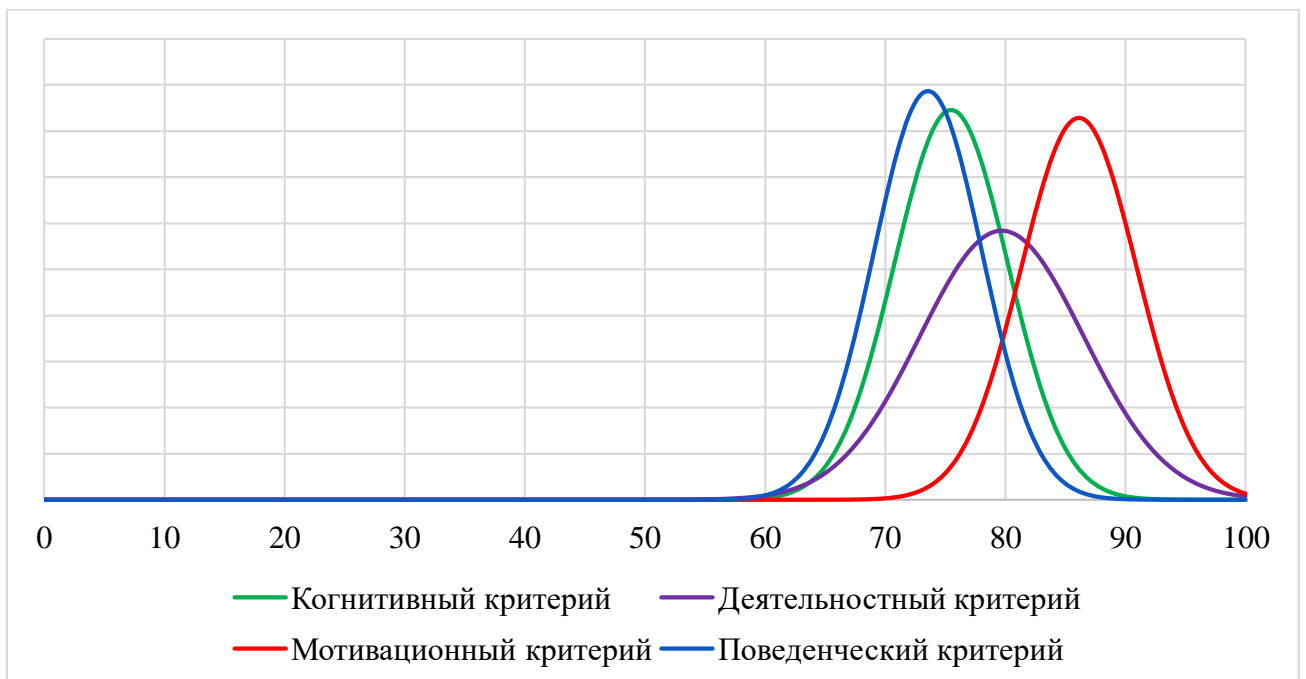


Рисунок 16. Нормальное распределение критериев в группе ЭГ2 на констатирующем этапе

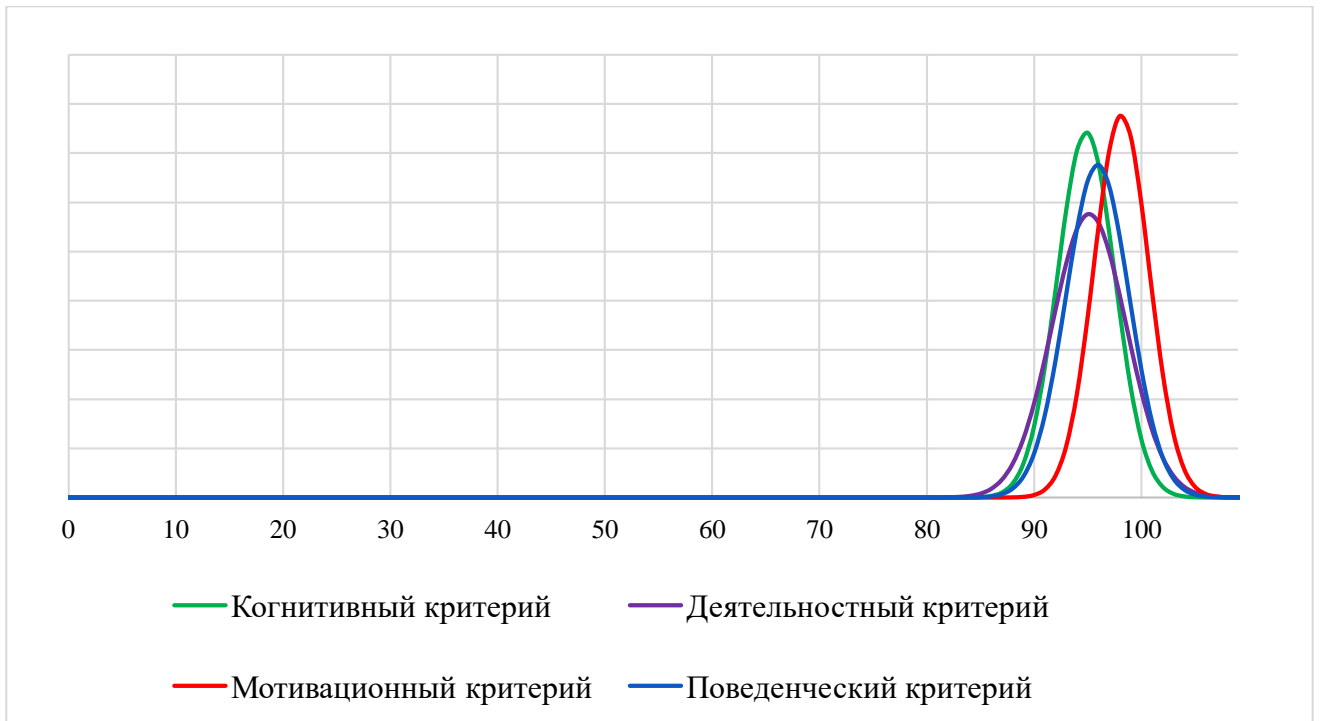


Рисунок 17. Нормальное распределение критериев в группе ЭГ2 на контрольном этапе

Для определения достоверного уровня сформированности поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку на контрольном этапе, также были суммированы значения показателей по каждому критерию. Далее была высчитана сумма значений показателей критерия с учетом его веса, который отражает значимость этого критерия в эксперименте, количественные данные были соотнесены со шкалой оценки поликультурной компетенции.

В таблице 2.3.25 и на рисунках 18 и 19 представлен сравнительный анализ уровней сформированности компетенции на констатирующем и контрольном этапах по каждому критерию отдельно. Данные позволяют проследить более активную динамику в экспериментальных группах по всем критериям. Так, по когнитивному критерию в ЭГ1 прогресс составил 10% (с 12% до 22%), в то время как в КГ1 всего 6% (с 13% до 19%). В группе ЭГ2 прогресс составил 7% (с 23% до 30%), а в КГ2 – всего 3% (с 23% до 25%). По деятельностному критерию прогресс в ЭГ1 составил 12% (с 10% до 22%). В КГ1 динамика между констатирующим и контрольным этапами 4%. В ЭГ2 – 4%, в КГ2 – 2%.

По мотивационному критерию динамика в ЭГ1 составила 4%, в то время как в КГ1 осталась на прежнем уровне, в ЭГ2 – 1%, в КГ2 – 1%. По поведенческому критерию в ЭГ1 динамика составила 14%, в КГ1 – 7%, в ЭГ2 – 7 %, в КГ2 – 2%.

Таблица 2.3.25 – Сравнительные результаты уровней сформированности ПКК по замеряемым критериям

Критерий	Когнитивный		Деятельностный		Мотивационный		Поведенческий	
	ЭГ1	ЭГ2	ЭГ1	ЭГ2	ЭГ1	ЭГ2	ЭГ1	ЭГ2
Этап	%	%	%	%	%	%	%	%
Констатирующий	12	23	10	25	6	9	8	22
Контрольный	22	30	22	29	10	10	22	29
Критерий	КГ1		КГ2		КГ1		КГ2	
	ЭГ1	ЭГ2	ЭГ1	ЭГ2	ЭГ1	ЭГ2	ЭГ1	ЭГ2
Этап	%	%	%	%	%	%	%	%
Констатирующий	13	23	12	27	7	9	9	23
Контрольный	19	25	16	28	7	10	16	25

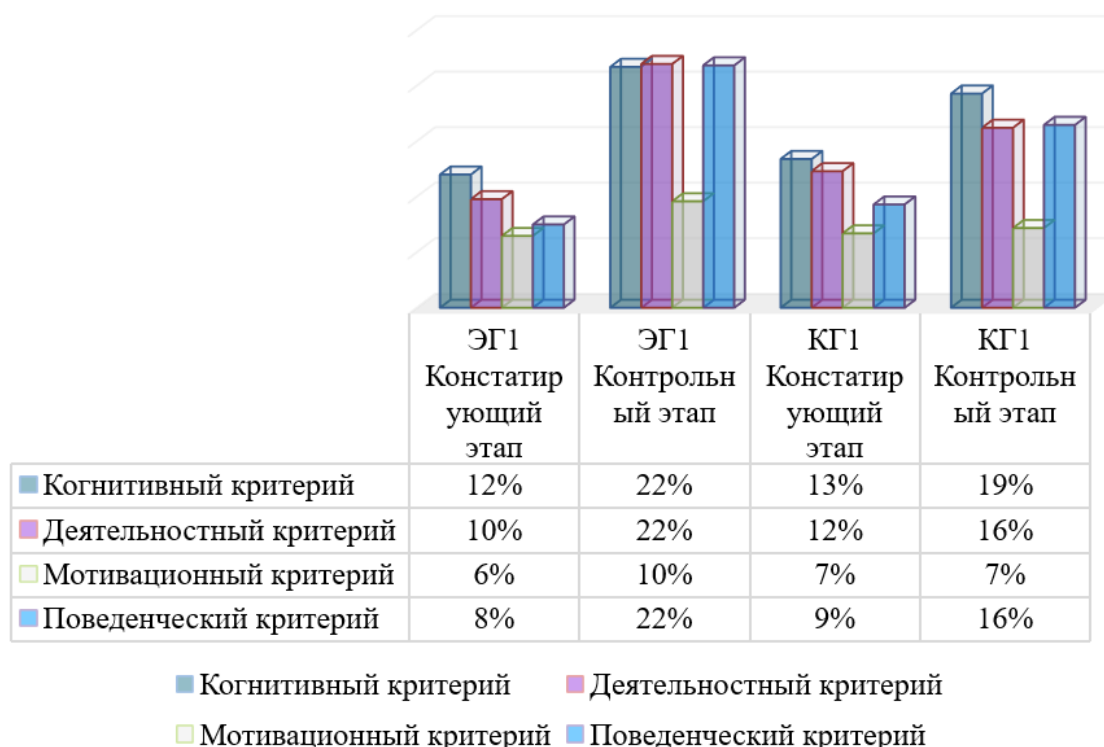


Рисунок 18. Сравнительные результаты сформированности поликультурной компетенции по замеряемым критериям на в группах ЭГ1 и КГ1

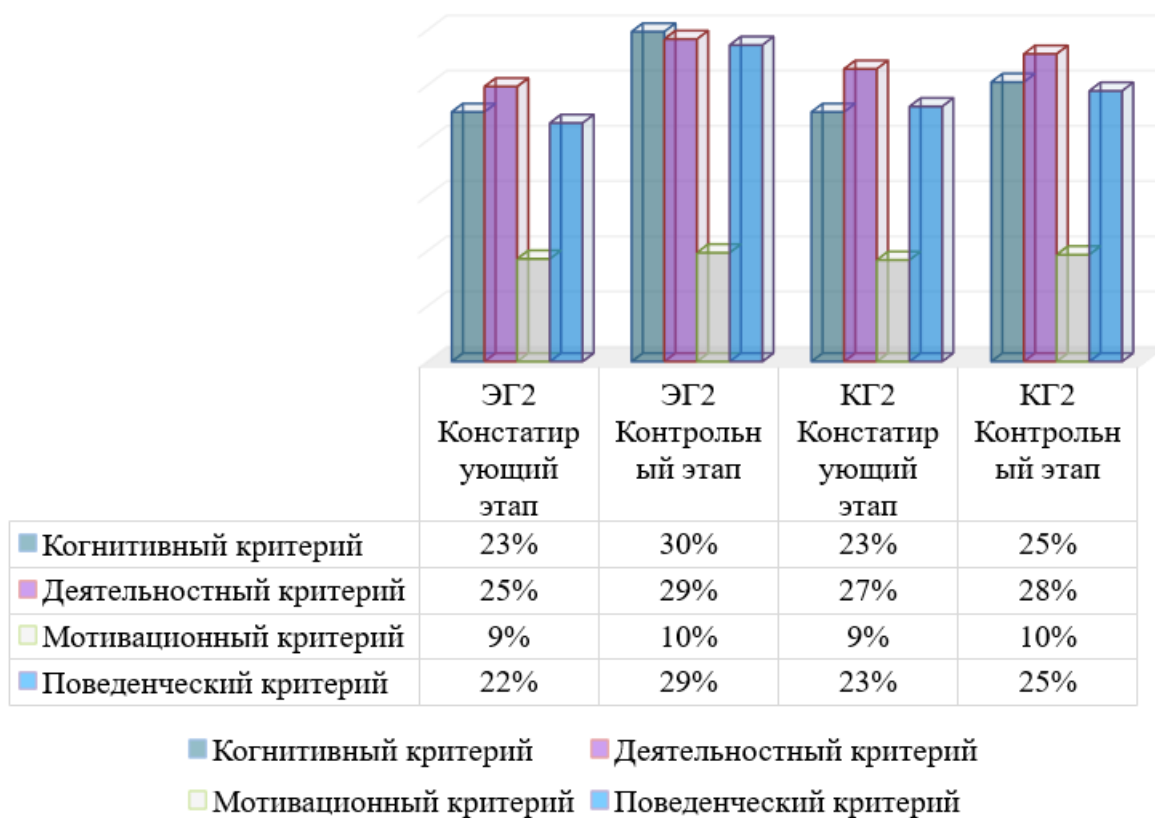


Рисунок 19. Сравнительные результаты сформированности поликультурной компетенции по замеряемым критериям на в группах ЭГ2 и КГ2

В таблице 2.3.26 и на рисунке 20 представлен обобщенный уровень сформированности поликультурной компетенции бакалавров менеджмента, согласно которому очевидна положительная динамика в экспериментальных группах, где в ЭГ1 происходит увеличение уровня сформированности на 39%, в ЭГ2 - на 20%, в КГ1 - на 17%, а в КГ2 - на 6%.

Таблица 2.3.26 – Суммарные показатели уровня сформированности поликультурной компетенции (сравнительный анализ)

Этап \ Группа	КГ1	ЭГ1	КГ2	ЭГ2
Констатирующий	36%	42%	78%	81%
Контрольный	75%	59%	98%	87%

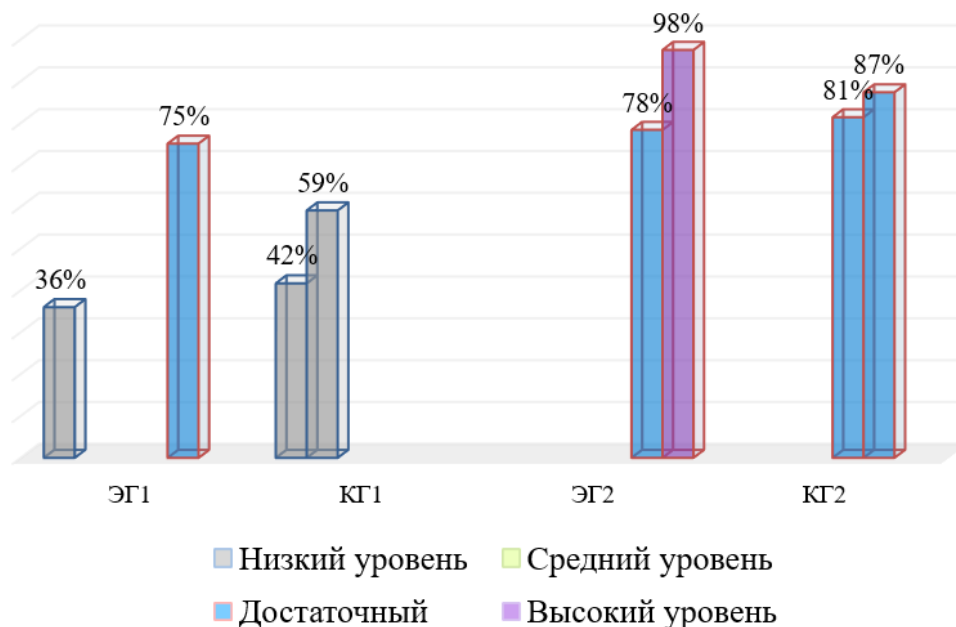


Рисунок 20. Сравнительный анализ обобщенного уровня сформированности поликультурной компетенции на констатирующем и контрольном этапах

Результаты уровней сформированности поликультурной компетенции представленные в таблице 2.3.27 свидетельствуют о том, что ЭГ1 продвинулась с низкого уровня сформированности исследуемой компетенции на достаточный уровень владения ею, в то время как КГ1 осталась на входном – низком уровне сформированности. В группах с изначально высоким уровнем поликультурной компетенции ЭГ2 продвинулась с достаточного уровня на высокий уровень владения поликультурной компетенции. Группа КГ2 осталась на входном – достаточном уровне.

