

**ГОРЧАКОВА ОЛЬГА
САЙФУЛ ДИН АБДУЛ САЛАМ АБДУЛ МАДЖИД**

Основы межкультурной компетентности переводчика

Учебное пособие

Одесса – 2012

УДК
ББК

Авторы учебного пособия:

Горчакова О.А. – кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления учебными заведениями и государственной службы Государственного учреждения «Пивденноукраинский национальный педагогический университет имени К.Д.Ушинского»;

Сайфул Дин Абдул Салам Абдул Маджид – преподаватель английского языка университета Басры (Ирак), аспирант кафедры управления учебными заведениями и государственной службы Государственного учреждения «Пивденноукраинский национальный педагогический университет имени К.Д.Ушинского»

Рекомендовано к печати

Ученым советом Государственного учреждения «Пивденноукраинский национальный педагогический университет имени К.Д.Ушинского» 29.11.2012 года, протокол № 4.

Рецензенты:

Яворская Г.Х. – доктор педагогических наук, профессор, профессор Международного гуманитарного университета.

Боднар С.В. – кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры иностранных языков Одесского института финансов Украинского государственного университета финансов и международной торговли.

Анненкова И.П. – кандидат педагогических наук, доцент, доцент Одесского национального университета имени И.И.Мечникова.

Основы межкультурной компетентности переводчика: учебное пособие // О.А.Горчакова, Сайфул Дин Абдул Салам Абдул Маджид. – Одесса: Издательство, 2012. – 000 с.

В учебном пособии раскрываются теоретические основы, которые необходимы для понимания сущности межкультурной компетентности как важного профессионального качества переводчика в условиях глобализации современного мира. Авторы рассматривают роль и функции профессии переводчика в современном обществе, понятия культуры и межкультурного взаимодействия, сущность межкультурной коммуникации, структуру и содержание межкультурной компетентности переводчика. Во второй части представлены разработки практических занятий и тренинга по развитию межкультурной компетентности. В приложении представлены методики, анкеты, диагностические карты, которые будут полезны для анализа и самоанализа уровня развития межкультурной компетентности у будущих переводчиков.

Учебное пособие предназначено для студентов специальности «перевод», преподавателей, аспирантов и всех, кто интересуется данной проблематикой.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
Раздел 1. Теоретические аспекты изучения межкультурной компетентности переводчика.....	6
Лекция № 1. Переводчик – посредник между культурами.....	7
Лекция № 2. Культура и поведение людей	31
Лекция № 3. Межкультурное взаимодействие в профессиональной деятельности переводчика.....	54
Лекция № 4. Межкультурная коммуникация. Перевод как акт межкультурной коммуникации.....	69
Лекция № 5. Структура и содержание межкультурной компетентности переводчика.....	80
Раздел 2. Практикум по развитию межкультурной компетентности будущего переводчика.....	101
«Круглый стол» на тему: «Английский язык в современном мире – посредник в межкультурном общении».....	102
Семинарское занятие «Профессия переводчика в современном мире».....	106
Семинарское занятие «Профессионализм переводчика».....	109
Семинарское занятие «Этический кодекс переводчика как посредника в межкультурной коммуникации».....	111
Семинарское занятие «Типологии культур».....	114
Практическое занятие «Субъекты культуры и их характеристики».....	116
Практическое занятие «Барьеры межкультурного взаимодействия».....	119
Практическое занятие «Конфликты в межкультурном взаимодействии: пути преодоления».....	123
Практическое занятие «Профессиональное саморазвитие переводчика: пути усовершенствования межкультурной компетентности».....	126
Тренинг «Развитие межкультурной компетентности переводчика».....	128
Список рекомендуемой литературы.....	158
Приложения.....	180

ВВЕДