

*Рахімова О. К.,  
викладач кафедри практики іноземної мови та методики викладання  
Хмельницького національного університету*

*Лебедева Л. Е.,  
старший викладач кафедри німецької та другої іноземної мови  
Національної академії Державної прикордонної служби України  
імені Богдана Хмельницького*

## РОЛЬ ІМІТАЦІЙНИХ ІГОР У РОЗВИТКУ ПОЛІКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ СУЧАСНОЇ ЛЮДИНИ

**Анотація.** Автори говорять про полікультурну компетенцію як необхідну умову успішного майбутнього сучасної людини. Оскільки поняття «полікультурна компетенція» є надзвичайно багатограним, виникає необхідність виділити її вирішальні компоненти. Формування полікультурної компетенції є метою всіх полікультурних тренінгів, які, на думку авторів, можна розділити на три основні групи: інформаційний, інтерактивний, культуроорієнтований. Першим ступенем у розвитку полікультурної компетенції можна вважати т. зв. імітаційні ігри, які вказують на можливість культурної сенсифікації.

**Ключові слова:** полікультурна компетенція, соціальна, комунікативна, дійова компетенція, полікультурно компетентна людина, полікультурний тренінг (інформаційний, інтерактивний, культуроорієнтований), дебрифінг, імітаційні ігри.

**Постановка проблеми.** Глобалізація є одним зі значущих і найважливіших явищ останніх десятиліть як у політичному, так і в економічному відношенні. Вона сприяє розвитку міжнародних підприємств, надає можливості працевлаштування за кордоном. Досвід закордонного працевлаштування, нерідко негативний, викликає необхідність попередньої підготовки працівників більшості великих підприємств для роботи за кордоном. Дедалі більшого значення набуває поняття «полікультурна компетенція» як ключова кваліфікація майбутнього працівника.

Сучасна література з проблем міжнародного менеджменту одноставно підкреслює важливість набуття та розвитку полікультурної компетенції фахівців міжнародного рівня. «Як керівні, організаційні, комунікативні здібності є основними характеристиками сучасних висококваліфікованих фахівців, так полікультурна компетенція є ключовою характеристикою міжнародної підприємницької діяльності та міжнародного менеджменту» [1, с. 97].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** За визначенням лінгводидактичного словника, компетенція – це сукупність знань, навичок і вмінь, які формуються в процесі навчання тієї чи іншої дисципліни, а також здатність до виконання певної діяльності.

Проблема полікультурного виховання, розвиток полікультурної компетентності викликає сьогодні чималий інтерес. Їй присвячені дослідження зарубіжних і вітчизняних науковців – Р. Агадулліна, Г. Беннета, Н. Болгаріної, Т. Говарда, Л. Гончаренка, О. Гуренка, Ю. Давидова, Г. Дмитрієва, А. Зубко, М. Кузьміна, І. Лощенової, З. Малькової, Л. Супрункової, У. Фокса, А. Хупсарокової, О. Щеглової та ін. Усі вони роз-

глядають процес формування полікультурної компетентності представників різних професій.

Чимало досліджень, присвячених питанням полікультурної компетентності, проведено вітчизняними науковцями – Н. Якою, Л. Воротняк, Л. Перетягою, І. Соколовою, Є. Степановим, Г. Суткевич. Надзвичайно актуальним є це питання і для німецьких науковців. Спільне життя людей, що належать до різних культур, є у Німеччині центральною темою суспільних дискусій і, як наслідок, однією з найважливіших тем для освітніх установ. Полікультурна компетенція, на думку німецьких вчених, є необхідною не лише для зростаючої кількості «global players», котрі проводять багато часу у міжнародних відрядженнях, але й для професійного спілкування з «іншими» безпосередньо у самій Німеччині: для підприємців, які наймають на роботу східноєвропейських мігрантів з «іншим» стилем роботи, для клінік, у яких працюють індонезійські медсестри, для шкіл, де вчителі повинні навчити дітей – представників багатьох культур і навчитися від них спілкуванню з «іншим», для представників влади й установ, працівники яких щоденно контактують із представниками різноманітного національного та культурного походження.