Таблица 2.3.27 – Результаты уровней сформированности ПКК

Уровень \ Группа	КГ1	ЭГ1	КГ2	ЭГ2
Высокий	-	-	98%	-
Достаточный	75%	-	-	87%
Средний	-	-	-	-
Низкий	-	59%	-	-

Для определения достоверности различий в группах ЭГ1 и КГ1 был применен критерий Манна-Уитни. Данные каждой группы, представленные в таблице 2.3.28,

(сумма показателей компонентов в рамках всех критериев поликультурной компетенции, которая равна $16*4=64$), были распределены в порядке возрастания и проранжированы как массив данных.

Таблица 2.3.28 – Ранжирование в группах ЭГ1 и КГ1 с помощью критерия Манна-Уитни

ЭГ1	Ранг ЭГ1	КГ1	Ранг КГ1
31	1	42	10
33	2,5	43	12
33	2,5	44	14,5
36	4,5	47	17
36	4,5	47	17
37	6	49	20,5
39	7,5	49	20,5
39	7,5	50	22
40	9	51	23,5
43	12	51	23,5
43	12	52	26,5
44	14,5	52	26,5
47	17	52	26,5
48	19	52	26,5
Сумма	119,5	Сумма	286,5

Ранги каждой группы были суммированы. Сумма рангов КГ1 равна 119,5, в ЭГ1 равна 286,5. С использованием соответствующей формулы были вычислены значения критерия Манна-Уитни:

$$U_1 = n_1 * n_2 + \frac{n_2 * (n_1 + 1)}{2} - R,$$

где n_1 и n_2 - количество человек в группах, было получено:

$$U_1 = 14 * 14 + \frac{14 * (14 + 1)}{2} - 286,5 = 14,5$$

Экспериментально вычисленное значение критерия Манна-Уитни равно 14,5. Согласно таблице (приложение Я), $U_{кр}(0,05) = 55$. Значение $U_{эксп} = 14,5 < U_{крит}$

= 55. Экспериментально полученное значение меньше критического, соответственно различия в уровнях групп достоверны.

Для вычисления достоверности различий в группах ЭГ2 и КГ2 также был применен критерий Манна-Уитни, данные ранжирования представлены в таблице 2.3.29.

Таблица 2.3.29 – Ранжирование в группах ЭГ2 и КГ2 с помощью критерия Манна-Уитни

Группа	Ранги для группы	Группа	Ранги для группы
ЭГ2	Ранг ЭГ2	КГ2	Ранг КГ2
60	14,5	50	1
60	14,5	55	2
60	14,5	56	4
61	17,5	56	4
61	17,5	56	4
63	20,5	57	7,5
63	20,5	57	7,5
64	25	57	7,5
64	25	57	7,5
64	25	58	11
64	25	58	11
64	25	58	11
64	25	60	14,5
64	25	62	19
Сумма	294,5	Сумма	111,5

Снова используем формулу для вычисления значения критерия Манна-Уитни:

$$U_1 = 14 \cdot 14 + \frac{14 \cdot (14 + 1)}{2} - 294,5 = 6,5$$

$U_{кр}$ - критическая точка согласно таблице Манна-Уитни (приложение 2, рисунок 28) $U_{кр}(0.05) = 55$. Можно констатировать достоверность различий в группах в ЭГ2 и КГ2.

Учитывая проведенный сравнительный анализ, можно сделать заключение об эффективности предложенной модели формирования поликультурной компетенции при обучении иностранному языку на разных уровнях владения иностранным языком с помощью созданных организационно-педагогических условий: наполнения поликультурным компонентом содержания обучения, использования электронных обучающих курсов, моделирования ситуаций профессионального общения в поликультурной среде.

Выводы по второй главе

1. Анализ научной литературы по теме исследования свидетельствует об отсутствии разработанных критериев и показателей поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку.

Изучение содержательного блока модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента средствами иностранного языка позволило выделить критерии данного процесса: когнитивный, деятельностный, мотивационный, поведенческий, а также показатели оценивания сформированности поликультурной компетенции будущих управленцев.

Показателями когнитивного критерия являются знания грамматики, лексики иностранного языка; норм речевого поведения, правил профессиональной коммуникации в поликультурной среде; фоновой лексики, лингвокультурных и культурологических знаний; профессиональных тем, специфики профессии «Менеджер».

Показателями деятельностного критерия являются умения читать, писать, вступать в коммуникацию в поликультурной среде, говорить, воспринимать речь на слух; понимать особенности речевого и неречевого поведения представителей других национальностей в поликультурной среде, составлять профессиональную документацию, вести деловую переписку, телефонные переговоры.

Показателями мотивационного критерия являются положительное отношение к изучению иностранного языка, осознание потребности в изучении

иностранный язык для взаимодействия в поликультурной среде, присутствие мотивации к вступлению в коммуникацию; готовность, вовлеченность, потребность, положительное отношение к использованию иностранного языка в профессиональной деятельности.

Показателями поведенческого критерия являются: применение на практике языковых знаний, коммуникативных навыков, лингвокультурных знаний; профессионального опыта в ситуациях поликультурного взаимодействия.

Показатели по каждому из критериев сформированности поликультурной компетенции могут быть оценены по четырем уровням: низкому, среднему, достаточному и высокому.

Анализ текущего состояния формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет» показал, что уровень сформированности поликультурных знаний, навыков, умений, личностных качеств, поликультурной осведомленности является недостаточным для удовлетворения практических потребностей региона и эффективной поликультурной коммуникации в профессиональной среде.

Разработанный план экспериментального исследования сформированности поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку позволил выстроить алгоритм последовательных этапов экспериментальной работы для достижения целей и задач каждого этапа.

2. Экспериментальная работа проводилась в группах двух типов: с высоким уровнем владения иностранным языком и с низким уровнем. Оценивание полученных экспериментальных данных исследования осуществлялось согласно сформулированным критериям, показателям и уровням сформированности поликультурной компетенции бакалавров менеджмента. Анализ проводился отдельно по каждому показателю четырех выделенных компонентов поликультурной компетенции в рамках установленных критериев.

3. На констатирующем этапе эксперимента были проведены замеры в двух экспериментальных группах и двух контрольных группах. Анализ

результатов констатирующего этапа показал прямую зависимость уровня сформированности поликультурной компетенции от уровня владения иностранным языком. Результаты деятельностного критерия свидетельствовали о том, что практические коммуникативные умения и навыки чаще ниже, чем теоретические знания.

Диагностика учебной мотивации при изучении иностранного языка показала общую высокую заинтересованность в предмете. Выявленная высокая внутренняя мотивация свидетельствует о развитой познавательной деятельности обучающихся, из чего вытекает выявленная осознанность и понимание необходимости формирования поликультурной компетенции для профессиональной реализации, однако среди обучающихся зафиксирован низкий уровень готовности к взаимодействию в поликультурной среде.

Для выявления достоверности различий по полученным данным был использован критерий Хи-квадрат, по результатам статистической обработки данных которого был сделан вывод об актуальности внедрения модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку.

4. В процессе апробации модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку были созданы организационно-педагогические условия для ее уровневой, поэтапной реализации в контексте смешанного обучения с применением авторских электронных учебных курсов на базе СДО «Moodle», коммуникативной технологии обучения на аудиторных занятиях и практико-ориентированных заданий для моделирования профессиональных ситуаций. Созданные условия обеспечили формирование всех компонентов поликультурной компетенции постепенно от общекоммуникативных знаний, умений, навыков и осведомленности к общепрофессиональным и профессионально направленным, а затем к поликультурному взаимодействию.

5. В рамках поэтапной реализации модели формирования поликультурной компетенции была создана дорожная карта обучения студентов

по направлению «Менеджмент», состоящая из шести этапов, распределенных на 7 семестров обучения, что позволило осуществлять последовательное формирование поликультурной компетенции.

На I этапе обучающиеся были распределены по уровням владения иностранным языком в соответствии с CEFR. Формирование поликультурной компетенции в экспериментальных группах осуществлялось с привязкой к общекоммуникативному курсу дисциплины «Иностранный язык» с учетом компонентного содержания поликультурной компетенции.

На II этапе обучающиеся распределялись на группы общепрофессионального курса базового и продвинутого уровней для формирования базовых знаний в сфере поликультурной компетенции, что находило отражение в таких умениях студентов, как прохождение и проведение собеседования в международной компании, написание резюме; в получении первичного опыта делового общения, а также научно-исследовательской деятельности в рамках проектного метода; в применении стратегии коммуникативного поведения, которое проявляется в таких действиях, как формулирование четких задач и целей для команды, проведение совещаний и презентаций, поддержание духа команды и поощрение успехов, поиск компромиссов в конфликтных ситуациях.

На III этапе обучающиеся погружались в специализацию и осваивали язык бизнеса, необходимого для осуществления эффективных рабочих отношений. Многообразие околопрофессиональных тем позволяет сформировать критическое мышление у обучающихся посредством устной (в аудитории) и письменной (в электронном учебном курсе) коммуникации. На этом этапе вводится кейс-метод для отработки моделей поведения в стандартных и нестандартных ситуациях с учетом культурного компонента.

На IV этапе формирование поликультурной компетенции будущих менеджеров продолжилось в рамках дисциплины «Деловое письмо», целью которой являлось совершенствование поликультурной компетенции через активизацию навыков делового письма посредством профессионально-

ориентированных упражнений, деловых игр, моделирующих ситуаций, возникающих в письменной деловой коммуникации в поликультурной среде.

На V этапе формирование поликультурной компетенции осуществлялось в процессе освоения курса «Телефонные переговоры на иностранном языке», ориентированного на совершенствование навыков устного поликультурного делового общения в процессе переговоров при личном контакте, а также по телефону. Деловые игры на этом этапе включали в себя поликультурный компонент и позволяли решать коммуникативные задачи с учетом культурных особенностей представителей поликультурной бизнес-среды. Интерактивные тренинги на базе авторских сценариев, внедренных в электронный учебный курс, которые позволяют представлять обучающимся разнообразный контент и варианты выбора, формируют умения принимать правильные решения, которые являются залогом успешной коммуникации.

На VI этапе формирования поликультурной компетенции обучающиеся осваивали дисциплину «Практикум по межкультурной коммуникации», нацеленной на совершенствование межкультурной коммуникации в поликультурной среде, приоритетное место в которой отводилось представителям стран Большого Средиземноморья, Африки и Восточной Азии, взаимодействие с которыми является значимым для Севастопольского государственного университета. На данном этапе особое место отводилось созданию концептуального образа управленцев различных стран.

На заключительном контрольном этапе экспериментальной работы были проведена проверка эффективности предложенной модели формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку с уровневой подготовкой. Была осуществлена систематизация полученных данных контрольных групп, обучающихся по традиционной программе обучения, а также экспериментальных групп, обучающихся по модернизированной программе обучения с учетом потребностей региона взаимодействовать со странами Большого Средиземноморья.

6. Полученные данные показали положительную тенденцию формирования всех показателей в экспериментальных группах по сравнению с контрольными группами. Если анализ результатов когнитивного критерия, в основу которого положены теоретические знания, говорит о схожей динамике всех групп, то данные деятельностного и поведенческого критериев демонстрируют отрыв экспериментальных групп вперед. Результаты по мотивационному критерию также свидетельствуют о более высокой заинтересованности осваивать дисциплины в цикле «Иностранный язык», когда содержание обучения включает региональные потребности и представляет учебный материал через призму стран Большого Средиземноморья.

7. Результаты, полученные по четырем критериям, позволили выявить общий уровень сформированности поликультурной компетенции и свидетельствуют о том, что ЭГ1 с изначально элементарным уровнем иноязычного владения продвинулась на средний уровень владения поликультурной компетенции, в то время как КГ1 осталась на исходном уровне. В группах с изначально продвинутым уровнем иноязычного владения ЭГ2 продвинулась со среднего уровня на высокий уровень владения поликультурной компетенции. Группа КГ2 осталась на исходном – среднем уровне.

8. Для определения достоверности различий на контрольном этапе был применен критерий Манна-Уитни, который позволил констатировать достоверность различий в контрольных и экспериментальных группах.

9. Проанализированные количественные показатели указывают на то, что внедрение в учебный процесс разработанной модели и организационно-педагогических условий повышает уровень поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку.

Заключение

В результате проведенного исследования по формированию поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку были получены следующие результаты.

Сущность поликультурной компетенции будущего специалиста в сфере менеджмента определяется владением таким специалистом поликультурными знаниями, осведомленностью, пониманием культурных ценностей, базовых профессиональных терминов и реалий поликультурного общества, владением опытом практического взаимодействия в профессиональной среде средствами родного и иностранного языков.

Поликультурная компетенция менеджера является совокупностью приобретаемых обучающимися в процессе учебной и /или профессиональной деятельности поликультурных знаний, навыков, умений, личностных качеств, формируемых на основе накопленного в учебных ситуациях, приближенных к аутентичным, опыта поликультурного взаимодействия на языке международного общения, что в результате способствует эффективной поликультурной коммуникации в профессиональной сфере.

Определены и систематизированы теоретические подходы к реализации уровневой языковой подготовки бакалавров менеджмента, способствующей формированию у них поликультурной компетенции. Системный подход стал системообразующим звеном формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента, с помощью которого выстроена целостная, иерархическая структура, установлены уровни языковой подготовки, определена логика и взаимосвязь компонентов поликультурной компетенции, установлены уровни сформированности данной компетенции в условиях уровневой подготовки при обучении иностранному языку. Компетентностный подход позволил выделить целевые установки формирования поликультурной компетенции, определить содержательное наполнение, организационные особенности, выбрать педагогические технологии и методы обучения, создать систему оценивания

уровня сформированности данной компетенции в рамках уровневой языковой подготовки; обосновать организационно-педагогические условия формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента при обучении иностранному языку. Личностно-ориентированный подход использовался при выявлении личностных факторов формирования поликультурной компетенции студентов и их мотивов к изучению профессионального иностранного языка; определении условий выстраивания образовательной траектории языковой подготовки бакалавров менеджмента в университете; в становлении, развитии и саморазвитии личности специалиста, способного к взаимодействию в поликультурной среде; создании дополнительных структурно-содержательных элементов, форм, методов и средств формирования поликультурной компетенции. Культурологический подход применялся в определении культурологической составляющей содержания учебного материала, отборе актуальных форм работы с использованием ситуативных диалогов и полилогов с учетом культурных различий, а также восприятия обучающегося как субъекта культуры.

Компонентами поликультурной компетенции бакалавров менеджмента являются языковой компонент, включающий в себя знание грамматических форм иностранного языка и умение использовать их в процессе речевой деятельности; знание морфологического и синтаксического строя языка, способы словообразования и фонетические закономерности; знание лексического запаса, включающего знание отдельных слов, устойчивых моделей, словосочетаний, фразеологизмов; коммуникативный компонент, демонстрирующий способность правильно применять, с точки зрения норм изучаемого языка, полученные языковые знания и умения во всех видах речевого поведения в процессе коммуникации, то есть способность выстраивать устное, письменное высказывания, монолог, диалог, вести деловую переписку и достигать поставленных коммуникативных задач; лингвокультурный компонент заключающийся во владении лингвокультурными и культурологическими, страноведческими знаниями, лексическим фоном (фоновая, коннотативная, безэквивалентная лексика), концептосферой языка, на котором осуществляется

взаимодействие; понимании особенностей речевого и неречевого поведения носителей языка; способности взаимодействия с аутентичными материалами; профессиональный компонент, предполагающий владение профессиональными практическими знаниями для осуществления коммуникации, а также выполнения специальных обязанностей в рамках профессиональной деятельности при работе в поликультурной среде; способность к профессиональной деятельности на иностранном языке в письменном и устном виде; знание специфики профессии «Менеджер», типов международного менеджмента, этики в международном бизнесе, организационной культуры, кросс-культурный менеджмент.

Выявлены организационно-педагогические условия оптимизации структуры и содержания уровневой языковой подготовки бакалавров менеджмента для формирования у них профессионально ориентированной поликультурной компетенции: разработка и внедрение в содержание обучения поликультурного компонента, учитывающего разнообразие культур, их традиций и ценностей и позволяющего сформировать у обучающихся навыки иноязычной коммуникации и готовность к эффективному взаимодействию в многонациональном или многокультурном обществе посредством уважения, понимания и принятия культурных различий; организация уровневой языковой и поэтапной поликультурной подготовки; взаимодействие обучающихся в иноязычной среде с целью формирования языковых, коммуникативных, лингвокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков как основы их поликультурной компетенции; организация смешанного обучения, в ходе которого практические занятия проводятся с использованием адекватных этапов обучения технологий и методик, самостоятельная работа осуществляется в электронных учебных курсах; моделирование профессиональных ситуаций, имитирующих взаимодействие будущих управленцев в поликультурной среде; создание научной площадки поликультурного взаимодействия будущих менеджеров.

