DOI 10.25588/CSPU.2020.157.4.003
УДК 378
ББК 74.480

Е. Б. Быстрай[1], И. Е. Кутенева[2]
ORCID № 0000-0002-5256-5885
Профессор, доктор педагогических наук, заведующий кафедрой немецкого языка и методики обучения немецкому языку, Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Челябинск, Российская Федерация.
E-mail: bistraieb@cspu.ru

ORCID № 0000-0002-1181-7003
Аспирант кафедры педагогики и психологии, Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет; преподаватель, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (Уральский филиал), г. Челябинск, Российская Федерация.
г. Челябинск, Российская Федерация.
E-mail: Irina.K.E.90@mail.ru

РОЛЬ ТРЕНИНГОВ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ К МЕЖКУЛЬТУРНОМУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ В ПРЕДМЕТНО-ЯЗЫКОВОМ ИНТЕГРИРОВАННОМ ОБУЧЕНИИ

Аннотация

Введение. В статье обоснована актуальность применения тренингов в подготовке будущих менеджеров к эффективному межкультурному взаимодействию в предметно-языковом интегрированном обучении, а также представлен обзор современного состояния проблем межкультурного взаимодействия, предметно-языкового интегрированного обучения и тренингов. Цель работы — обосновать необходимость использования тренингов как фактора межкультурного взаимодействия будущих менеджеров в предметно-языковом интегрированном обучении.

Материалы и методы. Мы используем такие методы исследования как анализ научной литературы, посвященной проблеме использования тренингов; а также диагностические методики, включающие анкетирование, тестирование и методы статистической обработки данных.

Результаты. В процессе опытно-экспериментальной работы созданы и апробированы межкультурные аналитические тренинги. Проведён эксперимент, в ходе которого доказана эффективность применения тренингов как фактора межкультурного взаимодействия будущих менеджеров в предметно-языковом интегрированном обучении.

Обсуждение. В ходе выполнения данного исследования в анкетировании получено улучшение результатов по трём показателям, а тестирование на усвоение изученного материала показывает уровень подготовки экспериментальной группы на оценку «отлично».

Заключение. В результате проведённого исследования мы можем сделать вывод о том, что использование тренингов как фактора межкультурного взаимодействия будущих менеджеров в предметно-языковом интегрированном обучении способствует развитию конкурентоспособных специалистов в условиях глобализации и цифровизации современного мира.

Ключевые слова: менеджеры; межкультурное взаимодействие; предметно-языковое интегрированное обучение; тренинг.

Основные положения:

– обоснована необходимость для менеджеров в условиях мировой глобализации осваивать навыки межкультурного взаимодействия в предметно-языковом интегрированном обучении;

– созданы и апробированы в процессе опытно-экспериментальной работы межкультурные аналитические тренинги;

– проведен эксперимент и получены доказательства эффективности применения тренингов как фактора межкультурного взаимодействия будущих менеджеров.

1 Введение (Introduction)

На сегодняшний день подготовка к межкультурному взаимодействию особенно актуальна в связи с вхождением России в Болонский процесс, что означает модернизацию высшего образования и возможность участия российских вузов в европейских проектах [1, 73]. На данный момент именно технология предметно-

языкового интегрированного обучения (далее — CLIL) набирает большую популярность в России с введением ФГОС нового поколения. Основополагающие принципы методики CLIL: языковая компетентность, межпредметные связи, готовность к обучению и применению полученных знаний, что, несомненно, повышает жизненную мотивацию и нацеленность на успех [2, 78]. Большую роль в процессе усвоения профессионально значимых знаний и умений играют активные методы обучения, позволяющие интенсифицировать его. Одним из этих методов является тренинг, реализация которого повышает эффективность процесса подготовки обучающихся к межкультурному взаимодействию. Глобализация, информатизация и возрастание требований к специалистам ведут к необходимости использования активных методов обучения, таких, как тренинг, позволяющий реализовать активное усвоение студентом профессиональных умений и навыков в сжатые сроки [3, 121-124].

Целью исследования является выявление эффективности применения тренингов в процессе подготовки будущих менеджеров к межкультурному взаимодействию в предметно-языковом интегрированном обучении.

2 Материалы и методы (Materials and methods)

Для реализации цели исследования нами была проведена апробация разработанных тренингов в процессе подготовки будущих менеджеров-студентов третьего курса ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (Уральский филиал).

Были использованы группы методов эмпирические (анкетирование, тестирование), интерпретационные (количественного и качественного анализа, методы математической обработки данных).

В исследовании были применены следующие методики:

1. Модифицированная методика Л. В. Байбородовой «Изучение мотивов участия подростков в деятельности».