Оскільки поняття «полікультурна компетенція» є надзвичайно багатограним, виникає необхідність виділити компоненти, котрі, на наш погляд, є вирішальними. На думку німецького науковця Й. Шука, полікультурна компетенція складається з таких компонентів, які автори вважають ключовими умовами для успішної співпраці в полікультурному робочому колективі: готовності і здатності до співчуття; здатності до мультиперспективності (здатності не лише оцінювати події та ситуації з власної позиції, а й брати до уваги спосіб мислення іншого); готовності до саморефлексії; толерантності; флексибільності; до відкритості («Openmindedness»), що визнає думку, знання інших людей; здатності до комунікації й уміння вирішувати конфлікти [2, с. 21].

Й. Келлер і Ф. Новак у своєму педагогічному словнику дають визначення компетенції як здібності до певних дій. Передумовою для ситуативно зумовлених дій є наявність певних знань і навичок. Вони включають також поняття соціальної та комунікативної (здібності до вербального та невербального розуміння) компетенції. Автори наголошують, що компетенція – це те, «що можна набути через досвід, виховання та навчання» [3, с. 215].

Полікультурна компетенція, на думку К.-Х. Флексінга, – це уміння відповідно орієнтуватися та поводитися у сплетіннях різних культур [4, с. 4].

На думку С. Леман, полікультурна компетенція є особливою формою дійової компетенції в полікультурних ситуаціях, яка включає фахову, соціальну, методичну компетенцію та компетенцію самостійної поведінки. Особливу увагу авторка приділяє соціальній компетенції – умінню адекватно поводитися та спілкуватися з представниками іншої культури. К.-Х. Флексінг також виділяє ці окремі компетенції. Він дає визначення ділової компетенції як розуміння власної та чужої культурної особливості, а також знання глобальних взаємозв'язків; до категорії соціальної компетенції належать такі уміння, як здатність до співчуття і розуміння конфліктів, суттю компетенції самостійної поведінки є знання й усвідомлення власних культурно виражених цінностей та уявлень, а також рефлексивна самосвідомість. Дійова компетенція, на думку Флексінга, є умінням аналізувати свою та власну культуру. Передумовою для цього є певні особистісні характеристики, такі як «гнучкість, впевненість у власних силах, знання власної культури, уміння протистояти стресам, протиріччям, байдужості» [5, с. 63].

Г. Чен і У. Староста вбачають у «Intercultural Communication Competence» поєднання певних особистісних ознак, загальних комунікативних навичок, уміння психологічного пристосування й усвідомлення культурних особливостей [6, с. 244].

Г. Едер формулює класичні вимоги й ознаки полікультурно компетентної людини: контактність, гнучкість у спілкуванні, цілеспрямованість у діях, емоційну стабільність.

Б. Ягуш виділяє такі полікультурні компетенції: 1. Уміння аналізувати. Найважливішим тут є, на думку автора, передача інформації, знання про власну і чужу культуру та життєві ситуації. 2. Дійова компетенція, або розвиток усвідомленого сприйняття чужої культури. Це стосується комунікації, мови, уміння працювати в колективі, уникати конфліктів. 3. Здатність до рефлексії, визнання того, що кожна людина виховується на певних культурних цінностях, уявленнях і нормах, які можуть не збігатися з життєвими правилами іншої особи. Це розуміння дає можливість у перспективі уникнути створення певних стереотипів [7, с. 5].

**Метою статті** є визначення полікультурної компетенції та її компонентів. Завданнями статті є класифікація полікультурних тренінгів відповідно до залучених методів і характеристика симуляційної гри як першого ступеня розвитку полікультурної компетенції.

**Виклад основного матеріалу.** Аналізуючи визначення «полікультурної компетенції» у науково-педагогічній літературі, можна зробити висновок про те, що полікультурна компетенція передбачає:

- уміння сприймати й аналізувати полікультурні ситуації;
- уміння критично оцінювати власну систему цінностей, власні уявлення, поведінку;
- ініціювання полікультурних процесів, протистояння дискримінації;
- сприяння та розвиток в інших співчуття та розуміння в процесі полікультурного навчання;
- уміння сприймати та вирішувати конфліктні ситуації в контексті полікультурності;
- набуття знань (історія міграції, правові положення, культурні орієнтири, превенція ухилення, відповідні методи);
- уміння переносити набуті знання у структуру власної організації.

Таким чином, всі дефініції вказують на те, що полікультурна компетенція складається як із когнітивної, так і з афективної

та поведінкової компоненти. Вона передбачає знання системи цінностей і норм кожного культурного простору. На жаль, у іншомовному просторі це не завжди можливо, отже, полікультурна компетенція включає також уміння швидко зрозуміти та пристосуватися до ситуації. Формування полікультурної компетенції є метою всіх полікультурних тренінгів.