Теоретически обоснована и разработана модель формирования поликультурной компетенции бакалавров направления подготовки «Менеджмент» на разных уровнях изучения иностранного языка, включающая следующие блоки:

целевой (цель), методологический (подходы и их принципы), содержательный (компоненты, уровни, этапы, организационно-педагогические условия, технологии, методы, формы, средства обучения), диагностический (этапы, уровни, критерии, результат). Применены следующие принципы используемых теоретических подходов: принципы системного подхода: целостности, иерархичности, множественности, структуризации, системности; принципы компетентностного подхода: креативности, мобильности, профессиональной направленности, моделирования профессиональной деятельности, адаптированности; принципы личностно-ориентированного подхода: самоактуализации, индивидуальности, субъектности, выбора, творчества и успеха; принципы культурологического подхода: культуросообразности, мультикультурности.

Содержательный блок решает задачи формирования языкового, коммуникативного, лингвокультурного, профессионального компонентов поликультурной компетенции с учетом разных уровней владения иностранным языком и в процессе поэтапной подготовки.

Диагностический блок содержит критерии, которые позволяют экспериментальным путем оценить эффективность модели формирования поликультурной компетенции.

Выявлены критерии сформированности поликультурной компетенции, которые включают когнитивный критерий, связанный с наличием у студентов иноязычных, культурологических и профессиональных знаний, а также знаний в области коммуникации; деятельностный критерий, определяющий языковые, коммуникативные, лингвокультурные и профессиональные умения и навыки, мотивационный, показывающий готовность к вступлению в профессиональную коммуникацию в поликультурной среде, вовлеченность в изучение иностранного языка, потребность использования иностранного языка для профессиональной коммуникации в поликультурной среде; поведенческого критерия, выявляющего способность применять полученные знания, умения, навыки в стандартных и нестандартных ситуациях поликультурного профессионального взаимодействия.

Показатели на каждом уровне владения иностранным языком имеют свои особенности и могут оцениваться по четырем уровням владения поликультурной компетенцией: низком, среднем, достаточном и высоком. Низкий уровень характеризуется отсутствием каких-либо знаний, умений, навыков и опыта. Средний уровень определяется зачатками формируемых знаний, умений и навыков, а также попытками применения минимального опыта. Достаточный уровень проявляется в способностях, обучающихся применять накопленный опыт, а также умения, навыки и знания более уверенно. Высокий уровень демонстрирует уверенное применение полученного опыта, а также знаний, умений и навыков.

Осуществлена апробация разработанной модели формирования поликультурной компетенции бакалавров направления подготовки «Менеджмент» на разных уровнях изучения иностранного языка: эксперимент проводился в группах с изначально элементарным уровнем иностранного языка, а также в группах с изначально продвинутым уровнем иностранного языка. Полученные результаты констатирующего этапа свидетельствовали о низком уровне сформированности поликультурной компетенции в группах с элементарным владением иностранного языка и достаточном уровне сформированности поликультурной компетенции в группах продвинутого уровня иноязычного владения. В результате диагностики по окончании формирующего этапа экспериментальной работы экспериментальные группы показали существенный положительный сдвиг. Так, группа с элементарным уровнем владения иностранного языка продвинулась с низкого на достаточный уровень владения поликультурной компетенции, вторая экспериментальная группа с продвинутым уровнем владения иностранного языка продвинулась на высокий уровень сформированности поликультурной компетенции. Таким образом, можно заключить, что формирование поликультурной компетенции средствами иностранного языка на разных уровнях владения иностранным языком является эффективным инструментом для применения в высшей школе.

Перспективы исследования. В спектр дальнейших изысканий по проблеме формирования поликультурной компетенции бакалавров менеджмента на разных уровнях языковой подготовки видится перспективным включить вопросы по применению предложенной модели на последующих этапах профессионального образования по направлению «Менеджмент» (в рамках образовательных программ магистратуры и аспирантуры), а также по другим направлениям подготовки по программам бакалавриата, где поликультурное взаимодействие является неотъемлемой частью профессиональной деятельности.

Список сокращений и условных обозначений

- Д** – деятельностный критерий
- ДК** – деятельностный критерий коммуникативного компонента
- ДЛ** – деятельностный критерий лингвокультурного компонента
- ДП** – деятельностный критерий профессионального компонента
- ДЯ** – деятельностный критерий языкового компонента
- ИКТ** – информационные коммуникационные технологии
- ИЯ** – иностранный язык
- К** – когнитивный критерий
- КГ** – контрольная группа
- КК** – когнитивный критерий коммуникативного компонента
- КЛ** – когнитивный критерий лингвокультурного компонента
- КП** – когнитивный критерий профессионального компонента
- КЯ** – когнитивный критерий языкового компонента
- М** – мотивационный критерий
- МК** – мотивационный критерий коммуникативного компонента
- МЛ** – мотивационный критерий лингвокультурного компонента
- МООК** – массовый открытый онлайн курс
- МП** – мотивационный критерий профессионального компонента
- МЯ** – мотивационный критерий языкового компонента
- П** – поведенческий критерий
- ПК** – поведенческий критерий коммуникативного компонента
- ПКК** – поликультурная компетенция
- ПЛ** – поведенческий критерий лингвокультурного компонента
- ПП** – поведенческий критерий профессионального компонента
- ПЯ** – поведенческий критерий языкового компонента
- РД** – речевая деятельность
- СДО** – среда дистанционного обучения
- СевГУ** – Севастопольский государственный университет

УК – универсальная компетенция

ФГОС – федеральный государственный образовательный стандарт

ЭГ – экспериментальная группа

ЭИОС – электронная информационно-образовательная среда

ЭУК – электронный учебный курс

CEFR – общеевропейские компетенции владения иностранным языком

Список литературы

1. Акаева, Х. А. Роль преподавателя иностранного языка в проведении курса выравнивания уровня владения английским языком студентами неязыкового вуза / Х. А. Акаева // Труды Грозненского государственного нефтяного технического университета им. академика М. Д. Миллионщикова. – 2009. – № 9. – С. 210–215.
2. Алексеева, В. Р. О разработке методической системы формирования поликультурной компетенции студентов-лингвистов посредством внедрения лингвострановедческих лексикографических произведений в учебный процесс / В. Р. Алексеева // Профессиональная подготовка учителя иностранного языка в России: реалии и перспективы: Сборник научных трудов по материалам II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Нижний Новгород, 13–14 апреля 2021 года / Отв. редактор А. С. Шимичев. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н. А. Добролюбова, 2021. – С. 11–18.
3. Арутюнова, Н. В. Язык и мир человека / Н. Д. Арутюнова. – [2-е изд., доп.]. – М.: Языки русской культуры, 1999. – 896 с.
4. Бабанский, Ю. К. Методы обучения в современной общеобразовательной школе / Ю. К. Бабанский. – М.: Просвещение, 1985. – 214 с.
5. Багрецова, Н. В. Формирование иноязычной лингвокультурной компетентности у студентов направления подготовки «нефтегазовое дело» в профессионально ориентированном обучении английскому языку: дис. ... кан. пед. наук: 13.00.02 / Багрецова Нина Викторовна. – СПб., 2016. – 241 с.
6. Барышников, Н. В. Особенности межкультурной коммуникации при несовершенном владении иностранным языком / Н. В. Барышников // Обучение межкультурной коммуникации в различных условиях: Сб. науч. статей. – Пятигорск, 2000. – С. 5–12.
7. Благоев, Ю. В. Формирование поликультурной компетенции у студентов музыкальных колледжей на основе интеграции учебных дисциплин:

иностранный язык, литература, музыкальная литература: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Благов Юрий Владимирович. – Екатеринбург, 2017. – 137 с.

8. Богуславский, М. В. Стратегические тенденции развития системы высшего образования в Российской Федерации / М. В. Богуславский, Е. В. Неборский // Гуманитарные исследования Центральной России. – 2017. – № 2 (3). – С. 7–20.

9. Бодуэн де Куртенэ, И. А. Избранные труды по общему языкознанию / И. А. Бодуэн де Куртенэ. – М.: Изд-во АН СССР, 1963. – Т.2. – 392 с.

10. Болотов, В. А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В.А. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 8–14.

11. Бондаревская, Е. В. Теория и практика личностно-ориентированного образования / Е. В. Бондаревская. – Ростов-на-Дону: Булат, 2000. – 351 с.

12. Борисенков, В. П. Поликультурное образование – новая педагогическая парадигма / В. П. Борисенков, О. В. Гукаленко // Понятийный аппарат педагогики и образования. Коллективная монография. – Екатеринбург, 2019. – Выпуск XI. – С. 59–74.

13. Борытко, Н. М. В пространстве воспитательной деятельности: Монография / Н. М. Борытко; науч. ред. Н. К. Сергеев. – Волгоград: Перемена, 2001. – 181 с.

14. Браславская, Е. А. Английский язык. Уровень Pre-Intermediate_B1, Part 1 [Электронный курс]: электронный учебный курс, разработан для организации самостоятельной работы студентов ОФО и ЗФО всех направлений подготовки СевГУ. Текст (визуальный) : электронный / Е. А. Браславская, Е. В. Никитина. – Дистанционное обучение СевГУ : [сайт]. – 2020.

15. Браславская, Е. А. Английский язык. Уровень Pre-Intermediate_B1, Part 2 [Электронный курс]: электронный учебный курс, разработан для организации самостоятельной работы студентов ОФО и ЗФО всех направлений подготовки СевГУ. Текст (визуальный): электронный / Е. А. Браславская, Е. В. Никитина. – Дистанционное обучение СевГУ: [сайт]. – 2020.

16. Бьюзен, Т. Супермышление / Т. Бьюзен. – М.: Попурри, 2014. – 320 с.

17. Вежбицкая, А. Язык. Культура. Познание / А. Вежбицкая; [пер. с англ. М. А. Кронгауз]. – М.: Русские словари, 1996. – 461 с.
18. Верещагин, Е. М. Лингвострановедческая теория слова / Е. М. Верещагин, В. Г. Костомаров. – М.: Русский язык, 1980. – 320 с.
19. Виноградов, В. В. Русский язык. Грамматическое учение о слове / В. В. Виноградов. – М.: Высш. шк., 1972. – 614 с.
20. Возмилкина, Е. Н. Интерактивные формы обучения в системе высшего образования: «метод мозгового Штурма» / Е. Н. Возмилкина // Новая наука: Стратегии и векторы развития. – 2016. – № 118-3. – С. 106–108.
21. Войтина, Н. И. Организационно-педагогические условия эффективности контрольно-аналитической деятельности в педагогическом колледже: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Войтина Наталия Ивановна. – Магнитогорск, 2001. – 190 с.
22. Воскобойников, А. Э. Системные исследования: базовые понятия, принципы и методология [Электронный ресурс] / А. Э. Воскобойников // Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение». – 2013. – №6 (ноябрь – декабрь). – Режим доступа: http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2013/6/Voskoboinikov_Systems-Research/ (дата обращения: 01.08.2021).
23. Всероссийская молодежная научно-практическая конференция с международным участием «LinguaNet» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.sevsu.ru/univers/ionmo/nauka-ionmo/linguanet> (дата обращения: 10.02.2022).
24. Выготский, Л. С. Собрание сочинений: В 6-ти т. Т.6. Научное наследие / Под ред. М. Г. Ярошевского. – М.: Педагогика, 1984. – 400 с.
25. Гильмеева, Р. Х. Формирование поликультурной компетенции студента на основе проектно-целевого подхода в процессе гуманитарной подготовки / Р. Х. Гильмеева // Социально-экономические и технические системы: исследование, проектирование, оптимизация. – 2016. – № 6 (73). – С. 31–41.
26. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 26

декабря 2017 г. № 1642) в текущей редакции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/313b7NaNS3VbcW7qWYsIEDbPCuKib1C6.pdf> (дата обращения: 03.11.2019).

27. Гофман, О. О. Ценностно-смысловые и ситуационные детерминанты профессиональной ответственности (на примере строительных профессий): дис. ... канд. псих. наук: 19.00.03 / Гофман Ольга Олеговна. – СПб., 2017. – 182 с.

28. Григоренко, С. Е. Основные положения и критерии коммуникативно-когнитивного обучения иностранному языку / С. Е. Григоренко, И. В. Сагалаева // Педагогическое образование в России. – 2014. – № 8. – С. 261–265.

29. Гукаленко, О. В. Поликультурное образование и профилактика ксенофобии в образовательной среде / О. В. Гукаленко. – М.: ФГБНУ «ИИДСВ РАО», 2019. – 257 с.

30. Гумбольдт, В. фон. Язык и философия культуры / В. фон Гумбольдт; [пер. с нем., сост., общ. ред. и вступ. статьи: А. В. Гулыги и Г. В. Рамишвили.]. – М.: Прогресс, 1985. – 451 с.

31. Гурьянова, Т. Ю. Формирование поликультурной компетентности студентов ссузов: на материале обучения иностранному языку: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Гурьянова Татьяна Юрьевна. – Чебоксары, 2008. – 220 с.

32. Гурьянова, Т. Ю. Реализация современных технологий обучения иностранному языку как условие формирования поликультурной компетентности студентов вуза / Т. Ю. Гурьянова, А. Г. Абрамова, Л. А. Метелькова // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева. – 2016. – № 2 (90). – С. 123–130.

33. Гусева, А. П. Профессиональное развитие взрослых в связи с характеристиками зрелости личности (на примере социально ориентированных профессий): дис. ... канд. псих. наук: 19.00.13 / Гусева Анастасия Петровна. – СПб., 2018. – 282 с.

34. Густова, Е. П. Ускоренное восполнение базового языкового уровня в процессе обучения иностранному языку студентов неязыкового вуза (английский

язык): дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Густова Елена Павловна. – Нижний Новгород, 2010. – 261 с.

35. Данилова, Л. Н., Сериков, В.В. Применение педагогических ситуаций в процессе формирования культуры межэтнического общения у старшеклассников / Л. Н. Данилова, В. В. Сериков // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – 2022. – № 2(115). – С. 177–184.

36. Дистервег, А. О природосообразности и культуросообразности в обучении / А. Дистервег // Народное образование. – 1998. – № 7–8. – С. 193–197.

37. Донеv, Д. Д. Формирование информационной компетентности будущих менеджеров государственного и муниципального управления: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Донеv Дмитрий Дмитриевич. – Владикавказ, 2020. – 190 с.

38. Дубовицкая, Т. Д. Методика диагностики направленности учебной мотивации / Т. Д. Дубовицкая // Психологическая наука и образование. – 2002. – № 2. – С. 42–45.

39. Ефремова, Н. Ф. Компетенции в образовании: формирование и оценивание / Н. Ф. Ефремова. – М.: Национальное образование, 2012. – 416 с.

40. Живодрова, Т. А. Формирование поликультурной компетентности обучающихся в общеобразовательной школе при изучении английского фольклора: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Живодрова Татьяна Алексеевна. – М., 2019. – 223 с.

41. Жильцов, В. А. Компьютерное моделирование языковой среды в дистанционном обучении РКИ: уровни А2 – В1: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Жильцов Владимир Александрович. – М., 2019. – 279 с.

42. Закирова, А. Б. Формирование поликультурной компетентности учащихся начальных классов сельской школы: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Закирова Альфия Борисовна. – Ижевск, 2011. – 238 с.

43. Зимняя, И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании / И. А. Зимняя. – Авторская

версия. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 40 с.

44. Зимняя, И. А. Компетентность человека – новое качество результата образования / И. А. Зимняя // Проблемы качества образования: Материалы XIII Всероссийского совещания. – М. – Уфа, 2003. – Книга 2. – С. 4–15.

45. Зимняя, И. А. Педагогическая психология / И. А. Зимняя. – Ростов-на-Дону: Феникс, – 1997. – 480 с.

46. Зимняя, И. А. Психология обучения иностранным языкам в школе / И. А. Зимняя. – М., 1991. – 222 с.

47. Золотарева, С. А. Обучение говорению как виду речевой деятельности в контексте международного взаимодействия студентов / С. А. Золотарева, М. В. Межова // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2019. – № 48. – С. 207–212.

48. Зорина, А.В. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов вуза: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Зорина Анна Викторовна. – Нижний Новгород, 2009. – 217 с.

49. Иванова, С. В. Образовательное пространство как модус образовательной политики: монография / С. В. Иванова, О. Б. Иванов. – М.: ООО «Русское слово – учебник», 2020. – 160 с.

50. Иванова, С. В. Основные тенденции развития образования в условиях современных вызовов / С. В. Иванова, О. Б. Иванов // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. – 2021. – № 5. – С. 38–51.

51. Иванцова, Ю. А. Виртуальная среда Moodle при обучении профессиональному иностранному языку студентов морских специальностей / Ю. А. Иванцова, В. В. Лысенко, Е. В. Никитина // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2019. – № 5 (171). – С. 142–148.

52. Ильин, А. С. Организационно-педагогические Условия обеспечения готовности педагога к реализации Федерального Госстандарта Начального Общего Образования / А. С. Ильин // Ученые записки Крымского федерального

университета имени В. И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. – Т. 4 (70). – 2018. – № 1. – С. 94–106.

53. Иноземцева, К. М. Профиль профессионально-методической компетентности преподавателя иностранного языка технического вуза [Электронный ресурс] / К. М. Иноземцева // Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 3. – Режим доступа: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=26482> (дата обращения: 13.02.2022).

54. Ипполитова, Н. В. Анализ понятия «педагогические условия»: сущность, классификация / Н. В. Ипполитова, Н. С. Стерхова // General and Professional Education. – 2012. – № 1. – С. 8–14.