2. Опросник Л. И. Божович и Н. И. Гуткиной «Диагностика сформированности учебной мотивации».

3. Тест «Коммуникативные умения» Л. Михельсон, перевод и адаптация Ю. З. Гильбуха.

3 Результаты (Results)

Менеджер — это специально подготовленный сотрудник, занимающий управленческую должность в организации, имеющий в подчинении группу работников, наделенный полномочиями по принятию решений и распоряжению ресурсами и придерживающийся соответствующих норм поведения. Менеджеры определяют цели деятельности организации, внедряют в производство результаты научных исследований, совершенствуют технологический процесс, поддерживают уровень качества продукции, материально-техническое снабжение, учет и отчетность, обеспечение финансовыми ресурсами и кадрами, обеспечивают выполнение организацией ее основного предназначения; устанавливают взаимодействие между операциями; разрабатывают стратегии поведения организации; обеспечивают служение организации интересам контролирующих лиц; являются информационным звеном связи организации с окружением; несут ответственность за результаты деятельности организации; представляют организацию на мероприятиях; выполняют роли: информационную роль, роль принятия решений и роль руководителя. Российские и иностранные учёные выделяют следующие качества менеджеров: ориентация на людей и системы; исполнительность; конкурентоспособность; внешняя перспектива; прагматизм, гибкость; ориентация на будущее; профессионализм; заинтересовать персонал; поощрять и критиковать персонал; оказывать помощь подчиненным; придерживаться принципиальной линии в кризисных ситуациях; не откладывать дела, а решать их в порядке важности; соблюдение правил системы; оперативность [4, 47–49]. Современный менеджмент связан с изучением человека и моделями межкультурного взаимодействия [5, 42]. Поскольку мы изучаем подготовку будущих менеджеров к межкультурному взаимодействию, нам необходимо рассмотреть, что представляет из себя межкультурное взаимодействие.

Взаимодействие культур — это категория культурологии, понимающая культуру как открытый процесс с внутренними законами и, вместе с тем, межкультурных взаимоотношений, приводящий к обоюдным изменениям в ходе обмена смыслами и культурными ценностями, так не всякая коммуникация тождественна межкультурному взаимодействию; и если культура закрыта от мира, она отторгается им. С. Д. Лебедев пишет об «идеальных типах» взаимодействия культур и отмечает диалог, предполагающий заимствования в обогащающей периферии культуры и незначительному влиянию на её ядро [6, 311–313]. Важную часть любой коммуникации составляет осуществление прагматического воздействия (или коммуникативного эффекта) на получателя информации (рецептора) [7, 73]. В условиях глобализации происходит интенсификация межкультурных контактов среди людей различных профессий и, вместе с тем, подчеркивается самобытность культур, а само межкультурное взаимодействие лежит на границах многих наук [6, 308–309], в том числе в сфере образования, что ведёт к усилению интеграционных процессов, например, международное сотрудничество в образовании на территории стран СНГ, единое образовательное пространство на основе Болонской декларации в Европе (1999), Конвенции Андреса Белло в Андском сообществе наций в Латинской Америке (1996) и др. Но если отечественные педагоги тяготеют к философскому и культурологическому анализу педагогических явлений, как части общечеловеческой культуры; зарубежные коллеги сконцентрированы на решении практических проблем [8, 168–169]. Рассмотрим подготовку к межкультурному взаимодействию с помощью предметно-языкового интегрированного обучения.

Международное сотрудничество требует высокого уровня владения иностранным языком. Одним из успешно применяемых методов преподавания языка является CLIL, дающее возможность объединить изучение английского языка и специального предмета в силу того, что владение иностранным языком выполняет функцию