«Під полікультурним тренінгом розуміють всі тренінгові заходи, під час яких учасники, що навчаються, отримують інформацію, навички й уявлення, які надають їм можливість пристосуватися до чужої культури та діяти у ній вільно» [8, с. 364]. Відповідно до наведеної дефініції полікультурні тренінги повинні сприяти змінам не тільки у мисленні (когнітивний рівень), але й у реакціях і поведінці. Існує велика кількість методів, які, окремо або в поєднанні, впливають на різні аспекти полікультурної компетенції. Загалом полікультурний тренінг охоплює всі заходи, метою яких є зробити людину здатною до конструктивного пристосування, правильних рішень та ефективних дій в умовах іншої культури та сплетінь різних культур.

Методи тренінгів полікультурної компетенції можна розділити на три основні групи:

**Інформаційний тренінг**, спрямований на когнітивний аспект полікультурної компетенції: учасникам повідомляють переважно країнознавчу інформацію про країну майбутнього перебування: політичні та соціальні умови, правила поведінки, рекомендації щодо умов життя місцевих мешканців та ін. Інформаційний тренінг проводиться переважно у формі доповідей і показів відео і створює перше враження про традиції та культуру. Навіть якщо подібні заходи у більшості випадків відповідають уявленням учасників і задовольняють їх цікавість про іншу країну, вони часто лишаються поверхневими. Про розвиток полікультурної компетенції тут не йдеться, але фактична інформація про країну майбутнього перебування є важливою частиною ґрунтового підготовчого тренінгу.

**Інтерактивний тренінг.** Учасники тренінгу спілкуються з мешканцями країни, де вони планують перебувати. Під час тренінгу створюються реалістичні ситуації, в яких представники різних культур спілкуються безпосередньо і можуть пристосуватися один до одного. Через запропоновані теми дискусій або проблеми, які необхідно вирішувати разом, представники різних культур мають можливість активного навчання комунікації. Тимчасові непорозуміння, які базуються на культурно зумовлених зразках поведінки, вирішуються та пояснюються.

У **культуроорієнтованому тренінгу** учасник повинен самостійно дізнатися, як категорія культури впливає на поведінку та розуміння кожної окремої людини; свідомо протиставляються та порівнюються стандарти різних культур. Учасники дізнаються про труднощі спілкування та непорозуміння, що можуть виникнути в процесі міжкультурного спілкування. На перший план висувається не інформація про конкретні культурні стандарти, а загальний розвиток полікультурної дійової компетенції, якого можна досягти за допомогою т. зв. імітаційних ігор.

Імітаційні ігри повинні сприяти розумінню засадних процесів полікультурного навчання. У них створюються можливі (конфліктні) ситуації, у яких учасники під час спілкування презентують вигадані ними культури та відповідну манеру поведінки та системи цінностей і норм. Вони базуються на принципі «навчатися у дії» («Learning by doing»). Д. Сіск описує імітаційні ігри як «experimental exercises which <...> challenge

assumptions, expand perspectives and facilitate change» [9, с. 81]. Але така гра не є тільки імітацією. Термін «гра» вказує тут на особливу характеристику гри, протікання та завершення якої повністю або частково залежать від рішень гравців. Отже, можна говорити про комбінацію імітації та гри. Учасникам надається можливість випробувати нові правила поведінки у вигляді гри та у невимушеній атмосфері. Це надає можливість розширити кут зору учасників і стосується як когнітивного, так і афективного аспектів сприйняття. На думку К.-Х. Флексінга, імітаційні ігри вказують на можливість культурної сенсифікації, першого ступеня розвитку полікультурної компетенції. Імітаційні ігри залежать насамперед від готовності та мотивації учасників. Групи презентують вигадані культури з фіктивними нормами, цінностями та моделями поведінки, вони взаємодіють між собою, наприклад, під час вирішення проблемної ситуації або під час виконання спільного завдання. Імітаційна гра не стосується жодної культури і повинна навчити учасників відчувати вплив культурних цінностей і норм на їхню поведінку. Конфлікти та дебрифінг, що виникають під час гри, складають основну частину тренування. Через опитування і спеціальні дебрифінг-техніки учасники спостерігають та аналізують власну поведінку зі сторони. Підлягають обговоренню під час дебрифінгу й афективні компоненти, такі як, наприклад, розчарування та інші почуття. Таким чином, розпізнається, а з часом і розробляється афективна та поведінкова компоненти полікультурних дій.

Організація і проведення дебрифінгу має вирішальне значення для навчання учасників гри. Залежно від ситуації та попереднього досвіду учасників існують численні стратегії, які можуть застосовуватися як окремо, так і в комбінації. Важливою передумовою для проведення дебрифінгу є повне завершення імітаційної гри. На наступному етапі учасники монокультурного дебрифінгу знайомлять інших зі своїми вигаданими культурами. Учасники мають можливість розказати про те, як виглядала ситуація в монокультурній групі, і що відбувалося, коли вони міняли групу. Свою думку висловлюють і спостерігачі. Лише на цьому етапі проводиться паралель із реальною ситуацією. Полікультурний дебрифінг є найважливішою часткою імітаційної гри. Учасники описують свої дії у полікультурній групі: спочатку конфліктні ситуації, потім – почуття учасників групи. Ефективним методом дебрифінгу у цій ситуації є т. зв. модель DIE: Висловлювання учасників занотовуються на фліпчат або проектор і відмічаються керівником гри літерами: «D» – для позначки опису (Deskription), «I» – для тлумачення (Interpretation) та «E» – оцінювання (Evaluation / Judgement). Таким чином, відбувається чітке унаочнення, що саме є чистим описом і як багато існує упереджень або неправильно інтерпретованого.

Для обговорення процесу вирішення проблеми доцільне використання графіків, малюнків (Process Mapping). Кожна група демонструє малюнки чи ілюстрації, намальовані під час виконання завдання, схематично пояснює шляхи, які привели (або не привели) їх до вирішення поставлених перед ними завдань. На завершення результати гри та дебрифінгу у стислому вигляді переносяться на реальні ситуації.

Сьогодні існує достатньо велика кількість імітаційних ігор різної тривалості та для різних цільових груп. Гра може тривати від однієї до декількох годин. Багато імітаційних ігор потребують певних реквізитів, наприклад, кнопки, щоб вказу-

вати на належність до певної групи. Як цільові групи можуть виступати, з одного боку, студенти до або після тривалого навчання за кордоном або студенти, котрі вивчають політичні науки, історію та ін., оскільки у відповідно змодульованій грі може надаватися чітка інформація про вплив економічної ситуації або географічного положення певної країни. З іншого боку, найбільша цільова група складається з працівників фірм, які готуються до тривалого перебування за кордоном, і членів їхніх сімей.

За допомогою імітаційних ігор можна впливати на мислення та поведінку учасників. Д. Сіск виокремлює такі найважливіші аспекти імітаційних ігор:

- критичне мислення: через подальший аналіз власної поведінки та її наслідків для процесу гри, а також через вплив на поведінку інших учасники спонукаються до рефлексії;

- соціальні цінності: деякі ігри можна подолати лише за умови, що учасники різних груп віднайдуть компроміси і будуть здатні до кооперування;

- відповідальність: йдеться про особисту відповідальність кожного за власну поведінку. Учасники набувають досвіду щодо безпосереднього впливу їхніх рішень на групу та її динаміку. Вони навчаються переосмислювати свої реакції та сприймати критичну інформацію. Будь-яка дія в імітаційній ситуації впливає на кожного окремо та на всіх разом. Таким чином, спонукається конструктивна й ефективна взаємодія між учасниками гри і насамперед з «іншим» (іншою культурою);

- знання і навички. Не можна недооцінювати когнітивні успіхи під час навчання імітаційної гри. Виходячи з наявних знань, учасникам гри пропонуються, наприклад, різні техніки анкетування, правила спілкування і конструктивне сприйняття іншої думки;

- групова динаміка. Під час гри в учасників зазвичай виникає достатньо сильне відчуття належності до спільної групи. Вони починають розуміти динамічні процеси у групі, навчаються довіряти іншим і можуть випробувати взаємний вплив «індивід – група» у надійному безпечному оточенні [9, с. 87].