55. Исабекова, Г. Б. Поликультурная компетенция в современных условиях / Г. Б. Исабекова, Г. К. Абдрахман, Е. Ж. Сармурзин // Ясауи университетінің хабаршысы. – 2020. – № 3 (117). – С. 175–186.

56. Каган, М. С. Системный подход и гуманитарное знание: избранные статьи / М. С. Каган. – Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1991. – 384 с.

57. Камалеева, А. Р. Системный подход в педагогике / А. Р. Камалеева // Научно-педагогическое обозрение. – 2015. – № 3 (9). – С. 13–23.

58. Капранчикова, К. В. Особенности отбора предметного содержания обучения иностранному языку в аграрном вузе / К. В. Капранчикова // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2018. – Т. 23. – № 176. – С. 46–55.

59. Карасик, В. И. Языковой круг: личность, концепты, дискурс / В. И. Карасик. – М.: Гнозис. – 2004. – 390 с.

60. Касторнова, В. А. Информатизация и компьютеризация образовательного процесса: монография / В. А. Касторнова, О. В. Ларина, Т. Г. Везиров [и др.]; под общ. ред. Н. В. Лалетина; Сиб. федер. ун-т; Краснояр. гос. пед. ун-т им. В. П. Астафьева [и др.]. – Красноярск: Центр информации, ЦНИ «Монография», 2014. – 236 с.

61. Каткина, А. А. Технологии эффективного формирования поликультурной иноязычной компетенции / А. А. Каткина // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 62–3. – С. 114–118.

62. Каткина, А. А. Формирование поликультурной иноязычной компетенции обучающихся в неязыковом вузе: на примере подготовки специалиста социально-культурного сервиса и туризма: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Каткина Анастасия Александровна. – Казань, 2018. – 180 с.

63. Китайгородская, Г. А. Методика интенсивного обучения иностранным языкам / Г. А. Китайгородская. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Высшая школа, 1986. – 103 с.

64. Ковчина, Н. А. Подготовка будущего бакалавра к социальному взаимодействию в профессиональной сфере: дис. ... канд. психол. наук: 13.00.08 / Ковчина Наталья Викторовна. – Красноярск, 2015. – 301 с.

65. Комплексная программа развития поликультурного образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pandia.ru/text/77/350/76191.php> (дата обращения: 11.05.2022).

66. Кондрашова, Н. В. Обучение иностранному языку студентов с разным уровнем языковой подготовки [Электронный ресурс] / Н. В. Кондрашова, Н. А. Кокошникова // МНКО. – 2018. – № 4 (71). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/obuchenie-inostrannomu-yazyku-studentov-s-raznym-urovнем-yazykovouy-podgotovki> (дата обращения: 30.05.2022).

67. Конопацкая, Е. А. Формирование общекультурных компетенций студентов-бакалавров в поликультурном образовательном пространстве вуза: на примере профессиональных дисциплин гуманитарной направленности: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Конопацкая Екатерина Александровна. – Казань, 2015. – 225 с.

68. Концепция развития поликультурного образования в Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://pnu.edu.ru/media/filer_public/1b/a5/1ba5a122-7f0f-4008-a73d-9f5c2a8c922b/concept.pdf (дата обращения: 18.06.2020).

69. Королева, М. Ю. Профессионально ориентированная иноязычная подготовка курсантов военных вузов на основе компетентностного подхода: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Королева Мария Юрьевна. – Симферополь, 2020. – 238 с.
70. Котова, Н. А. Организационно-педагогические условия формирования инновационной образовательной среды вуза: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Котова Наталия Александровна. – Тамбов, 2020. – 250 с.
71. Краевский, В. В. Культурологический подход к содержанию образования как способ обеспечения его целостности / В. В. Краевский // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – Сер. Педагогические науки. – 2004. – № 1 (6). – С. 7–11.
72. Крылова, Н. Б. Культурология образования / Н. Б. Крылова. – М.: Народное образование, 2000. – 272 с.
73. Кубрякова, Е. С. Об установках когнитивной науки и актуальных проблемах когнитивной лингвистики / Е. С. Кубрякова // Известия Российской академии наук. Серия литературы и языка. – 2004. – Т. 63, № 3. – С. 3–12.
74. Куровская, Ю. Г. Образовательный дискурс в поле зрения лингвистики, или как изучать концептосферу сознания обучающихся / Ю. Г. Куровская // Известия Российской академии образования. – 2016. – № 4 (40). – С. 89–116.
75. Латуха, М. О. Управление талантливыми сотрудниками в российских компаниях в международной среде: методология исследования и основные практики: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00 / Латуха Марина Олеговна. – СПб., – 2017. – 456 с.
76. Леднев, В. С. Системный подход в педагогике / В. С. Леднев // Метафизика. – 2014. – № 4. – С. 39–51.
77. Леонтьев, А. А. Основы психолингвистики / А. А. Леонтьев. – М., 1997. – 287 с.
78. Леонтьев, А. А. Язык, речь, речевая деятельность / А. А. Леонтьев. – М.: Просвещение, 1969. – 214 с.

79. Лернер, И. Я. Дидактические основы методов обучения / И. Я. Лернер. – М. : Педагогика, 1981. – 185 с.
80. Липова, И. В. Становление поликультурной компетентности воспитателя в условиях профессиональной деятельности в дошкольном учреждении: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Липова Ирина Владимировна. – Волгоград, 2010. – 232 с.
81. Ломакина, Т. Ю. Вспоминая учителя / Т. Ю. Ломакина // Методология профессионального образования. Сборник материалов международной научно-практической конференции. – Под редакцией Т. Ю. Ломакиной. – М.: Институт стратегии развития образования Российской академии образования, 2016. – С. 23–29.
82. Ломакина, Т. Ю. Концептуальные подходы формирования образовательной траектории личности в системе непрерывного образования / Т. Ю. Ломакина // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – №6 (15). – С. 69–77.
83. Ломакина, Т. Ю. Педагог по призванию / Т. Ю. Ломакина // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2016. – № 6 (33). – С. 19–20.
84. Ломакина, Т. Ю. Преемственность в развитии исследований научной школы «Профессиональная педагогика – теория непрерывного образования» / Т. Ю. Ломакина // Высшее и среднее профессиональное образование России в начале 21-го века: состояние, проблемы, перспективы развития. Материалы 12-ой Международной научно-практической конференции. – В 2-х книгах. – Под общей редакцией Р. С. Сафина, Е. А. Корчагина. – Казань: Редакционно-издательский центр «Школа», 2018. – С. 27–32.
85. Ломакина, Т. Ю. Современные требования к разработке модели специалиста / Т. Ю. Ломакина // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. – 2009. – Т. 3. – № 1. – С. 100–113.
86. Ломакина, Т. Ю. Функциональная модель профессионального педагогического сопровождения самоопределения студентов технических вузов /

Т. Ю. Ломакина, И. В. Крыжановская // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2020. – Т. 1. – № 6 (72). – С. 78–90.

87. Ломакина, Ю. В. Формирование поликультурной компетентности студентов педагогического колледжа средствами народной педагогики: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Ломакина Юлия Владимировна. – Уфа, 2012. – 267 с.

88. Лукацкий, М. А. Языковая картина мира современного учебника, или чему мы учим школьников / М. А. Лукацкий, Ю. Г. Куровская // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2018. – № 10 (133). – С. 18–22.

89. Лученков, А. В. Организационно-педагогические условия становления готовности старшеклассников к самоопределению: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Лученков Андрей Владимирович. – М., 2018. – 176 с.

90. Лысенко, В. В. Английский язык. Уровень Intermediate_B1+, Part 1 [Электронный курс]: электронный учебный курс, разработан для организации самостоятельной работы студентов ОФО и ЗФО всех направлений подготовки СевГУ / В. В. Лысенко, М. А. Зубкова, Ю. А. Сабадаш, С. А. Королева, О. В. Борщева. Текст (визуальный): электронный // Дистанционное обучение СевГУ: [сайт]. – 2020.

91. Лысенко, В. В. Английский язык. Уровень Intermediate_B1+, Part 2 [Электронный курс]: электронный учебный курс, разработан для организации самостоятельной работы студентов ОФО и ЗФО всех направлений подготовки СевГУ / В. В. Лысенко, М. А. Зубкова, Ю. А. Сабадаш, С. А. Королева, О. В. Борщева. Текст (визуальный): электронный // Дистанционное обучение СевГУ: [сайт]. – 2020.

92. Лысенко, В. В. К дифференциации понятий, эквивалентных термину «поликультурный» / В. В. Лысенко // Ценности и смыслы. – 2020. – № 5(69). – С. 108–121.

93. Лысенко, В. В. Организация курса «Телефонные переговоры на иностранном языке» в рамках дисциплины «Иностранный язык» / В. В. Лысенко // Ценности и смыслы. – 2022. – № 6(82). – С. 105–121.

94. Лысенко, В. В. Структурные особенности электронного обучающего курса на платформе LMS Moodle / В. В. Лысенко, Ю. А. Иванцова, Е. Н. Кабанкова // *Dictum - Factum: от исследований к стратегическим решениям.* – 2020. – № 2. – С. 101–106.

95. Лысенко, В. В. Формирование поликультурной компетенции будущего менеджера: содержательный аспект дисциплины «Деловой иностранный язык» / В. В. Лысенко // *Ценности и смыслы.* – 2021. – № 1(71). – С. 141–159. – DOI: 10.24412/2071–6427-2021-1-141-159.

96. Льюис, Р. Д. Деловые культуры в международном бизнесе / Р. Д. Льюис. // *От столкновения к взаимопониманию.* – Пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Дело, 2001. – 439 с.

97. Максимова Л. И. Формирование поликультурной компетентности будущих педагогов в вузе на основе интегративного подхода: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Максимова Людмила Ивановна. – Калуга, 2012. – 223 с.

98. Мариносян, Т. Э. Психологические аспекты интеграции учащихся-мигрантов в инокультурную образовательную среду и роль русского языка в их социокультурной адаптации / Т. Э. Мариносян, Ю. Г. Куровская // *Ценности и смыслы.* – 2016. – № 6 (46). – С. 150–155.

99. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.

100. Матушанский, Г. У. Методологические принципы компетентностного подхода в профессиональном образовании [Электронный ресурс] / Г. У. Матушанский, О. Р. Кудаков // *КПЖ.* – 2009. – № 11–12. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-printsipy-kompetentnostnogo-podhoda-v-professionalnom-obrazovanii> (дата обращения: 14.02.2022).

101. Методика обучения иностранным языкам: традиции и современность: коллективная монография / [А. А. Миролюбов и др.]; под ред. А. А. Миролюбова. – Обнинск: Титул, 2010. – 462 с. – (Методическая копилка).

102. Миронцева, С. С. Формирование иноязычной профессионально ориентированной компетенции будущих менеджеров с использованием

электронных образовательных ресурсов: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Миронцева Светлана Сергеевна. – Ялта, 2019. – 211 с.

103. Назначение критерия X^2 – критерия Пирсона. [Электронный ресурс] // Psychol-ok Психологическая помощь. – Загл. с экрана. – Режим доступа: <https://www.psychol-ok.ru/statistics/pearson/> (дата обращения: 28.04.2022).

104. Некрасова, Н. В. Поликультурная компетенция как основа формирования общекультурных и профессиональных компетенций бакалавров регионоведения / Н. В. Некрасова // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2014. – № 6. – С. 81–90.

105. Новиков, А. М. Построение образовательных моделей / А. М. Новиков, Д. А. Новиков // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2010. – № 1. – С. 3–9.

106. Осмоловская, И. М. О культурологическом подходе к формированию содержания образования / И. М. Осмоловская, И. В. Шалыгина // Образование и наука. Известия УрО РАО. – 2006. – № 2 (38). – С. 120–127.

107. Осмоловская, И. М. Создание культурологической теории содержания образования и ее развитие в современных исследованиях / И. М. Осмоловская // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2016. – № 5 (32). – С. 28–37.

108. Пассов Е. И. Основы коммуникативной методики обучения иноязычному общению / Е. И. Пассов. – М.: Рус. яз., 1989. – 276 с.

109. Переведенцева, Л. А. Дидактические условия организации смыслопоисковой деятельности обучающихся основной школы: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Переведенцева Лариса Анатольевна. – Петрозаводск, 2017. – 206 с.

110. Песков, И. В. Формирование поликультурных компетенций учащихся старших классов общеобразовательной школы: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Песков Игорь Викторович. – Тверь, 2009. – 216 с.

111. Писаренко, Д. А. Философские основания проектирования апостериорной модели профессиональной подготовки педагогических кадров в высшей школе / Д. А. Писаренко // Балтийский гуманитарный журнал. – 2020. – Т. 9. – № 3 (32). – С. 146–149.

112. Плужник, И. Л. Формирование межкультурной коммуникативной компетенции студентов гуманитарного профиля в процессе профессиональной подготовки: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Плужник Ирина Ленаровна. Тюмень, – 2003. – 335 с.

113. Полежаева, М. С. Подготовка студентов-будущих учителей к работе в поликультурном образовательном пространстве: монография / М. С. Полежаева; Сев.-Осет. гос. пед. ин-т. – Владикавказ: Издательство СОГПИ, 2017. – 152 с.

114. Помелов, В. Б. Уильям Херд Килпатрик и его метод проектов: к 150-летию со дня рождения педагога / В. Б. Помелов // Вестник Вятского государственного университета. – 2021. – № 3(141). – С. 149–157.

115. Попова, Н. В. Психолого-педагогические условия формирования профессиональной направленности бакалавров в процессе компетентностно-ориентированного образования / Н. В. Попова // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 59–1. – С. 290–293.

116. Потebня, А. А. Мысль и язык / А. А. Потebня. – М.: Директ-Медиа, 2012. – 395 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?Page=book&id=83909> (дата обращения: 21.06.2023). – ISBN 978-5-4458-0219-8. – Текст: электронный.

117. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 970 «Об утверждении образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/380302B_3_31082020.pdf (дата обращения: 02.05.2022).

118. Профессиональный стандарт. Вид экономической деятельности (область профессиональной деятельности): руководство (управление) организацией [Электронный ресурс]. – 2008. – Режим доступа: <http://media.rspp.ru/document/1/4/3/4338a91b98638f2367f6352d3d19f770.pdf> (дата обращения: 02.05.2022).

119. Пушкарева, М. П. Формирование поликультурной компетентности будущих учителей русского языка и литературы в образовательном процессе вуза : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Пушкарева Марина Петровна. – Брянск, 2011. – 188 с.

120. Райан, Р. М. Теория самодетерминации / Р. М. Райан, Э. Л. Деси // Психология мотивации и эмоций / Под ред. Гиппенрейтер Ю. Б., Фаликман М. В. – М: Астрель, 2009. – С. 232–244.

121. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 19 декабря 2015 года N 2627-р [Об утверждении программы развития федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет» на 2016–2025 годы] (с изменениями на 23 апреля 2020 года) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/420326071> (дата обращения: 13.02.2022).

122. Рахманова, М. Д. Формирование мотивации при обучении иностранному языку в вузе / М. Д. Рахманова // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2019. – Т. 8, № 3 (28). – С. 232–236.

123. Роберт, И. В. Методология научно-педагогического исследования в области информатизации образования периода цифровой трансформации / И. В. Роберт // Цифровая трансформация образования: актуальные проблемы, опыт, решения. – Книга IV. – М.: Изд-во АЭО, 2021. – С. 20–56.

124. Роберт, И. В. Теория и методика информатизации образования (психолого-педагогический и технологический аспекты) / И. В. Роберт. – Эл. изд. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2014. – 398 с.

125. Рыбакова, А. А. Педагогические условия формирования информационно-технологической компетенции лингвиста-преподавателя [Электронный ресурс] / А. А. Рыбакова // Наука. Инновации. Технологии. – 2012. – №1. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskie-usloviya-formirovaniya-informatsionno-tehnologicheskoy-kompetentsii-lingvista-prepodavatelya> (дата обращения: 08.02.2022).

126. Рубцова, Е. В. Аудирование как рецептивный вид речевой деятельности / Е. В. Рубцова, Н. В. Девдариани // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2021. – Т. 10, № 1(34). – С. 213–215.

127. Рыманова, И. Е. Использование среды Moodle для обучения профессиональному иностранному языку студентов технического вуза / И. Е. Рыманова // Филологические науки. Вопросы теории и практики. – 2013. – № 11-2. – С. 164–167.

128. Салаватова, С. С. Формирование поликультурной компетентности у будущих учителей национальных школ / С. С. Салаватова, Л. М. Сандулова // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 12-4. – С. 855–859.

129. Селин, Б. Н. Формирование поликультурной компетентности сотрудника полиции в вузе МВД России: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Селин Б. Н. – Белгород, 2012. – 195 с.

130. Сепир, Э. Избранные труды по языкознанию и культурологии / Э. Сепир. – М.: Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1993. – 656 с.

131. Сериков, В. В. Личностно ориентированное образование: поиск новой парадигмы: монография / В. В. Сериков. – М.: ВГПУ, 1998. – 289 с.

132. Сериков, В. В. Модель реализации культурологического подхода при изучении учебного предмета / В. В. Сериков, А. П. Сильченко // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2019. – № 1 (46). – С. 159–166.