инструментария для изучения предметов профессиональной направленности [9, 237]. Термин CLIL впервые был предложен в 1994 г. Д. Маршем [2, 78] и А. Мальерс как методология преподавания неязыковых предметов на иностранном языке [10, 359]. Следует отметить, что методика CLIL активно внедрялась в образовательный процесс в структурах различного уровня в странах Западной Европы, чего нельзя сказать о процессе применения данной методики в Российских образовательных организациях. Фрагментарно в средних общеобразовательных организациях РФ с углубленным изучением иностранного языка использовались некоторые приёмы CLIL [11, 164]. Структурными составляющими данной методики являются 4 «С» [10, 359]: content, cognition, communication, culture. Content подразумевает реализацию содержательного компонента образовательной программы, заключающегося в овладении знаниями и умениями в области будущей профессиональной деятельности. Cognition обозначает связь содержательного компонента с развитием творческого подхода, широкого образа мышления и разнообразных способов обработки знаний. Communication означает изучение иностранного языка через коммуникацию. Culture предполагает межкультурные знания. Цели и задачи CLIL: синтезировать знания иностранного языка и профессионально направленные знания, что, в конечном итоге, будет способствовать повышению мотивации к изучению иностранного языка и овладению своей будущей профессией. Плюсы внедрения CLIL: обучающиеся усваивают большой объем языкового материала, погружаются в языковую среду, учат специфические термины, пополняют словарный запас, готовятся к дальнейшему изучению и применению полученных знаний и умений; развивают навыки межкультурного общения; приобретают интернациональное мировоззрение; открытость, толерантность, получают возможность рассматривать предмет с разных точек зрения; развивают навыки устной коммуникации с помощью разнообразных методик преподаваемого предмета; развивают рецептивные навыки; морфологические знания; беглость и объем разговорной речи, широкий академи-

ческий словарь, учатся анализу и самостоятельности; самовыражению и аргументированности; развивают практические навыки; овладевают общей языковой, учебной и профессиональной коммуникативными компетенциями, снимают языковой барьер, приобретают дополнительную мотивацию [1, 73–78]. Проблемы CLIL: отсутствие учебных комплексов по специальности на иностранном языке; отсутствие повышения квалификации для преподавателей; низкий уровень взаимодействия преподавателей-предметников и преподавателей иностранного языка; пассивность преподавательского состава; непринятие новых технологий; плохое усвоение предмета на ранней стадии внедрения CLIL; низкий уровень владения иностранным языком; языковой барьер [10, с. 361–362]. Преподаватель должен быть специалистом в своей профессиональной области, поскольку предметное содержание — главенствующий принцип CLIL, и, вместе с тем, обладать высоким уровнем владения иностранным языком [1, с. 76]. Несмотря на все вышеперечисленные трудности CLIL представляет собой функциональный подход к преподаванию иностранного языка, позволяющий решать более широкий круг образовательных задач [10, 362]. При подготовке материала к уроку на основе CLIL технологии необходимо принимать во внимание возраст обучающихся, учитывать их уровень владения языком и готовность воспринимать учебный материал на иностранном языке. Учитывая основные принципы методики предметно-языкового интегрирования, педагогу следует подготовить такой материал, при котором обучающиеся будут использовать и все виды речевой деятельности [2, 79]. Основными принципами успешной реализации CLIL являются хорошая учебная база; активная поддержка и помощь преподавателя в процессе обучения; интенсивное и продуктивное владение иностранным языком; поликультурность; развитие когнитивных навыков высокого уровня; устойчивая мотивация к обучению [1, 75]. Одним из методов подготовки к межкультурному взаимодействию с помощью CLIL является тренинг, рассмотрим его более подробно.

Понятие «тренинг» рассматривается в качестве метода обучения как процесс приобретения знаний, умений и навыков, в качестве формы обучения [3, 122], формирующей профессиональные умения в сжатые сроки, предполагающей совместное творчество и развитие участников [12, 49а]; как воссоединение мысли и действия, воспроизводимого многократно, но при постоянно меняющихся обстоятельствах, где содержанием тренинга является идея, а сам тренинг — это многократное воспроизведение однотипного решения в разных обстоятельствах и в различных формах воплощенное [13, 127]; как совокупность групповых методов формирования умений и навыков взаимодействия в группе, где содержательная часть умения уже освоена. Приоритетной задачей тренинга является формирование коммуникативных навыков будущих менеджеров, способствующих организации эффективного межкультурного взаимодействия. Следует отметить, что тренинг стимулирует повышение интереса обучающихся как к иностранным языкам, так и к своей будущей профессиональной деятельности. Применение тренингов является хорошим дополнением традиционных форм проведения занятий, а не их заменителем. Максимальная эффективность будет достигнута при проведении цикла тренингов. В. Д. Чернилевский указывает на четыре уровня учебной деятельности усвоения: знакомство, воспроизведение, умения и навыки, творчество [14, 287–290]. Различают следующие виды тренинга: бизнес-тренинг, педагогический, профессиональный, психологический, социально-психологический и учебный тренинги [3, 122], тренинги, направленные на развитие навыков саморегуляции и тренинговые подходы, стимулирующие личностный рост [14, 288]. А. П. Садохин выделяет этапы проведения тренинга: подготовительный, начальный, основной, заключительный [15, 371]. Ключевые способы организации тренинга: репродуцирование представленного образца; индивидуальное воспроизведение наглядного образа; поведенческие традиции, воспроизводящие будущие формы взаимодействия; постановка и решение профессиональных задач;