**Висновки.** Полікультурне виховання є складним процесом, всі учасники якого є як учнями, так і вчителями, але набуття полікультурної компетенції має бути елементарною складовою частиною соціалізації людини. Під полікультурною компетентністю слід розуміти комплекс здібностей і поведінку, що надають можливість використовувати відповідні професійні та інтегративні дії в полікультурному середовищі як на рівні особистому (у побуті, дозвіллі, сім'ї та ін.), так і на структурному (у школі, на роботі, в адміністративних установах). Важливою передумовою для цього є усвідомлення власного способу мислення і життя, власної культури, оскільки лише тоді людина може пізнавати та поважати поведінку та культурні цінності іншої людини. У цьому разі йдеться про саморефлексію. У професійній сфері «полікультурні компетенції» визначаються як «soft skills», навички, що набувають сьогодні дедалі більшого значення і є невід'ємною складовою частиною успішної інтеграції в міжнародний робочий ринок. Першим ступенем розвитку полікультурної компетенції можна вважати т. зв. імітаційні ігри, які вказують на можливість культурної сенсифікації.

Перспективи подальших розвідок у цьому напрямі полягають у вивченні значення імітаційних ігор як ефективного засобу, який не тільки спонукає до розвитку полікультурної компетенції людини, але й сприяє її подальшому розвитку.

**Література:**

1. Thomas A., Kineast E., Schroll-Machl S. Entwicklung interkultureller Handlungs-Kompetenz von internationaltätigen Fach- und Führungskräften durch interkulturelle Trainings. *Interkulturelles Lernen Interkulturelles Training*. München, 2000. 237 s.
2. Schuch, J. Interkulturelle Kompetenz. *FORUM, Kinder- und Jugendarbeit*, Heft 4, 2002. S. 20–37.
3. Keller, J.A., Novak, F. Kleines Pädagogisches Wörterbuch. Freiburg : Herder, 1993. 326 s.
4. Flechsing, K.-H. Die Entwicklung interkultureller Kompetenz als ein Ziel globalen Lehrens und Lernens. 1996. URL: [www.gwdg.de/kflechs/iikdiaps3-96.html](http://www.gwdg.de/kflechs/iikdiaps3-96.html).
5. Hinz-Rommel, W. Interkulturelle Kompetenz. Münster, 1994. 117 S.
6. Chen, G., Starosta, W.J. Foundations of Intercultural Communication. Boston, 1998. 179 s.
7. Jagusch B. Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation für Jugendliche in der Einwanderungsgesellschaft: Chancen und Probleme interkulturellen Lernens. *Dokumentation der Landeskonferenz Hessen zum Aktionsprogramm „Jugend für Toleranz und Demokratie – gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus“*. Frankfurt, 2004. 11 s.
8. Prümper J., Axel M. Interkulturelle Kompetenz durch interkulturelles Training. *Internationales Personal management*. München, 1997. 198 S.
9. Sisk D.A. Simulation games as Training Tools. *Intercultural Sourcebook: Cross-Cultural Training Methods*. Vol. 1. Yarmouth, 1995. 273 s.

**Рахимова О. К., Лебедева Л. Э. Роль имитационных игр в развитии поликультурной компетенции современного человека**

**Аннотация.** В статье авторы говорят о поликультурной компетенции как о необходимом условии успеш-

ного будущего современного человека. Поскольку понятие «поликультурная компетенция» является чрезвычайно многогранным, возникает необходимость выделить ее решающие компоненты. Формирование поликультурной компетенции является целью всех поликультурных тренингов, которые, по мнению авторов, можно разделить на три основные группы: информационный, интерактивный, культуроориентированный. Первым этапом в развитии поликультурной компетенции можно считать так называемые имитационные игры, которые указывают на возможность культурной сенсбилизации.

**Ключевые слова:** поликультурная компетенция, социальная, коммуникативная, действенная компетенция, поликультурно компетентный человек, поликультурный тренинг (информационный, интерактивный, культуроориентированный), имитационные игры, дебрифинг.

**Rakhimova O., Lebedieva L. The role of simulation games in multicultural competence development of modern person**

**Summary.** The authors talk about multicultural competence as a necessary condition for the successful future of modern person. The main purpose of the article is to identify the multicultural competence and its components. According to our research, the definitions indicate that multicultural competence consists of both cognitive and affective and behavioral components. Formation of multicultural competence is the goal of all multicultural training. The simulation game is a first degree in the development of multicultural competencies.

**Key words:** multicultural competence, social, communicative, efficient competence, multiculturally competent person, multicultural training (informational, interactively and culturally oriented), debriefing, simulation games.