133. Сериков, В. В. О разработке личностно-развивающих педагогических технологий / В. В. Сериков // Творческая педагогика (Алматы, Респ. Казахстан). – 2006. – № 1. – С. 22–28.

134. Сериков, В. В. Образование и личность: Теория и практика проектирования образовательных систем / В. В. Сериков. – М.: Логос, 1999. – 272 с.

135. Сериков, В. В. Развитие личности в образовательном процессе [Электронный ресурс] / В. В. Сериков. – М.: Логос, 2012. – 448 с. – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119468> (дата обращения: 10.02.2022).

136. Сидакова, Н. В. Формирование когнитивных навыков у студентов неязыковых специальностей при обучении иностранному языку / Н. В. Сидакова // Балтийский гуманитарный журнал. – 2019. – Т. 8. № 3(28). – С. 137–140.

137. Силантьева, Е. В. Сущность и структура поликультурной компетенции / Е. В. Силантьева // World science: problems and innovations: сборник статей XLVI Международной научно-практической конференции. – Пенза, 30 сентября 2020 года. – Пенза: Наука и Просвещение, 2020. – С. 129–132.

138. Синякова, М. Г. Педагог в поликультурной образовательной среде: субъектно-средовой подход: монография / М. Г. Синякова. – М.: Изд-во МГОУ, 2011. – 122 с.

139. Скаткин, М. Н. Проблемы современной дидактики / М. Н. Скаткин. – 2-е изд. – М.: Педагогика, 1984. – 96 с.

140. Слесаренко, З. Р. Философские и научные аспекты понимания культурной эмпатии / З. Р. Слесаренко // Вестник Чувашского университета. – 2013. – № 4. – С. 110–113.

141. Солоненко, В. А. Формирование профессиональной мобильности будущих специалистов в процессе изучения иностранного языка [Электронный ресурс] / В. А. Солоненко // Вестник БГУ. – 2012. – № 1 (1). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-professionalnoy-mobilnosti-buduschih-spetsialistov-v-protssesse-izucheniya-inostrannogo-yazyka> (дата обращения: 14.02.2022).

142. Соссюр, Ф. Курс общей лингвистики / Ф. Соссюр; переводчик А. М. Сухотин; под редакцией Р. О. Шор. – М.: Издательство Юрайт, 2023. – 303 с.

143. Степанов, Е. Н. Личностно-ориентированный подход в работе педагога: разработка и использование / Е. Н. Степанов. – М.: ТЦ Сфера, 2003. – 128 с.

144. Степанова, А. С. Социокультурная обусловленность формирования стратегий адаптации иностранных специалистов высокой квалификации в Санкт-Петербурге: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.06 / Степанова Александра Сергеевна. – СПб., 2018. – 210 с.

145. Супрунова, Л. Л. Поликультурная компетенция в структуре подготовки будущих магистров к социально-культурной деятельности / Л. Л. Супрунова // Университетские чтения – 2019. – Материалы научно-методических чтений ПГУ. – 2019. – С. 169–174.

146. Сысоев, П. В. Современные информационные и коммуникационные технологии: дидактические свойства и функции / П. В. Сысоев // Язык и культура. – 2012. – № 1 (17). – С. 120–133.

147. Течиева, В. З. Системный подход к организации и осуществлению учебного процесса: сущность, содержание, особенности структурирования: монография / В. З. Течиева; М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Северо-Осетинский гос. ун-т им. К. Л. Хетагурова». – Владикавказ: Изд-во СОГУ им. К. Л. Хетагурова, 2011. – 130 с.

148. Титова, С. В. Экспериментальное внедрение модели организации формирующего и текущего контроля письменно-речевых умений на базе мобильных технологий студентов неязыкового вуза / С. В. Титова, Е. К. Данилина // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2018. – Т. 23, № 172. – С. 35–42.

149. Трифонова, П. А. Мотивация как фактор реализации процессно-компетентностного подхода к внутрифирменному обучению: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Трифонова Полина Александровна. – Ярославль, 2011. – 170 с.

150. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/events/president/news/57425> (дата обращения 20.01.2021).

151. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202007210012> (дата обращения 20.01.2021).

152. Уотсон, Дж. Б. Бихевиоризм / Дж. Б. Уотсон // Хрестоматия по истории психологии. Период открытого кризиса (начало 10-х – середина 30-х годов XX в.) / Под ред. П. Я. Гальперина, А. Н. Ждан. – М., 1980. – С. 34–46.

153. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/36698> (дата обращения: 10.02.2022).

154. Федеральный проект «Экспорт образования» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pnzreg.ru/upload/iblock/8a8/8a8f57aec5a4e4f13735b7cc243519c4.pdf> (дата обращения 20.01.2021).

155. Философский словарь / Под ред. И. Т. Фролова. – М.: Политиздат, 1987. – 590 с.

156. Фоменко, Н. В. Дидактические условия формирования учебной деятельности в начальных классах [Электронный документ] / Н. В. Фоменко // Инновационная наука. – 2015. – № 9. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/didakticheskie-usloviya-formirovaniya-uchebnoy-deyatelnosti-v-nachalnyh-klassah> (дата обращения: 12.05.2022).

157. Халеева, И. И. Основы теории обучения пониманию иноязычной речи (подготовка переводчиков) / И. И. Халеева. – М.: Высшая школа, 1989. – 238 с.

158. Харина, И. В. Формирование поликультурной компетентности иностранных студентов в процессе профессиональной подготовки в вузе: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Харина Ирина Вячеславовна. – Красноярск, 2014. – 225 с.

159. Хрулева, А. А. Формирование информационной культуры будущих учителей английского языка: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Хрулева Алина Алексеевна. 2019. – 228 с.

160. Хупсарокова, А. М. Предметно-содержательные компоненты поликультурной компетентности педагога / А. М. Хупсарокова, Ф. П. Хакунова // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2011. – № 1. – С. 50–55

161. Хуторской, А. В. Компетентность как дидактическое понятие: содержание, структура и модели конструирования / А. В. Хуторской, Л. Н. Хуторская // Проектирование и организация самостоятельной работы студентов в контексте компетентностного подхода: Межвузовский сб. науч. тр. / Под ред. А. А. Орлова. – Тула: Изд-во Тул. гос. пед. ун-та им. Л. Н. Толстого, 2008. – Вып. 1. – С.117–137.

162. Хушбахтов, А. Х. Терминология «педагогические условия» / А. Х. Хушбахтов // Молодой ученый. – 2015. – №23. – С. 1020–1022 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/103/23955/> (дата обращения: 04.02.2022).

163. Шаляпина, С. В. Организационно-педагогические условия содействия профессиональному самоопределению и трудоустройству студентов педагогического вуза: дис. ... канд. пед. наук: 5.8.7. / Шаляпина Светлана Васильевна. – Томск, 2021. – 205 с.

164. Щеглова, Е. М. Развитие поликультурной компетентности будущих специалистов: на примере курсантов академии МВД: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – Омск, 2005. – 213 с.

165. Щерба, Л. В. Преподавание иностранных языков в средней школе. Общие вопросы методики / Л. В. Щерба. – Изд. 2-е. – М.: Высшая школа, 1974. – 112 с.

166. Электронная информационно-образовательная среда СевГУ. – Заглавие с экрана. – Режим доступа: <https://do.sevsu.ru/> (дата обращения: 14.05.2022).

167. Эрдниева Э. В. Формирование коммуникативной компетентности бакалавров гуманитарного профиля в условиях поликультурной среды: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Эрдниева Эрвена Владимировна. – Махачкала, 2018. – 153 с.

168. Яковлев, Е. В. Педагогическое исследование: содержание и представление результатов / Е. В. Яковлев, Н. О. Яковлева. – Челябинск: Изд-во РБИУ, 2010. – 317 с.

169. Adler, N. J. Cross-Cultural Interaction: What We Know and What We Need to Know / N. J. Adler., Z. Aycan // *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* – 2018. – P. 307–333.
170. Arslan, H. Multicultural Education: From Theory to Practice / H. Arslan, G. Rață. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing, 2013. – 469 p.
171. Banks, J. A. Cultural Diversity and Education: Foundations, Curriculum, and Teaching / J. A. Banks. – 6th ed. – New York: Routledge, 2016. – 366 p. – URL: <https://doi.org/10.4324/9781315622255> (accessed 15.10.2021).
172. Bloomfield, L. Language / L. Bloomfield. – New York: Holt, Rinehart and Winston. – 1933 – 580 p.
173. Cambridge English Empower // Cambridge English Language Learning. Teaching and learning materials for English language learners. – URL: <https://www.cambridge.org/gb/cambridgeenglish/catalog/adult-courses/cambridge-english-empower/components> (accessed 16.10.2020).
174. Chomsky, N. Linguistics and Adjacent Fields: A Personal View.” In *The Chomskyan Turn*, edited by A. Kasher. Oxford and Cambridge, MA: Basil Blackwell, 1991. – Pp. 3–25.
175. Constantine, M. G. Multicultural Training, Self-construals, and Multicultural Competence of School Counselors. / M. G. Constantine, C. J. Yeh // *School of Education Faculty Research*. – Paper 3. – 2001. – URL: http://repository.usfca.edu/soe_fac/3 (accessed 15.07.2020).
176. Cook, G. *Discourse* / G. Cook. – Oxford University Press, 1989. – 165 p.
177. Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning. – URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN) (accessed 15.10.2021).
178. Dusi, P. Skills, Attitudes, Relational Abilities & Reflexivity: Competences for a Multicultural Society / P. Dusi, G. Messetti, M. Steinbach // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. – 2014. – Vol. 112. – P. 538–547. – DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.01.1200.

179. European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture. Key competences for lifelong learning. - Luxembourg: Publications Office, 2019. – URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2766/291008> (accessed 20.02.2022).

180. Jakobson, R. O. Lingvistika i pojetika / R. O. Jakobson. – Sokr. prev. I. A. Mel'chuka // Strukturalizm: «za» i «protiv». – Sbornik statej. M., 1975. – URL: <http://www.philology.ru/linguistics1/jakobson-75.htm>

181. Hall, Ed. T. The silent language / Ed. T. Hall. – Greenwood Press, 1980, 240 p.

182. Halliday, M. A. K. An Introduction to Functional Grammar / M. A. K. Halliday. – London: Arnold, 1985. – 387 p.

183. Hladík, J. Individual Importance of Multicultural Competence in relation to Components of Students' Self-Regulated Learning / J. Hladík, K. Hrbápková, S. Vávrovác // Procedia - Social and Behavioral Sciences. – 2012. – № 69. – P. 341–349.

184. Hofstede, G. Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations. Thousand Oaks / G. Hofstede. – CA: Sage Publications, 2001. – 616 p.

185. Hofstede, G. Masculinity and Femininity: The taboo dimension of national cultures / G. Hofstede. – Thousand Oaks: SAGE Publications Inc., 1998. – P. 3. – 256 p.

186. Hofstede, G. H. Cultures and organizations: software of the mind / G. Hofstede, G. J. Hofstede, M. Minkov. – Mc Graw Hill, 2015. – 279 p.

187. Hymes, D. Ethnography, linguistics, narrative inequality: Toward an understanding of voice / D. Hymes. – London; Bristol: Taylor & Francis, 1996. – 258 p. – URL: <http://escholarship.org/uc/item/13f427qw#page-1>. – Title from screen.

188. Krashen, S. Principles and Practice in Second Language Acquisition / Stephen Krashen. – Pergamon Press Inc. University of Southern California, 1982. – 154 p. – URL: http://www.sdkrashen.com/content/books/sl_acquisition_and_learning.pdf (accessed 15.07.2020).

189. Kivel, P. Multicultural Competence / P. Kivel. – URL: <http://paulkivel.com/wp-content/uploads/2015/07/multiculturalcompetence.pdf> (accessed 15.07.2020).

190. Lewis, M. The lexical approach: The state of ELT and a way forward / M. Lewis. – Hove: Language Teaching Publications, 1993. – 200 p.

191. Lysenko, V. V. Multilevel training of students – future managers as an effective way of multicultural competence creation / V. V. Lysenko // Cognitive-Social and Behavioural sciences (icCSBs 2020): Сборник научных трудов аспирантов Круглого стола по методологии педагогических исследований кафедры по глобальному образованию в рамках Международной научно-практической конференции, Москва, 07–08 декабря 2020 года / Под ред. С. В. Ивановой, И. М. Елкиной. – М.: Институт стратегии развития образования Российской академии образования, 2021. – P. 39–42.

192. Major, T. E. Multicultural competence in student affairs: The case of the University of Botswana. / T. E. Major, B. Mangope // Journal of Student Affairs in Africa. – Vol. 2. – №1. – 2014. – P. 23–34.

193. Mio, J. S. Multicultural psychology: Understanding our diverse communities (3rd ed.) / J S. Mio, L. Barker-Hackett, J. Tumaming. – New York: Oxford University Press, 2012. – 464 p.

194. Nardon, L. Developing multicultural competence. / L. Nardon, R. Steers, C. Sanchez-Runde // European Business Review. – 2013. – P. 27–30.

195. Nunan, D. Communicative Tasks and the Language Curriculum / D. Nunan. – TESOL Quarterly, 1991. – P. 279–295. – URL: <http://blog.about-esl.com> (accessed 7.11.2021).

196. Oxford, R. L. Language Learning Strategies – What Every Teacher Should Know / R. L. Oxford. – Boston, USA: Heinle & Heinle, 1990. – 342 p.

197. Pope, R. L. Student affairs core competencies: Integrating multicultural awareness, knowledge, and skills / R. L. Pope, A. L. Reynolds // Journal of College Student Development. – 1997. – V. 38. – P. 266–277.

198. Rogers, C. R. Client-centered therapy: Its current practice, implications and theory / C. R. Rogers. – London: Constable. 1951. – 560 p.

199. Sapir, Ed. Language: An introduction to the study of speech [Electronic resource] / E. Sapir. – New York: Harcourt, Brace and company, 1921. – URL: <http://www.gutenberg.org/files/12629/12629-h/12629-h.htm>. – Title from the screen.
200. Selinker, L. Interlanguage / L. Selinker // IRAL. – 1972. – Vol. X/3. – P. 209– 231.
201. Skinner, F. Science and Human Behavior / F. Skinner. – New York: The Free Press. – 1953 – 461 p.
202. The Common European Framework of Reference for Language, Cambridge University Press. URL: <https://rm.coe.int/1680459f97> (accessed 11.02.2022).
203. The free dictionary by Farlex. URL: <https://www.thefreedictionary.com> (accessed 11.11.2021).
204. Whorf, B. L. Science and Linguistics / B. L. Whorf; ed. J. B. Carroll // Language, Thought and Reality. – Cambridge; New York, 1956. – P. 207–219.

Приложение А

Опрос преподавателей, работающих с группами студентов менеджмента до 2018 года

1. Оцените уровень иноязычной подготовки студентов менеджмента в начале обучения в университете по 5 балльной шкале?
2. Оцените мотивированность студентов менеджмента к обучению по 5 балльной шкале?
3. Оцените программу обучения менеджеров по дисциплине «Иностранный язык» по 5 балльной шкале?
4. Присутствует в программе коммуникативный компонент обучения?
(ДА / НЕТ)
5. Наполнена ли программа культурологическим содержанием обучения?
(ДА/НЕТ)
6. Присутствует ли в программе профессионально-ориентированный компонент? (ДА / НЕТ)
7. По вашему мнению, способен ли студент, освоив программу, к поликультурному взаимодействию в профессиональной среде с представителями других национальностей? (ДА / НЕТ)
8. По вашему мнению, есть ли необходимость изменить программу обучения? (ДА/НЕТ)

Приложение Б

Пример тестовых вопросов

для определения уровня владения иностранным языком

1. I'm a manager. And _____ do you do?

A. what	B. how	C. who	D. which
---------	--------	--------	----------

2. Maria plays tennis _____ anyone else I know.

A. Better than	B. better as	C. as best as	D. more good than
----------------	--------------	---------------	-------------------

3. How about _____ out in the evening?

A. Eating	B. for eating	C. to eat	D. eat
-----------	---------------	-----------	--------

4. I didn't like the movie. _____. I think it was boring.

A. Neither did I	B. So I didn't	C. Me too	D. So did I
------------------	----------------	-----------	-------------

5. They won't leave for New York _____ we have enough money to live there.

A. Unless	B. When	C. as soon as	D. if
-----------	---------	---------------	-------

6. Can I have _____ ice-cream, please?

A. Some	B. No	C. Any	D. lot
---------	-------	--------	--------

7. I _____ to the theatre since last year.

A. haven't been	B. don't go	C. haven't gone	D. Didn't go
-----------------	-------------	-----------------	--------------

8. _____ suitcase is this? – It's Kate's.

A. Whose	B. Where	C. What	D. which
----------	----------	---------	----------

9. You will pass the exam if you work _____.

A. Hard	B. Hardly	C. Good	D. excellent
---------	-----------	---------	--------------

10. I'm tired. I _____ a lot recently.

A. Have been working	B. worked	C. work	D. am working
----------------------	-----------	---------	---------------

11. If I _____ the error, I would have corrected it.

A. Had noticed	B. notice	C. have noticed	D. noticed
----------------	-----------	-----------------	------------

12. _____ boys over there are Jewish.