игровое сценическое действие как воссоздаваемая ситуация реальной жизни и экспромт-решение как свободный выбор профессиональных операций; взаимодействие с воображаемым образом человека; методика экзамена и зачёта [13, 131–133]. Основные направления влияния организации обучения в форме тренинга: изменение самооценки; получение новой информации; профессиональное общение, обмен опытом; сплочение команды; структурирование имеющихся знаний; формирование нового взгляда и нового понимания; формирование продуктивной для деятельности установки [12, 49а–53]. Оценки эффективности тренинговых программ можно разделить на послетренинговые и долгосрочные [15, 373]. Причины неудач в использовании тренингов: несоответствие программы обучения специфике компании, учебного заведения или профессии обучающегося; отсутствие контроля усваиваемости обучения; отсутствие системного подхода к обучению [12, 51–53]. Трудности тренинга: пассивность отдельных участников; переключение обсуждения на личность; отказ от выступления; стремление некоторых участников к лидерству; проявление элементов враждебности; новизна предмета, необычность тренинговых упражнений, уровень готовности к публичному выступлению и критике, застенчивость, сдержанность, физическая неуклюжесть, низкая мотивация [16, 181]. Плюсы использования тренинга: тренинг сочетает информационный и деятельностный аспекты; развивает умение слушать, уверенность, навыки публичного выступления, навыки эффективного взаимодействия, разрешения конфликтов, и продуктивного поведения [17, 63].

Межкультурный тренинг — это тренинг с присутствием межкультурного компонента. Межкультурные тренинги делятся на общекультурные и культурно-специфические, каждый из этих видов подразделяется на информативные (когнитивный аспект) и интерактивно-ориентированные межкультурные тренинги (получение информации и взаимодействие) [18, 141–142]. Межкультурный тренинг рассматривается как теоретическое исследование или вид

практики и позволяет эффективно развивать навыки успешной коммуникации представителей разных лингвокультур [15, 370–373]. Межкультурные тренинги возникли в США в 60-е годы прошлого века для подготовки к межкультурным контактам с мигрантами, но они расширили своё поле деятельности и получили признание в Европе [18, 141]. В России такое обучение появилось недавно, но с каждым годом набирает популярность [12, 49а], так как приоритетным направлением развития высшего образования в Российской Федерации является интеграция в систему глобального образования, а следовательно, и межкультурное обучение и воспитание [18, 141]. Наблюдения показывают, что словарный запас студентов ограничен, речь однообразна и отсутствует аналитическое мышление, в результате чего происходит примитивизация учебного материала и мировоззрения, что негативным образом сказывается на конкурентоспособности специалистов [14, 287]. Цель межкультурного тренинга — повышение межкультурной компетентности, задачи межкультурного тренинга: знакомство с межкультурными различиями; перенос полученных знаний на новые ситуации, путём знакомства с особенностями другой культуры. Это достигается при помощи упражнений, которые дают возможность участникам выйти за пределы культурной зоны; понять и принять многообразие мира. Достижение цели происходит на уровнях: когнитивном, эмоционально-аффективном и конативном [19, 150]. Этапы тренинга: погружение; теоретические вопросы; отработка умений; анализ и рефлексия [20, 39-40]. Немецкие ученые выделяют ряд основных методов и подходов в рамках межкультурного тренинга: контрастивный метод; дистрибутивный или инструктивный подход; интерактивный метод; коллаборативный метод. Компоненты межкультурного тренинга: межкультурная ролевая игра; межкультурная симуляция, метод использования критических инцидентов, метод культурных контрастов, метод анализа единичных случаев, метод культурного ассимилятора, метод проектов и дистанционные образовательные технологии. Межкультурный учебный тренинг обес-

печивает развитие целого ряда навыков — коммуникативных, аналитических, командных, межкультурных [18, 142-145].

Нами были созданы и апробированы в процессе опытно-экспериментальной работы три межкультурных тренинга. В частности, в рамках дисциплины «Сравнительный анализ культур англоязычных стран и России», преподаваемой на 3 курсе ФГБОУ ВО «Финансового университета при Правительстве Российской федерации» (Уральского филиала), нами были апробированы следующие тренинги.

Межкультурная ролевая игра «Международная конференция».

На конференции должны присутствовать представители англоязычных стран (Великобритании, Ирландии, США, Канады, Австралии, Новой Зеландии) и России. Студенты делятся на семь групп по составу делегаций (в случае малого состава участников принципиально наличие 4 человек, включая преподавателя; в такой ситуации преподаватель может представлять русского участника конференции, а трое студентов — англичанина, американца и австралийца). Обсуждение происходит на английском языке.

На конференции обсуждаются следующие вопросы:

– свобода слова;

– влияние России на мировую политику и экономику;

– миграционный кризис в Европе;

– распространение однополых браков;

– современный экстремизм.

В ходе дискуссии участники должны прийти к соглашению, несмотря на разницу менталитетов.

В рамках дисциплины «Сравнительный анализ этикета англоязычных стран и России», преподаваемой на 3 курсе ФГБОУ ВО «Финансового университета при Правительстве Российской Федерации» (Уральского филиала), нами были апробированы следующие тренинги.

Межкультурная ролевая игра «Званый ужин».

В ходе работы участники разыгрывают званый ужин в посольстве, в нём принимают участие представители англоязычных стран (Великобритании, Ирландии, США, Канады, Австралии, Новой Зеландии) и России. Они должны обсудить ряд вопросов в неофициальной обстановке, а также продемонстрировать знания делового и столового этикета. Студенты делятся на семь групп по странам (в случае малого состава участников принципиально наличие четырех человек, включая преподавателя; в такой ситуации преподаватель может представлять русского участника конференции, а трое студентов — англичанина, американца и австралийца). Обсуждение происходит на английском языке.

На званом ужине обсуждаются следующие вопросы:

– обсуждение итогов прошлой ролевой игры «Международная конференция»;

– беседа о современном состоянии дел в мировой политике;

– обсуждение последних новостей из мира и бизнеса;

– беседа о планах на дальнейшее деловое сотрудничество, рассмотрение предложений о совместных международных проектах;

– в какой стране проводить международную выставку работ «Деловой мир будущего».

После званого ужина высшие баллы получает группа студентов, которая смогла добиться больших результатов на переговорах, но при этом не нарушила правила этикета.

В рамках дисциплины «Английский язык для делового общения», преподаваемой на третьем курсе ФГБОУ ВО «Финансового университета при Правительстве Российской федерации» (Уральского филиала), нами были апробированы следующие тренинги.

Метод проектов «Деловой мир будущего».

В ходе работы участники готовят международный проект к выставке работ по теме «Деловой мир будущего». В проекте участвуют представители англоязычных стран (Великобритании, Ирландии, США, Канады, Австралии, Новой Зеландии) и России. Они должны подготовить совместный доклад на заданную тему и прийти

к соглашению по поводу основного содержания проекта. Студенты делятся на семь групп по странам (в случае малого состава участников принципиально наличие четырех человек, включая преподавателя; в такой ситуации преподаватель может представлять русского участника конференции, а трое студентов — англичанина, американца и австралийца). Обсуждение происходит на английском языке.

Содержание проекта «Деловой мир будущего» (на выбор):

– использование роботов-секретарей в офисной работе;

– возможность полного отказа от визитов за границу в пользу развивающихся технологий видеоконференций в режиме реального времени;

– создание искусственных (роботизированных) тел-представителей важных бизнес-персон, с целью замены их очного присутствия на деловых конференциях;

– возможность создания компьютерных банков памяти и внедрения их в тела людей;

– возможность создания сети бизнес-корпораций в космосе как ответ на возникновение и совершенствование законов о свободном освоении космических ресурсов.

В конце занятия студенты презентуют свою работу преподавателю и получают оценку эффективности их совместной работы.

В результате проведенного исследования мы можем делать вывод о том, что применение тренингов является эффективным способом подготовки будущих менеджеров к межкультурному взаимодействию в предметно-языковом интегрированном обучении.

4 Обсуждение (Discussion)

В ходе выполнения данного исследования мы проводили анкетирование до (анкета 1) и после эксперимента (анкета 2), а также тестирование на усвоение изученного материала. Нами были модифицированы методика Л. В. Байбородовой «Изучение мотивов участия подростков в деятельности», а также опросник Л. И. Божович и Н. И. Гуткиной «Диагностика сформированности учебной мотивации». Кроме того, мы модифицировали тест «Коммуника-

тивные умения» Л. Михельсона, полагая, что в межкультурном взаимодействии большую роль играет коммуникативная составляющая. В каждой анкете было по 15 вопросов, в тестах по 10 вопросов. В результате проведенного эксперимента мы можем утверждать, что в группе третьего курса среди 16 испытуемых (семь юношей и девять девушек) от девятнадцати до двадцати одного года мы получили улучшение результатов по мотивационному, деятельностному и результативному показателям.

В ходе работы мы выделили пять критериев, позволяющих оценить степень готовности студентов к межкультурному взаимодействию: мотивационный, знаниевый, деятельностный, результативный и рефлексивный.