A. Those	B. These	C. That	D. This
----------	----------	---------	---------

13. Mirko is a _____ driver than Milosh.

A. Worse	B. worst	C. badly	D. bad
----------	----------	----------	--------

14. Samira rides _____ bike to school every morning.

A. Her	B. Hers	C. An	D. she
--------	---------	-------	--------

15. I promise I _____ you with the cleaning as soon as I finish this routine.

A. will help	B. help	C. am going to help	D. am helping
--------------	---------	---------------------	---------------

Приложение В

Тест на определение знаний норм речевого поведения, правил коммуникации в поликультурной среде

1. What is “small talk”?
 - a) It’s conversation about controversial things like religion.
 - b) It’s conversation about a person's deepest secrets.
 - c) It’s light and easy conversation we usually make with strangers and acquaintances.
 - d) It’s conversation for children. “Big talk” is conversation for adults.

2. An “acquaintance” is:
 - a) a total stranger
 - b) someone you know, but not very well
 - c) your best friend
 - d) a family member
 - e) a man who lives underwater

3. What is an example of a good topic for small talk?
 - a) the weather
 - b) death
 - c) how much money you make at your job
 - d) Fermat’s last theorem (math)

4. You want to end a conversation. What is the best thing to say?
 - a) I’m finished talking. Goodbye!
 - b) This conversation is boring. I’m leaving.
 - c) Okay. I'm going to go now.
 - d) I’m thirsty. I need to grab a drink.
It was nice talking to you.

5. Finish this goodbye with the correct sentence:
“I need to talk to my friend over there. It was nice meeting you. _____.”
 - a) I enjoy to talk to you
 - b) I enjoyed talk to you
 - c) I enjoyed talking at you
 - d) I enjoyed talking to you

6. What is an example of bad small talk?
 - a) So how do you know Karen?
 - b) I really like your shirt. Where did you get it from?
 - c) What is your religion? Oh, no. That is a false religion.
 - d) I’m new to this city. Anything you would recommend to see?

7. Small talk is common in elevators, classes, _____, as well as in many other circumstances and places.

- a) during a public address
- b) parties
- c) on the six o'clock news
- d) newspaper articles

8. When you make small talk, what is the proper etiquette when it comes to asking questions?

- a) You should not ask them questions. You don't want to be nosy.
- b) You should ask them questions about non-controversial topics.
- c) You should ask them personal questions about their life problems.

d) You should only talk about yourself.

9. What is an example of bad small talk?

- a) This is such a nice apartment.
- b) Wow! What a beautiful painting.
- c) So how do you earn a living?
- d) You look pregnant. Are you going to have a baby? No? You need to lose weight, then.

10. "What do you do for a living?" means:

- a) What is your job?
- b) Where do you live?
- c) What are your hobbies?
- d) How are you feeling?
- e) Why do you choose to continue living even though life is meaningless and everything dies?

Приложение Г**Пример тестовых вопросов на определение культурологических знаний**

1. Which cultures perceive nature as being in harmony with a man?

- A. Japan, China;
- B. Arab countries;
- C. American Indians;
- D. Germany, Switzerland;
- E. Latin American countries.

2. The competitive spirit is present in their work, family, friendships, recreation, sports, etc.:

- A. Americans;
- B. Japanese;
- C. the English;
- D. the French;
- E. Chinese.

3. People belonging to this culture prefer clear goals, detailed tasks, strict work schedules and timetables:

- A. German culture;
- B. US culture;
- C. Indian culture;
- D. the culture of Denmark;
- E. culture of Finland.

4. Masculine cultures include:

- A. the cultures of Italy, Great Britain, Japan;
- B. culture of Greece, Sweden, Denmark;
- C. culture of India, Denmark, Netherlands;
- D. the culture of Denmark, Norway, Sweden;
- E. culture of Finland, Portugal, Chile.

5. Select the individualist cultures:

- A. the culture of Germany, Britain, USA;

- B. culture of Mexico, Egypt, Denmark;
- C. Indian, Brazilian cultures;
- D. Asian and African cultures;
- E. Catholic cultures of Southern Europe.

6. People in this country communicate in an abundance of compliments, signs of gratitude and attention. They will not publicly criticize a co-worker, as they consider it rude and disrespectful:

- A. in Saudi Arabia;
- B. in France;
- C. in the US;
- D. in China;
- E. in Thailand.

7. They are more gallant than polite, skeptical and calculating, cunning and resourceful. At the same time, they are enthusiastic, trusting and generous. They love and know how to talk. They are not always punctual:

- A. the French;
- B. the Japanese;
- C. the English;
- D. Russians;
- E. Americans.

Приложение Д

Пример тестовых вопросов для оценки знаний профессиональных тем

- | | |
|---|---|
| <p>1. Intellectual resources include</p> <ul style="list-style-type: none"> A. knowledge and experience B. time and money C. money and equipment | <p>6. A plan for achieving success</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Innovation B. Strategy C. Objective |
| <p>2. Material resources include</p> <ul style="list-style-type: none"> A. knowledge and experience B. time and money C. money and equipment | <p>7. A person who provided expert advice to a company</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Consultant B. Manager C. Subordinate |
| <p>3. What function doesn't relate to management?</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Manufacturing B. Planning C. Organizing | <p>8. A situation of danger or difficulty</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Crisis B. Objective C. Strategy |
| <p>4. The section of the economy under government control</p> <ul style="list-style-type: none"> A. public sector B. economics C. private sector | <p>9. Something you plan to do or achieve</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Objective B. Crisis C. Innovation |
| <p>5. A new idea or method</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Innovation B. Strategy C. Objective | <p>10. When someone is raised to a higher or more important position</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Promotion B. Strategy C. Innovation |

Приложение Е

Пример заданий для оценки умений читать и писать

Task 1. Read the text.

What is Management?

Management is everywhere. Any time people work to achieve a goal, they are engaging in management. At least as far back as the building of pyramids in ancient Egypt or Mesoamerica, people have used principles of management to achieve goals. Today, organizations of all types—social, political, and economic—use management techniques to plan and organize their activities.

Two Aspects of Management

When people talk about **management**, they may be referring to very different aspects. They may be talking about the people who are the managers, especially those people in **strategic** positions who make important decisions for the organization, such as the executive officers, president, or general manager. Or, they may be referring to the activities and **functions** of an organization to achieve organizational goals.

Management as People

The people with the responsibility and authority to determine the overall direction of the organization are often referred to as the management of the organization. Management has the authority to decide what the goals of the organization should be and how those goals will be achieved. Individuals in **upper management** must be aware of conditions in the organization's environment and have knowledge of the total resources of the organization. They put these two together to determine the most promising path for the organization to pursue.

Let's look at a small-scale illustration. Imagine a family considering their vacation plans. They have a goal: to get away from home and work to spend an enjoyable week or two together. To achieve their goal they must first make a number of related decisions such as these: Where will we go? How will we get there? Where will we stay? What will we do while we are there?

These decisions cannot be made without considering the resources they have available for the trip. Perhaps they have saved money for the trip or they decide to take

out a small loan. Maybe they will rent an RV and camping equipment or buy into a timeshare. They might be experienced backpackers or they might enjoy just chilling at the beach. The family's decision makers must plan on how to use their resources—both **material resources**, such as money and equipment, and **intellectual resources**, such as knowledge and experience—to create a successful vacation. But deciding what they are going to do is not enough; they need to actually do things to get ready for their trip. They may need to make reservations, schedule time off work, get their car serviced, or buy a new camera and appropriate clothing and gear. Finally, if they have made all the right decisions and all the necessary arrangements, they can go on their trip and have a great time.

Management as Process

As we saw in the earlier example, decision making and planning are required before actions are taken. Defining the goals of the organization, planning the actions to meet the goals, and organizing the resources needed to carry out the actions are all vital functions of management. Planning and organizing ensure that everyone in the organization is working together toward meeting goals.

Organizations, like families, also have goals. In large organizations, the goals are usually formally defined. A corporate goal may be to increase market share by 12 percent in two years or to provide 250 free meals per week to a local shelter. In small organizations or family businesses, the goals may be more general and informal, such as to provide a unique dining experience to patrons or to be able to retire comfortably in five years.

All organizations—businesses, the military, government departments, nonprofit service providers, or public school systems—require management because they all are trying to achieve goals. And although it may seem straightforward, the management process is complex. In most cases, management functions include:

- applying and distributing organizational resources effectively;
- acquiring new resources when necessary;

- analyzing and adapting to the ever-changing environment in which the organization operates;
- complying with legal, ethical, and social responsibilities of the community;
- developing relationships with and among people to execute the strategies and plans.

Task 2. Do the following exercises.

1) The primary goal of management is

A. to work together	B. to achieve goal	C. to build pyramids
---------------------	--------------------	----------------------

2) These people know everything about the organization and its resources.

A. individuals strategic management	B. executives	C. individuals in upper management
-------------------------------------	---------------	------------------------------------

3) Intellectual resources include

A. money and equipment	B. time	C. knowledge and experience
------------------------	---------	-----------------------------

4) What function doesn't relate to management?

A. organizing	B. planning	C. manufacturing
---------------	-------------	------------------

5) Material resources include

A. knowledge and experience	B. time and money	C. money and equipment
-----------------------------	-------------------	------------------------

6) Is the statement TRUE or FALSE? Not many organizations require management.

7) Is the statement TRUE or FALSE? In the text, there are mentions of organizations of all types among which social, educational religious.

8) Is the statement TRUE or FALSE? Executive officers, president, or general manager are people in strategic positions.

Task 3. Find the synonyms in the text.

1) Top-priority – strategic;

- 2) to enhance – to increase;
- 3) knowledge – intellectual resources;
- 4) target – goal;
- 5) to gain – to achieve;
- 6) to follow – to pursue;
- 7) guarantee – ensure;
- 8) productively – effectively;
- 9) money – material resources;
- 10) authority – responsibility;
- 11) essential – vital;
- 12) approach – technique.

Task 4. Write an essay on the topic “What is Management from your point of view?”.

Приложение Ж**Вопросы для проверки умения вступать в коммуникацию****Уровень A2 / B1**

What's your name?

Where are you from?

Do you like your city/town/village?

How old are you?

When is your birthday?

Do you have sisters and brothers? What are their names?

What do your parents do?

What is your favorite color? Why?

What is your favorite food? Drink?

How often do you have it?

Where did you spend summer? Was it good?

Do you have a pet? What is its name?

Do you like watching TV? Why?

Do you go to the cinema? How often?

What do you usually have for breakfast?

Who is your best friend?

What do you like doing in your free time?

What are you scared of?

Уровень B1+ / B2

Do you have any siblings? What are their names?

Have you ever travelled abroad? Where have you been? What did you like the most about it?

Why have you chosen this university?

What is your dream job?

If you were an animal, what would you be?

If you could travel in time, which epoch would you go to?

How would you describe your personality?

What are your ambitions in life?

How do you prefer spending your spare time?

Do you have any phobias? Which?

Would you prefer living in a big city or in a small town? Why?

Who is your favorite relative? Why?

Have you got any work experience?

What did you do?

Приложение И**Вопросы для проверки уровня понимания особенностей речевого поведения**

1. Excuse me, could you pass me the salt?
 - A. **Certainly, here you go.**
 - B. Can you recommend a good restaurant?
 - C. Is it raining outside?
 - D. Would you like dessert?
2. A friend hands you a gift. How might you respond appropriately?
 - A. What is it?
 - B. **I appreciate your kindness.**
 - C. I don't need anything.
 - D. Where did you buy this?
 - E. Correct answer: I appreciate your kindness.
3. You accidentally bump into someone on the street. What is a suitable apology?
 - A. What's your problem?
 - B. Watch where you're going!
 - C. **I'm sorry about that.**
 - D. Do you have the time?
4. Someone offers you their seat on public transportation. How do you express gratitude?
 - A. No, thanks.
 - B. **That's kind of you. Thank you.**
 - C. I don't need to sit.
 - D. How long is the journey?
5. In response to a compliment about your work, what is an appropriate acknowledgment?
 - A. I get that a lot.
 - B. It's not a big deal.
 - C. **Thank you, I put a lot of effort into it.**
 - D. Do you think so?

6. If someone asks you for directions, what is a helpful response?
 - A. I'm not from around here.
 - B. I'm in a hurry, sorry.
 - C. It's not my problem.
 - D. Sure, let me guide you.**
7. Your colleague is leaving for a vacation. What is an appropriate farewell message?
 - A. Have a terrible trip!
 - B. Where are you going?
 - C. Enjoy your vacation!**
 - D. Why are you leaving?
8. Your friend is feeling unwell. How do you express concern and offer help?
 - A. That's too bad. Get well soon!**
 - B. You always get sick.
 - C. Sickness is part of life.
 - D. Why are you always complaining?
9. You accidentally spill a drink on someone at a party. What is a suitable apology?
 - A. It's just a drink.
 - B. You should be more careful.
 - C. I'm really sorry about that.**
 - D. Why are you standing so close?
10. You receive an email with important information. How might you acknowledge receiving it?
 - A. I don't have time to read this.
 - B. I got your email.**
 - C. Why are you sending me this?
 - D. Can you resend it?

Приложение К

Пример заданий на проверку профессиональный умений и навыков

Business portfolio

Task 1. Fill in CV. Milosh wants to apply for the manger position. Here is his CV, but information has been removed. Write it down in correct places.

<ul style="list-style-type: none"> • MCE Certificate • University of Novi Sad, Diploma in Management 	01274 123456
<ol style="list-style-type: none"> 1. Alex Grubb, HR of Glenn Enterprise, tel. 01204 123456 2. Leslie Shears, Manager of Highleigh LTD, tel. 01516 654321 	Full Driving Licence, category 'B', clean
<ul style="list-style-type: none"> • Glenn Enterprise, 2005–2007, Product Manager • Highleigh LTD, 2001–2004, Manager 	12 Station Road, BD1 2AB, Bradford
	Serbian, English
	Milosh Marich

Name:	
Address:	
Telephone number:	
Qualifications:	
Work Experience:	
Driving Licence:	
Languages:	
References:	

Task 2. Making phone calls knowledge test.

1. On some occasion, you might call someone, and they might not call you back. In this case, it is ...

A. polite to go to office for a face-to-face meeting.

B. polite to wait till they call you back finally.

- C. polite to call them again and leave a second message.
2. When you call someone and they are not there, what shall you do?
- A. Call constantly till you get the answer.
 - B. You have to leave a message on their voice mail.
 - C. Send the text.
3. Choose 4 most important things you should mention when you call somebody?
- A. You should state your name and last name, ask for the person you are calling to and start discussion.
 - B. You should state your name, where you are from, what you are calling for, and the question.
 - C. You should state your name, ask for the person you need, ask the question and arrange the meeting.
4. What is a business phone call?
- A. None of the above.
 - B. A phone call between two friends.
 - C. A phone call intended to discuss deals, agreements, and any other information of professional significance.
 - D. A phone call about no particular subject.
5. Whose job is it to outline a business phone call's conversation topics?
- A. The caller.
 - B. The receiver.
 - C. The company.
 - D. Both the company and the receiver.
6. What is the purpose of small talk?
- A. To help business experts make deals.
 - B. To offer the caller and receiver a brief break and improve their relationship.
 - C. To see who can talk at a lower volume.
 - D. To waste company time and resources.
7. What type of information should be exchanged?
- A. Information that's unrelated to work.

- B. Any information.
 - C. Mutually beneficial information.
 - D. Information that's agreed upon at the start of a conversation.
8. How should one ask a caller to repeat something?
- A. Quickly, to save time.
 - B. Rudely, to punish him or her for not being clear.
 - C. One shouldn't ask a caller to repeat something.
 - D. Politely and respectfully, to aid the conversation and the relationship.

Другие типы заданий:

Task 3. Put the phone conversation phrases into correct order.

Task 4. Making up an e-mail. Read the formal business email below and choose the right variant.

Task 5. Making a presentation test. Choose the best word from the alternatives given below.

Приложение Л**Анкета диагностики уровня учебной мотивации студентов при изучении иностранного языка (по Т. Д. Дубовицкой)**

Инструкция. Прочитайте высказывание и выразите свое мнение по отношению к учебной дисциплине (профессионально-ориентированный иностранный язык), проставив напротив номера высказывания вариант ответа, соответствующий Вашему мнению. Используйте для этого указанные в скобках обозначения:

- 1) верно – (++);
- 2) скорее, верно – (+);
- 3) скорее, неверно – (-);
- 4) неверно – (- -).

Содержание суждений:

1. Изучение ИЯ дает мне возможность узнать много важного для себя, проявить свои способности.
2. ИЯ мне интересен, и я хочу знать по данному предмету как можно больше.
3. В изучении ИЯ мне достаточно тех знаний, которые я получаю на занятиях.
4. Учебные задания по ИЯ мне неинтересны, я их выполняю, потому что этого требует преподаватель.
5. Трудности, возникающие при изучении ИЯ, делают его для меня еще более увлекательным.
6. При изучении ИЯ, кроме учебников и рекомендованной литературы, самостоятельно читаю дополнительную литературу.
7. Считаю, что трудные теоретические вопросы (сложная грамматика, лексика) можно было бы не изучать.
8. Если что-то не получается, стараюсь разобраться и дойти до сути.
9. На занятиях по ИЯ у меня часто бывает такое состояние, когда «совсем не хочется учиться».
10. Активно работаю и выполняю задания только под контролем преподавателя.

11. С интересом обсуждаю изучаемый материал в свободное время (на перемене, дома) со своими однокурсниками (друзьями).