Мотивационный критерий увеличился с 70,41 % до 70,83 %, что свидетельствует о росте заинтересованности студентов.

Знаниевый критерий остался неизменным 67,70 %, что можно объяснить уже имеющейся профессиональной подготовкой студентов менеджеров.

Деятельностный критерий поднялся с 60,62 % до 72,08 %. Таким образом, мы можем заключить, что после окончания курса студенты стали более активны в решении практических задач.

Результативный критерий вырос с 60,00 % до 60,83 %, что свидетельствует о практической значимости разработанного нами учебного курса.

Рефлексивный критерий снизился с 52,91 % до 45,83 %. Что можно объяснить переключением направленности студентов от анализа ситуации к активным практическим действиям по решению конкретных проблем.

Проведенное тестирование показало уровень глубокого усвоения материала студентами экспериментальной группы во всех 3-х тестах. По результатам тестов процент верных ответов: в первом тесте 99,37 %, во втором тесте 93,12 %, и в третьем тесте 93,12 %. В среднем уровень усвоения знаний обучающихся во всех трёх тестах равен 95,20 %, что соответствует оценке «отлично» (от 90 до 100 %).

Основываясь на вышеизложенном, мы можем заключить, что применение тренингов способствует эффективному запоминанию изученного материала и отработке его на практике.

5 Заключение (Conclusion)

В результате проведенного нами эксперимента мы можем сделать заключение о том, что тренинги способствуют улучшению процесса подготовки будущих менеджеров к межкультурному взаимодействию в предметно-языковом интегрированном обучении, так как тренинги (в нашем случае межкультурные) повышают мотивацию обучающихся, способствуют развитию их самостоятельности и креативности, а также помогают подготовить будущих менеджеров к работе по профессии, моделируя различные профессиональные ситуации.

Библиографический список

1. Ториков В. Е., Резунова М. В. Предметно-языковое интегративное обучение (CLIL) в высшей школе // Вестник Брянской государственной сельскохозяйственной академии. 2016. № 4 (56). С. 73–78.

2. Казеева С. М. Структура урока на основе CLIL технологии // Вестник науки и образования. 2019. № 8-1 (62). С. 78–80.

3. Козлёнкова Е. Н., Ушатова И. В. Проблема применения тренинга в процессе подготовки специалистов // Вестник Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный агроинженерный университет им. В. П. Горячкина». 2009. № 5 (36). С. 121–124.

4. Медведев Н. А. Менеджмент и менеджер // Лесной вестник / Forestry bulletin, 2007. № 3. С. 47–50.

5. Пшеничникова Р. И. Проблемы межкультурного взаимодействия в контексте глобализации // Наследие веков. 2015. № 4. С. 39–43.

6. Кривошлыкова М. В. Роль коммуникации в межкультурном взаимодействии // Проблемы истории, филологии, культуры. 2010. № 2 (28). С. 308–315.

7. Чепель Н. П. Основные аспекты межкультурного взаимодействия при переводе // Вестник Рязанского государственного университета им. С. А. Есенина. 2008. № 20. С. 73–84.

8. Деревянченко Е. А. Проблемы межкультурного взаимодействия в педагогических исследованиях // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2016. № 1 (41). С. 168–172.

9. Лаптева Т. Г. Некоторые аспекты использования методики CLIL при обучении иностранным языкам // Интерэкспо Гео-Сибирь. 2012. № 6. С. 237–239.

10. Юрасова Е. С., Горбачева Е. А. CLIL технология на уроках английского языка // Царскосельские чтения. 2015. №. XIX. С. 359–362.

11. Боброва Н. Е. Особенности использования методики CLIL в рамках иноязычной подготовки студентов // Филологические науки. Вопросы теории и практики. 2017. №5-2 (71). С. 164–166.

12. Журавлёв А. Специфика обучения с помощью тренингов // Научные исследования в образовании. 2013. № 1. С. 49а–53.

13. Щуркова Н. Е. Профессиональный тренинг в системе педагогического образования // Сибирский педагогический журнал. 2007. №1. С. 124–134.

14. Ореховская Н. А. Тренинг как форма обучения в высшей школе // Казанский педагогический журнал. 2015. № 6-2 (113). С. 287–290.

15. Веселовская Т. С. Возможности применения интроспекции при создании межкультурных тренингов // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. № 9. С. 370–373.

16. Салманова Д. А. Социально-педагогический тренинг как средство формирования педагогической культуры // Омский научный вестник. 2007. № 6 (62). С. 179–181.