12. Стараюсь самостоятельно выполнять задания по ИЯ, не люблю, когда мне подсказывают и помогают.

13. По возможности стараюсь списать задание у товарищей или прошу кого-то выполнить задание за меня.

14. Считаю, что все знания по ИЯ являются ценными, и следует знать ИЯ как можно лучше.

15. Оценка по ИЯ для меня важнее, чем знания.

16. Если я плохо подготовлен к уроку, то особо не расстраиваюсь и не переживаю.

17. Мои интересы и увлечения в свободное время связаны с ИЯ.

18. ИЯ дается мне с трудом, и мне приходится заставлять себя выполнять учебные задания.

19. Если по болезни (или другим причинам) я пропускаю уроки по ИЯ, то меня это огорчает.

20. Если бы это было возможно, то я исключил бы ИЯ из учебного плана.

Приложение М

Опросник на осознание потребности в изучении иностранного языка для поликультурного взаимодействия

1. Какое значение в жизни менеджера имеет культура?
 - А. Культура не имеет отношения к профессии «менеджер».
 - В. Затрудняюсь ответить, никогда об этом не думал(а).
 - С. Культура имеет важное значение, так как она затрагивает все сферы нашей жизни.
 - Д. Это и культура общения, и межкультурное взаимодействие.
2. Как вы понимаете термин «поликультурная компетенция»?
 - А. способность успешно общаться с представителями других культур.
 - В. уважительное отношение к другим культурам и нациям.
 - С. качество личности, включающее комплекс межкультурных знаний, умений и личностных качеств, которые отражают его готовность к профессиональному общению.
 - Д. совокупность знаний, навыков и умений.
3. В чем по вашему мнению, состоит сущность понятия «поликультурная компетенция МЕНЕДЖЕРА»?
4. Какие признаки поликультурной компетенции вы считаете самыми важными для взаимодействия с иностранными коллегами/партнерами?
 - А. Владение набором коммуникативных средств.
 - В. Знание иностранного языка.
 - С. Открытость к познанию чужой культуры и восприятию психологических, социальных и других межкультурных различий.
 - Д. Психологический настрой на кооперацию с представителями другой культуры (толерантность, эмпатия).
 - Е. Соблюдение этикетных норм в процессе коммуникации.
 - Ф. Общекультурологические и культурно-специфические знания.
 - Г. Глубокие профессиональные знания.

5. Интересуетесь ли вы различиями представителей разных культур в профессиональной среде? (Характер, традиции, обычаи, стили управления).

Ответ: ДА / НЕТ

6. Влияет ли, по вашему мнению, поликультурная компетенция на успешность в карьере менеджера при работе в международной компании?

Ответ: ДА / НЕТ

7. Дайте оценку собственному умению поликультурного взаимодействия по шкале от 1 до 5.

Ответ: ДА / НЕТ

8. Необходимо ли формирование поликультурной компетенции?

Ответ: ДА / НЕТ

9. Если да, то по каким причинам оно необходимо?

А. Процессы глобализации.

В. Мультикультурализм.

С. Экономико-политические условия (демократические выборы, конкуренция).

Д. Рыночная ситуация (выход на рынок, позиционирование, формирование узнаваемости).

Е. Социальный заказ (фандрайзинг, продвижение территории, формирование общественного мнения, вкусов, образа жизни).

Ф. Формирование поликультурной компетенции не нужно.

10. Считаете ли вы, что поликультурная компетенция может быть вам полезна в будущем?

Ответ: ДА / НЕТ

Приложение Н

Утверждения для определения присутствия мотивации к вступлению в коммуникацию в поликультурной среде по методике ранжирования

1. Прежде чем приступить к достижению новой цели, я создаю яркое и мощное видение своего будущего успеха.
2. Я верю, что если буду усердно работать и применять свои способности и таланты, то добьюсь успеха.
3. Мне важно понимать, что общение с иностранным партнером пройдет с уважением к его культуре.
4. На встречах с представителями других культур я беру на себя роль модератора / фасилитатора, когда это необходимо, и помогаю им лучше понять проблему.
5. Я считаю, что сотрудничество с иностранными коллегами и партнерами это важная часть профессионального развития.
6. Я не откажусь от зарубежной командировки из-за низкого уровня знания иностранного языка.
7. Видите ли вы необходимость изучить традиции страны нового партнера перед встречей с ним.
8. Знание иностранного языка для делового общения очень важно в профессии менеджера.
9. Так как я работаю с представителями иных культур, я постоянно занимаюсь самообразованием, изучаю язык, на котором мы общаемся, и пытаюсь узнать больше о их культуре.
10. Если мне одновременно предложат работу в двух компаниях, в одной из которых большая часть сотрудников иностранцы, я выберу ее, потому что работать будет интереснее.

Приложение II

Календарно-тематический план общепрофессионального курса

Тема №	Section 1. Career Ladder
1.	Work and jobs. Ways of working
2.	Recruitment and selection. The language of recruitment. Understanding an employment contract
3.	Skills and qualifications
4.	Pay and benefits. Talking big money
5.	Getting paid. Payment queries
6.	People and Workplaces. The career ladder
7.	Get online. Job adverts. Applying in writing for job
8.	Interview tips. At the interview. After the interview
9.	Phoning in sick. Everybody problems. Annual leave. Maternity and paternity leave
10.	A green workplace
	Section 2. Meetings and Presentations
11.	Meetings: points of view. Meetings: agreement and disagreement. Meetings: discussion techniques
12.	Presentations: key ideas; Presentations: key steps; Presentations: audience interaction
13.	Business presentations: Getting started, Moving On, Numbers
14.	Business presentations: Visual Aids, Problems and Questions, Concluding
15.	Student Presentation Lesson
	Section 3. Internet
16.	Computer Language. Computer Maintenance
17.	Word processing features. Multimedia
18.	Faces of the Internet. The World Wide Web

19.	Email. Internet Security
	Section 4. Emails and Writing
20.	Email or snail mail? Business communication: email. Business communication: staying in touch
21.	Business communication: CVs and job applications. Your CV
22.	The written application
23.	Job hunting
	Section 5. Phoning
24.	Telephoning: phones and numbers. Telephoning: trying to get through
25.	Telephoning: getting through. Telephoning: arrangements and ending calls
	Section 6. Time management and Personal
26.	Time and Time management. Stress and stress management
27.	Leadership and management styles
	Section 7. The global student
28.	The Global Student
29.	Online learning
30.	Plagiarism
31.	Presenting research at a conference. Part I
32.	Presenting research at a conference. Part II

Приложение Р**Шаблоны для создания ментальных карт**

Рисунок 21. Шаблоны создания ментальных карт

Приложение С

Пример создания ментальной карты

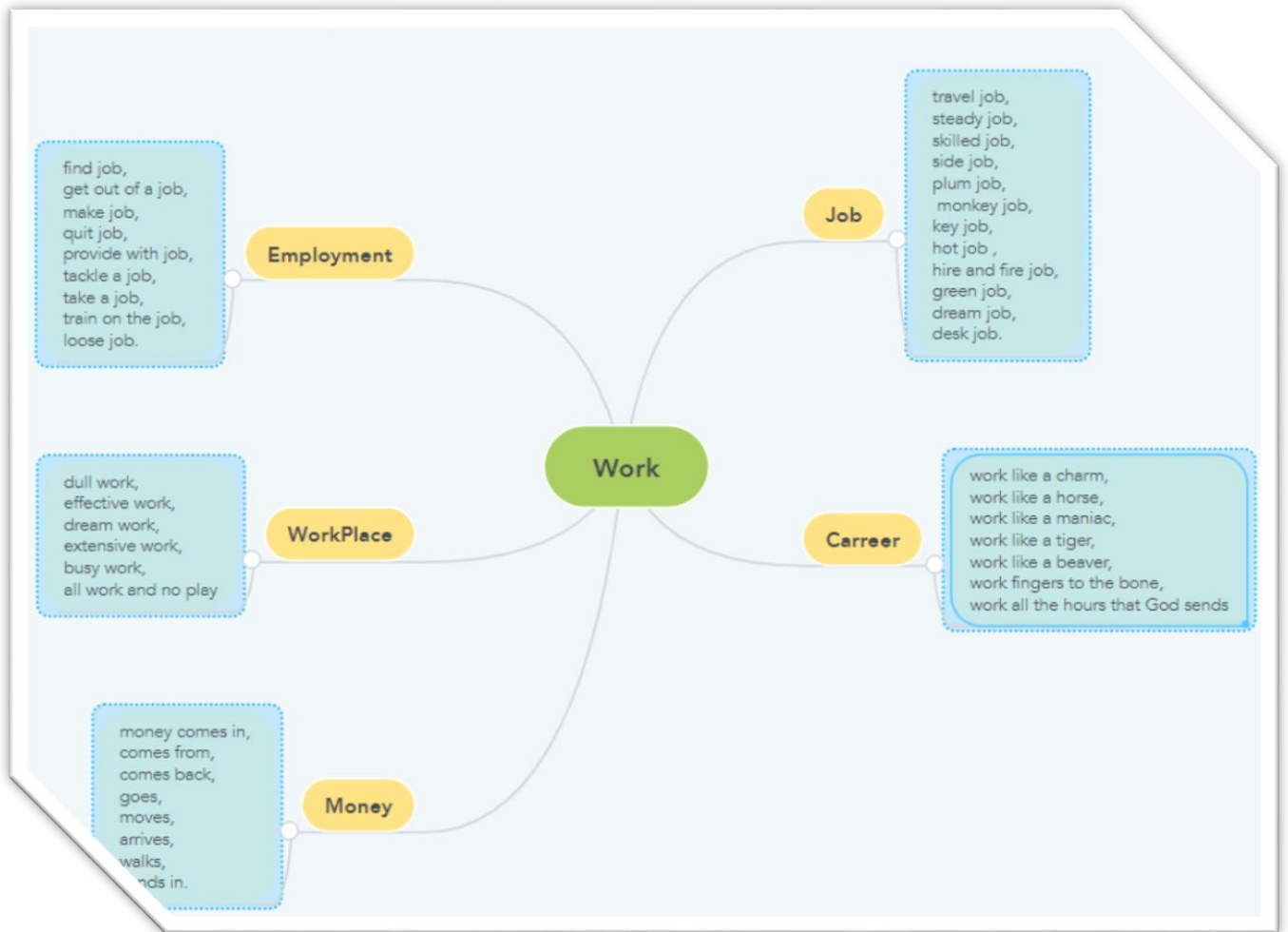


Рисунок 22. Пример создания ментальных карт

Приложение Т**Образец вопросов для проверки освоения содержания
обще профессионального этапа**

1. List the jobs you know and describe their differences.
2. Some companies use a flexible time system and employees can work hours that suit their lifestyles. What do you think about this?
3. Some jobs, like the president of a country, are powerful but come with a lot of responsibility. How do you handle the responsibility? Do you want more?
4. Are you a hard worker? What motivates you to work?
5. If you could do one job, just for one day to learn what it is like, what would you do?
6. What qualities should a good boss have?
7. What is a CV?
8. What do you know about recruitment?
9. What is an application form?
10. Where will you search for a job?
11. Can you describe the selection procedures of the companies?
12. What skills and qualifications are important to get a good job? Why?
13. What benefits do you know and what benefits would you call the most attractive?
14. What does the Human Resource Department deal with?
15. Have you ever heard about outsourcing? What are the advantages of outsourcing?
16. How many vacation days do workers in your country usually get per year? Is it enough?
17. How important is it to get along with co-workers? Is it a good idea to socialize with them outside work?
18. What is the usual retirement age in your country? Should it change? What would be a more appropriate retirement age?

19. Which professions are very well paid these days? Why does society value those workers highly?

20. Are there any jobs you think are not paid enough? Why doesn't society value those workers highly enough?

21. Do you know any workaholics? What makes them work so much?

22. What recommendations can you give for a person before the interview?

23. What tips can you recommend to make the best presentation ever?

24. How can you use the Internet while working?

25. What do you know about Internet Security and why is it so important?

26. What preventive tips do you know to prevent your computer from cyber criminals?

27. What are you trying to do in order to find a job that you really like?

28. What do you think is the best job? What do you think is the worst?

29. What do you think would be the most interesting job? The most boring?

30. What three adjectives would describe you as a worker?

Приложение У

Примеры кейсов с учетом культурного компонента

<p style="text-align: center;">Case 1. Women in business</p> <p>Women are better leaders than men are. This was the conclusion of a recent study by Norwegian professor Martinsen. His study of 3,000 managers showed that female leaders outperformed their male counterparts in the majority of areas. Despite these findings, some myths about women in business persist. Imagine your boss has decided to hire more women managers but most of the stuff is against it. How will you handle this problem?</p>	<p style="text-align: center;">Case 2. Foreign colleagues</p> <p>You are a manager of a multinational company. Your boss trusts you, and you are delegated the responsibility of mentoring a group of Chinese colleagues who are planning to relocate and work in your company branch. Your task is to provide them with necessary assistance in the office. What plan will you make up to facilitate the task given?</p>
<p style="text-align: center;">Case 3. Corporate spirit</p> <p>You work in a multinational company. Your team consists of representatives of different cultures. The team spirit is very low. Nobody feels the support, and it influences your working process. You decide to talk to your boss and suggest several ways out. Describe your possible suggestions to unite your co-workers.</p>	<p style="text-align: center;">Case 4. Foreign partners</p> <p>A group of Iranian business partners is coming to attend a new product presentation in your country. You are assigned to accompany your company's partners during their stay at your place. Your task is to show them around the city and demonstrate the best of your culture. Work out the plan of the meeting and suggest the variants of cultural activities.</p>
<p style="text-align: center;">Case 5. International Cooperation</p> <p>You are a manager from an international company in Russia and want to combine your production with a company from India. You decide to organize a warm welcome, greet the guests according to your traditions, and invite them to dinner. On the appointed day, you will learn that the cow is a sacred animal in India, and your dinner mainly consists of beef dishes. What will you do?</p>	<p style="text-align: center;">Case 6. Culture of giving gifts</p> <p>At a banquet where many large companies are invited, you decided to give the gifts as a sign of respect and for further cooperation but without knowing the corporate culture of another company from Saudi Arabia, so you give them pigskin bracelets. The negative reaction will surely influence your business. Think how to rectify the situation.</p>

<p style="text-align: center;">Case 7. Business meeting</p> <p>When organizing a business meeting with Colombian partners, it was decided to decorate everything with red flowers and donate knives as prizes. When everything was almost ready, it turned out that knives and other sharp objects were perceived as a desire to break off relations. As in most Latin American countries, red flowers are associated with mourning events. Think about ways out.</p>	<p style="text-align: center;">Case 8. Corporate gifts</p> <p>You are going to hold a meeting with Chinese partners. It is very important to create a positive impression; the success of the contract for the supply of goods depends on it. You bought a very expensive watch for the president of the company, but did not know that in China, employees are prohibited from accepting personal gifts by law, so your souvenirs should be addressed to the entire team or the company as a whole. What will you give considering Chinese traditions?</p>
<p style="text-align: center;">Case 9. New partners</p> <p>You are a manager from an international company in Russia and want to combine your production with a company from India. You have decided to organize a warm welcome, to greet the guests according to your traditions, and invite them to dinner.</p> <p>On the appointed day, you learn that the cow is a sacred animal in India, and your dinner mainly consists of beef dishes. What will you do?</p>	<p style="text-align: center;">Case 10. Treating international guests</p> <p>In a day, ambassadors from the Arab Emirates arrive, and you, as a hospitable host, order the best restaurant in the city with 15 types of alcoholic drinks from Russian vodka to Mexican tequila, but your assistant found out about this and said that it's impossible, what should you do? What to do, there is no time to change the restaurant.</p>

Приложение Ф**Примеры вопросов для проверки освоения профессионально-ориентированного этапа.**

1. List the functions of management.
2. What makes a good manager?
3. Which business leaders do you admire for their managerial skills? What are these skills?
4. Why is motivation important?
5. What theories of motivation do you know?
6. What is the best way to motivate people in specific situations?
7. Which motivators would be important for you in your choice of a job?
8. What reasons can you think of for why departments get into conflict with each other?
9. Do you prefer to work alone or in a team? Is it more motivating to be responsible to someone for your work, or responsible for people who report to you?
10. Do you think cultural differences for people working across cultures are important?
11. Can you list any benefits working in a multinational company?
12. List cultural types of nationalities you know? What are their characteristics?
13. Why is it important for companies to be aware of local cultures?
14. What are the differences between individualists and collectivists?
15. Do you think the women are important in business?
16. Tell me about attitudes towards women in business today?
17. Who is your favorite successful business woman?
18. What sectors of the economy do you know?
19. Describe the primary sector of the economy?
20. Describe the second sector of the economy?
21. Describe the tertiary sector of the economy?
22. Describe the quaternary sector of the economy?
23. What sector of the economy is the most attractive for you and why?

24. What do production and quality managers do?
25. What particular skills do you think production and operations managers require? Do you think you have these skills yourself?
26. Would you like to work in the field of production and quality management?
27. What are the objectives of a production department?
28. Why is brand recognition important?
29. What makes you to be loyal to the product?
30. Which brands do you have an emotional attachment to, because they represent your attitudes or feelings?