17. Колмогорцева Н. Н. Тренинг как метод формирования позитивных межэтнических отношений // Человек в мире культуры. 2015. № 1. С. 62–65.

18. Белозерова А. А. Применение метода тренинга в межкультурном иноязычном обучении и воспитании студентов-лингвистов (на материалах немецкого языка) // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2017. № 6 (183). С. 141–147.

19. Кондина А. С. Опыт проведения практических занятий тренинга межкультурной коммуникации по формированию навыков межкультурного общения с участниками краткосрочных образовательных международных программ // Омский научный вестник. 2013. № 4 (121). С. 148–151.

20. Малашихина И. А., Эм Е. А. Тренинг как психолого-педагогический метод подготовки школьника к межкультурному взаимодействию // Вестник Московского университета МВД России. 2009. № 3. С. 38–40.

Ye. B. Bystray[1], I. Ye. Kuteneva[2]

[1]ORCID No. 0000-0002-5256-5885
Professor (Full), Doctor of Pedagogical Sciences,
Head of the Department of German
Language and Methods of Teaching the German Language,
South-Ural state Humanities-Pedagogical University, Chelyabinsk, Russia.
E-mail: bistraieb@cspu.ru

ORCID No. 0000-0002-1181-7003
Postgraduate student at the Department of Pedagogy and Psychology,
South-Ural state Humanities-Pedagogical University, Lecturer, Financial
University under the Government of the Russian Federation,
Chelyabinsk, Russia.
E-mail: Irina.K.E.90@mail.ru

THE ROLE OF TRAININGS IN THE PROCESS OF PREPARING FUTURE MANAGERS FOR INTER-CULTURAL INTERACTION IN SUBJECT-LANGUAGE INTEGRATED LEARNING

Abstract

Introduction. The article substantiates the relevance of the use of trainings in preparing future managers for effective intercultural interaction in integrated language teaching, as well as provides an overview of the current state of intercultural interaction, integrated language teaching and training. The purpose of the work is to justify the use of trainings as a factor in the intercultural interaction of future managers in integrated language teaching.

Materials and methods. We use research methods such as: analysis of scientific literature on the problem of the use of trainings; as well as diagnostic techniques, including questionnaires, testing, and methods of statistical data processing.

Results. Intercultural analytical trainings were created and tested in the process of experimental work. An experiment was conducted during which the effectiveness of the use of trainings as a factor in the intercultural interaction of future managers in subject-language integrated training was proved.

Discussion. During the course of this study, the questionnaire obtained an improvement in the results for three indicators, and testing for the assimilation of the studied material shows the level of preparation of the experimental group for the assessment of "Excellent".

Conclusion. As a result of the study, we can conclude that the use of training as a factor in the intercultural interaction of future managers in subject-language integrated learning contributes to the development of competitive specialists in the context of globalization and digitalization of the modern world.

Keywords: Managers; Intercultural interaction; Subject-language integrated training; Training.

Highlights:

Substantiated the need for managers in the context of globalization to master the skills of intercultural interaction in integrated language teaching;

Intercultural analytical trainings were created and tested in the process of experimental work;

An experiment was conducted and evidence of the effectiveness of the use of trainings as a factor in the intercultural interaction of future managers was obtained.

References

1. Torikov V.E., Rezunova M.V. (2016), *Predmetno-yazykovoye integrativnoye obucheniye (CLIL) v vysshey shkole* [Subject-language integrative education (CLIL) in higher education]. *Vestnik Bryanskoy gosudarstvennoy sel'skokhozyaystvennoy akademii*, 4 (56), 73–78. (In Russian).

2. Kazeeva S.M. (2019), *Struktura uroka na osnove CLIL tekhnologii* [The structure of the lesson based on CLIL technology]. *Vestnik nauki i obrazovaniya*, 8-1 (62), 78–80. (In Russian).

3. Kozlenkova E.N., Ushatova I.V. (2009), *Problema primeneniya treninga v protsesse podgotovki spetsialistov* [The problem of the use of training in the training of specialists]. *Vestnik Moskovskiy gosudarstvennyy agroinzhenernyy universitet im. V. P. Goryachkina*, 5 (36), 121–124. (In Russian).

4. Medvedev N.A. (2007), *Menedzhment i menedzher* [Management and manager]. *Lesnoy vestnik,* 3, 47–50. (In Russian).

5. Pshenichnikova R.I. (2015), *Problemy mezhkul'turnogo vzaimodeystviya v kontekste globalizatsii* [Problems of intercultural interaction in the context of globalization]. *Naslediye vekov*, 4, 39–43. (In Russian).