Приложение X

Примеры кейсов для обучающихся по направлению подготовки
«Менеджмент»

Case Study Examples for Managers



Рисунок 23. Примеры кейсов для менеджеров

❖ Ситуация формирования интереса к культуре зарубежных партнеров, вовлекающая обучающихся в среду иноязычного общения с носителем иной культуры, знакомящая их с особенностями культуры, национальными традициями, спецификой менталитета различных культур в повседневной и деловой сфере



SYRIA

A Syrian delegation is planning a 3-day visit to your city, where they have not been before, in order to conclude a cooperation agreement. Your director asks you and your partners to meet the guests and organize a cultural program for them to get acquainted with the city and establish a favorable relationship. You and your partners need to discuss a plan of events, possible memorable gifts, and topics of conversation that are acceptable with representatives of the Arab state. (Phrases for practicing the discussion are suggested).

Сирийская делегация планирует 3х-дневный визит в ваш город, где ранее они не бывали с целью заключения договора о сотрудничестве. Ваш директор просит вас и ваших партнеров встретить гостей и организовать им культурную программу для знакомства с городом и установление благоприятных взаимоотношений. С вашими партнерами необходимо обсудить план мероприятий, возможно памятные подарки и темы для разговоров, допустимые с представителями арабского государства. (Фразы для отработки обсуждения предлагаются).



Рисунок 24. Ситуация формирования интереса к культуре зарубежных партнеров (Сирия)

❖ Ситуации вступления в диалог с коллегами другой культуры, развивающая у обучающихся опыт нахождения общих тем, бесконфликтного преодоления разногласий, проявления терпимости в общении, адаптации к ментальным различиям



Вы участник международного форума в Каире, который проходит с четверга по воскресенье и посвящен развитию туризма и культурного обмена между Россией и Египтом, с участием представителей туристических компаний и культурных организаций из обеих стран.

Вам необходимо инициировать знакомство и запланировать встречу с наиболее интересными для вас партнерами. Учитывайте, что бизнес-встречи в Египте могут начинаться с некоторого опоздания. Важно проявлять терпение и гибкость в этом отношении. Тайм-менеджмент может быть менее строгим по сравнению с другими культурами. При обмене визитками предпочтительно использовать правую руку или обе руки, при этом рукой следует прикоснуться к локтю другой руки, выражая уважение.

Египет - страна с преимущественно мусульманским населением. Важно уважать и соблюдать религиозные нормы, особенно во время месяца Рамадан и во время пятничной молитвы.

You are a participant in an international forum in Cairo, which takes place from Thursday to Sunday and is dedicated to the development of tourism and cultural exchange between Russia and Egypt, with the participation of representatives of tourism companies and cultural organizations from both countries.

You should initiate introductions and schedule a meeting with the partners most interesting to you. Take into account that business meetings in Egypt may start a little late. It is important to be patient and flexible in this regard. Time management may be less strict compared to other cultures. When exchanging business cards, it is preferable to use the right hand or both hands, with the hand touching the elbow of the other hand to show respect.

Egypt is a predominantly Muslim country. It is important to respect and observe religious norms, especially during the month of Ramadan and Friday prayers.

EGYPT



You are taking part in an international conference on the development of rural tourism and the agricultural sector organized in Moscow with the participation of Russian experts, government officials and a delegation from Morocco. You need to initiate an introduction to the Moroccan representatives and present your proposals for future cooperation.

Before starting business negotiations, it is important to devote time to discussing informal topics. You should take into account the important role played by gestures and facial expressions when communicating with Moroccans. Some gestures common in Russia may have a different meaning in Moroccan culture, so you should control your gestures. Remember that shaking hands between men and women is not always accepted in Moroccan culture, especially among the more conservative and traditional groups. It is better to wait until a woman offers her hand to shake.



Вы принимаете участие в международной конференции по развитию сельского туризма и сельскохозяйственного сектора, организованной в Москве, с участием российских экспертов, представителей государственных органов и делегации из Марокко. Вам необходимо инициировать знакомство с марокканскими представителями и презентовать им свои предложения относительно будущего сотрудничества.

Перед началом деловых переговоров важно посвятить время обсуждению неформальных тем. Необходимо учесть, что важную роль играют жесты и мимика в общении с марокканцами. Некоторые жесты, распространенные в России, могут иметь другой смысл в марокканской культуре, в виду этого необходимо контролировать свою жестикуляцию. Помните, что рукопожатие между мужчинами и женщинами не всегда принято в марокканской культуре, особенно среди более консервативных и традиционных групп населения. Лучше подождать, пока женщина сама не предложит руку для рукопожатия.

MOROCCO

Рисунок 25. Ситуации вступления в диалог с коллегами другой культуры (Египет, Марокко)

❖ Ситуации налаживания продуктивного сотрудничества с коллегами другой культуры с учетом ментальных различий, позволяющая создавать и поддерживать конструктивные рабочие отношения с представителями иных культур, проявлять дипломатические умения, эффективно управлять командами и решать конфликты, возникающие в поликультурной среде

Negotiate a long-term business partnership between a Russian company specializing in the manufacture of heavy industrial machinery and a delegation from China representing a company engaged in the development of modern technologies for industrial automation. Work out the negotiation situation taking into account that Chinese culture places great importance on hierarchy and respect for elders, the Chinese usually address their partners in a formal and respectful manner, avoiding direct confrontation. This requires tactfulness and attention to the choice of words and expressions on the part of Russian partners. In Chinese culture, relationships and personal connections play a key role in business. Establishing good relationships and trust with Chinese partners can be critical to a successful engagement. Punctuality and accuracy in meeting deadlines are important in Chinese culture. Russian partners should pay special attention to meeting negotiation schedules and commitments.

CHINA



Переговоры по заключению долгосрочного делового партнерства между российской компанией, специализирующейся на производстве тяжелой промышленной техники, и делегацией из Китая, представляющей компанию, занимающуюся разработкой современных технологий для автоматизации производства. Проработайте ситуацию переговоров с учетом того, что в китайской культуре большое значение придается иерархии и уважению к старшим, китайцы обычно обращаются к партнерам формально и уважительно, избегая прямой конфронтации. Это требует тактичности и внимания к выбору слов и выражений со стороны российских партнеров. В китайской культуре отношения и личные связи играют ключевую роль в бизнесе. Установление хороших отношений и доверия с китайскими партнерами может быть критически важным для успешного взаимодействия. Пунктуальность и точность в соблюдении сроков имеют большое значение в китайской культуре. Российским партнерам следует уделить особое внимание соблюдению графика переговоров и исполнению обязательств.

TURKEY



You need to organize a round table to discuss possible cooperation between a Russian company specializing in tourism and hospitality and a delegation from Turkey representing the tourism industry and cultural centers. Turkey's culture promotes hospitality and warm attitudes towards guests, places great emphasis on respect for elders and traditional values. It is important for Russian partners to show goodwill and hospitality, creating a warm atmosphere of communication, it is important to show respect to the representatives of the delegation and take into account the traditional aspects of their culture. Turks usually communicate quite emotionally, using a lot of gestures and facial expressions. Russian partners should be open to an emotional style of communication and be ready for an active exchange of ideas and opinions. In Turkish culture, relationships and personal connections are of high importance. Establishing good relationships and trust can play a key role in successful cooperation.

Вам необходимо организовать круглый стол по обсуждению возможного сотрудничества между российской компанией, специализирующейся на туризме и гостеприимстве, и делегацией из Турции, представляющей туристическую отрасль и культурные центры. Культура Турции пропагандирует гостеприимство и теплые отношения к гостям, уделяет большое внимание уважению к старшим и традиционным ценностям. Российским партнерам важно проявить благожелательность и гостеприимство, создавая теплую атмосферу общения, важно проявить уважение к представителям делегации и учитывать традиционные аспекты их культуры. Турки обычно общаются довольно эмоционально, используя много жестов и мимики. Российским партнерам стоит быть открытыми к эмоциональному стилю общения и готовыми к активному обмену идеями и мнениями. В турецкой культуре отношения и личные связи имеют высокое значение. Установление хороших отношений и доверия может сыграть ключевую роль в успешном сотрудничестве.

Рисунок 26. Ситуации налаживания продуктивного сотрудничества с коллегами другой культуры с учетом ментальных различий (Китай, Турция)

Приложение Ц**Шаблон для создания национально-культурных портретов**

Рисунок 27. Шаблон для создания национально-культурных портретов

Приложение Ш**Примеры деловых игр**

1. You are Turkman. You launched online school for learning languages really well. The popular language is English but some customers have asked you to open the classes to learn Russian, Chinese and German but you do not know any Russian, Chinese or German speakers.
2. You are Japanese but you have lived in Italy for 3 years. You work as a Japanese teacher and translator. You also export typical Italian products to Asian countries.
3. You are Greek. You own a successful olive oil manufacturing and you'd like to start exporting to other countries.
4. You have just graduated from the University. You did a degree and a Masters in Managing the Enterprise and you were the best business plan and project maker and in your group. You think about relocation to Mid-East and the opportunities to apply your skills.
5. You are Korean woman who has no degree either in management or in economy, but you are dreaming of launching your own business. You think about Korean cosmetics and its popularity in Eastern Europe.

Приложение Щ

Сравнительный анализ данных по когнитивному критерию

Компонент	КЯ «Знание грамматики, лексики иностранного языка»															
	ЭГ1				КГ1				ЭГ2				КГ2			
Группа	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Этап Уровень	Констатирующий		Контрольный		Констатирующий		Контрольный		Констатирующий		Контрольный		Констатирующий		Контрольный	
низкий	-		-		-		-		-		-		-		-	
средний	14	100	-		7	43	-		-		-		-		-	
достаточный	-		13	93	8	57	14	100	2	14	-		1	7	-	
высокий	-		1	7	-		-		12	86	14	100	13	93	14	100
	КК «Знание норм речевого поведения, правил профессиональной коммуникации в поликультурной среде»															
низкий	9	64	-		4	29	-		-		-		-		-	
средний	5	36	6	43	10	71	8	57	-		-		-		-	
достаточный	-		7	50	-		4	43	10	71	-		9	64	7	43
высокий	-		1	7	-		-		4	29	14	100	5	36	8	57
	КЛ «Знание фоновой лексики, лингвокультурных и культурологических знаний»															
низкий	12	86	-		11	71	-		-		-		-		-	
средний	2	14	2	14	3	29	11	71	11	79	-		9	64	3	21
достаточный	-		12	86	-		3	29	3	21	-		5	36	11	71
высокий	-		-		-		-		-		100		-		-	
	КП «Знание профессиональных тем, специфики профессии “Менеджер”»															
низкий	3	29	-		6	43	-		1	7	-		-		-	
средний	11	71	2	14	8	57%	6	43	8	57	-		8	57	1	7
достаточный	-		12	86	-		8	5	5	36	1	7	6	43	11	79
высокий	-		-		-		-		-		13	93	-		2	14

Приложение Э
Сравнительный анализ данных по деятельностному критерию

Компонент	ДЯ «Умение читать, писать»															
	ЭГ 1				КГ 1				ЭГ 2				КГ 2			
Группа	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%		
Этап Уровень	Констатирующий		Контрольный		Констатирующий		Контрольный		Констатирующий		Контрольный		Констатирующий		Контрольный	
низкий	10	71	-		7	50	-		-		-		-		-	
средний	4	29	4	29	7	50	9	64	-		-		-		-	
достаточный	-		9	64	-		5	36	6	43	-		1	7	-	
высокий	-		1	7	-		-		8	57	14	100	13	93	14	100
	ДК «Умение вступать в коммуникацию в поликультурной среде, говорить, воспринимать речь на слух»															
низкий	1	7	-		-		-		-		-		-		-	
средний	13	93	-		6	43	4	29	-		-		-		-	
достаточный	-		13	93	8	57	10	71	5	36	-		2	14	1	7
высокий	-		1	7	-		-		9	64	14	100	12	86	13	93
	ДЛ «Умение понимать особенности речевого и неречевого поведения поликультурной среде»															
низкий	14	100	-		7	50	2	14	-		-		-		-	
средний	-		1	7	7	50	12	86	-		-		-		-	
достаточный	-		12	86	-		-		-	64	1	7	5	36	4	29
высокий	-		1	7	-		-		5	36	13	93	9	64	10	71
	ДП «Умение составлять профессиональную документацию, вести деловую переписку, телефонные переговоры»															
низкий	100		-		14	100	4	29	-		-		-		-	
средний	-		5	36	-		10	71	5	36	-		2	14	-	
достаточный	-		7	50	-		-		8	57	5	36	11	79	11	79
высокий	-		2	14	-		-		1	7	9	64	1	7	3	21

Приложение Я

Сравнительный анализ данных по мотивационному критерию

Компонент	МЯ «Положительное отношение к изучению ИЯ»															
	ЭГ 1				КГ 1				ЭГ 2				КГ 2			
Группа	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
Этап Уровень	Констатирующий		Контрольный		Констатирующий		Контрольный		Констатирующий		Контрольный		Констатирующий		Контрольный	
низкий	-		-		-		-		-		-		-		-	
средний	2	14	-		1	7	-		-		-		-		-	
достаточный	8	57	3	21	6	43	7	50	3	21	-		-		1	7
высокий	4	29	11	79	7	50	7	50	11	79	4	100	14	100	13	93
МК «Осознание потребности в изучении иностранного языка для взаимодействия в поликультурной среде»																
низкий	-		-		-		-		-		-		-		-	
средний	5	36	-		3	21	1	7	-		-		-		-	
достаточный	7	50	1	7	6	43	8	57	-		-		-		-	
высокий	2	14	13	93	5	36	5	36	4	100	4	100	4	100	4	100
МЛ «Присутствие мотивации к вступлению в коммуникацию»																
низкий	2	14	-		2	14	-		-		-		-		-	
средний	10	71	-		5	36	5	36	3	21	-		-		-	
достаточный	2	14	5	36	6	43	7	50	3	21	3	21	6	43	5	36
высокий	-		9	64	1	7	2	14	8	57	11	79	8	57	9	64
МП «Вовлеченность, потребность, положительное отношение к использованию ИЯ в профессиональной деятельности»																
низкий	2	14	-		-		-		-		-		-		-	
средний	10	71	-		77	50	5	36	-		-		-		-	
достаточный	2	14	-		-		5	36	3	21	-		2	14	1	7
высокий	-		14	100	-		4	29	11	79	14	100	12	86	13	93

Приложение 1

Сравнительный анализ данных по поведенческому критерию

Компонент	ПЯ «Применение языковых знаний на практике»															
	ЭГ 1				КГ 1				ЭГ 2				КГ 2			
Группа	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%		
Этап / Уровень	Констатирующий		Контрольный		Констатирующий		Контрольный		Констатирующий		Контрольный		Констатирующий		Контрольный	
низкий	14	100	-	-	7	50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
средний	-	-	-	-	7	50	8	57	-	-	-	-	-	-	-	-
достаточный	-	-	13	93	-	-	6	43	4	29	-	-	1	7	-	-
высокий	-	-	1	7	-	-	-	-	10	71	14	100	13	93	14	100
ПК «Применение коммуникативных навыков на практике»																
низкий	14	100	-	-	7	50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
средний	-	-	2	14	7	50	11	79	-	-	-	-	-	-	-	-
достаточный	-	-	11	79	-	-	3	21	6	43	-	-	2	14	-	-
высокий	-	-	1	7	-	-	-	-	8	57	14	100	12	86	14	100
ПЛ «Применение лингвокультурного знания на практике»																
низкий	14	100	-	-	14	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
средний	-	-	3	21	-	-	13	93	12	86	-	-	9	64	9	36
достаточный	-	-	11	79	-	-	1	7	2	14	6	43	5	36	5	64
высокий	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	57	-	-	-	-
ПП «Применение профессионального опыта в ситуациях поликультурного взаимодействия»																
низкий	14	100	-	-	14	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
средний	-	-	3	21	-	-	14	100	12	86	-	-	10	79	8	57
достаточный	-	-	11	79	-	-	-	-	2	14	4	29	4	21	6	43
высокий	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	71	-	-	-	-

Приложение 2

Критические значения критерия U Манна-Уитни

N ₂	N ₁													
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
3	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8
4	3	4	4	5	6	7	8	9	10	11	11	12	13	13
5	5	6	7	8	9	11	12	13	14	15	17	18	19	20
6	6	8	10	11	13	14	16	17	19	21	22	24	25	27
7	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34
8	10	13	15	17	19	22	24	26	29	31	34	36	38	41
9	12	15	17	20	23	26	28	31	34	37	39	42	45	48
10	14	17	20	23	26	29	33	36	39	42	45	48	52	55
11	16	19	23	26	30	33	37	40	44	47	51	55	58	62
12	18	22	26	29	33	37	41	45	49	53	57	61	65	69
13	20	24	28	33	37	41	45	50	54	59	63	67	72	76
14	22	26	31	36	40	45	50	55	59	64	67	74	78	83
15	24	29	34	39	44	49	54	59	64	70	75	80	85	90
16	26	31	37	42	47	53	59	64	70	75	81	86	92	98
17	28	34	39	45	51	57	63	67	75	81	87	93	99	105
18	30	36	42	48	55	61	67	74	80	86	93	99	106	112
19	32	38	45	52	58	65	72	78	85	92	99	106	113	119
20	34	41	48	55	62	69	76	83	90	98	105	112	119	127

Рисунок 28. Критические значения критерия U Манна-Уитни, где P=0,05