6. Krivoshlykova M.V. (2010), *Rol' kommunikatsii v mezhkul'turnom vzaimodeystvii* [The role of communication in intercultural interaction]. *Problemy istorii, filologii, kul'tury*, 2 (28), 308–315. (In Russian).

7. Chepel N.P. (2008), *Osnovnyye aspekty mezhkul'turnogo vzaimodeystviya pri perevode* [The main aspects of intercultural interaction in translation]. *Vestnik Ryazanskogo gosudarstvennogo universiteta im. S.A. Yesenina*, 20, 73–84. (In Russian).

8. Derevyanchenko E.A. (2016), *Problemy mezhkul'turnogo vzaimodeystviya v pedagogicheskikh issledovaniyakh* [Problems of intercultural interaction in pedagogical research]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I.Lobachevskogo. Seriya: Sotsial'nyye nauki*, 1 (41), 168–172. (In Russian).

9. Lapteva T.G. (2012), *Nekotoryye aspekty ispol'zovaniya metodiki CLIL pri obuchenii inostrannym yazykam* [Some aspects of using the CLIL

technique in teaching foreign languages]. *Interekspo Geo-Sibir'*, 6, 237–239. (In Russian).

10. Yurasova E.S., Gorbacheva E.A. (2015), *CLIL tekhnologiya na urokakh angliyskogo yazyka* [CLIL technology in English lessons]. *Tsarskosel'skiye chteniya*, XIX, 359–362. (In Russian).

11. Bobrova N.E. (2017), *Osobennosti ispol'zovaniya metodiki CLIL v ramkakh inoyazychnoy podgotovki studentov* [Features of using the CLIL methodology in the framework of students' foreign language training]. *Filologicheskiye nauki. Voprosy teorii i praktiki*, 5-2 (71), 164–166. (In Russian).

12. Zhuravlev A. (2013), *Spetsifika obucheniya s pomoshch'yu treningov* [The specifics of learning through training]. *Nauchnyye issledovaniya v obrazovanii*, 1, 49a–53. (In Russian).

13. Schurkova N.E. (2007), *Professional'nyy trening v sisteme pedagogicheskogo obrazovaniya* [Professional training in the system of teacher education]. *Sibirskiy pedagogicheskiy zhurnal*, 1, 124-134 (In Russian).

14. Orekhovskaya N.A. (2015), *Trening kak forma obucheniya v vysshey shkole* [Training as a form of education in higher education]. *Kazanskiy pedagogicheskiy zhurnal*, 6-2 (113), 287-290 (In Russian).

15. Veselovskaya T.S. (2014), *Vozmozhnosti primeneniya introspektsii pri sozdanii mezhkul'turnykh treningov* [Possibilities of using introspection when creating intercultural trainings]. *Gumanitarnyye, sotsial'no-ekonomicheskiye i obshchestvennyye nauki*, 9, 370–373. (In Russian).

16. Salmanova D.A. (2007), *Sotsial'no-pedagogicheskiy trening kak sredstvo formirovaniya pedagogicheskoy kul'tury* [Social and pedagogical training as a means of forming a pedagogical culture]. *Omskiy nauchnyy vestnik*, 6 (62), 179–181. (In Russian).

17. Kolmogortseva N.N. (2015), *Trening kak metod formirovaniya pozitivnykh mezhetnicheskikh otnosheniy* [Training as a method of forming positive interethnic relations]. *Chelovek v mire kul'tury*, 1, 62–65. (In Russian).

18. Belozerova A.A. (2017), *Primeneniye metoda treninga v mezhkul'turnom inoyazychnom obuchenii i vospitanii studentov-lingvistov (na materialakh nemetskogo yazyka)* [The use of the training method in intercultural foreign language teaching and education of linguistic students (based on German materials)]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta*, 6 (183), 141–147. (In Russian).

19. Kondina A.S. (2013), *Opyt provedeniya prakticheskikh zanyatiy treninga mezhkul'turnoy kommunikatsii po formirovaniyu navykov mezhkul'turnogo obshcheniya s uchastnikami kratkosrochnykh obrazovatel'nykh mezhdunarodnykh programm* [The experience of practical training in intercultural communication training on the formation of intercultural communication skills with participants in short-term educational international programs]. *Omskiy nauchnyy vestnik*, 4 (121), 148–151. (In Russian).

20. Malashikhina I.A., Em E.A. (2009), *Trening kak psikhologo-pedagogicheskiy metod podgotovki shkol'nika k mezhkul'turnomu vzaimodeystviyu* [Training as a psychological and pedagogical method of preparing a student for intercultural interaction]. *Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii*, 3, 38–40. (In Russian).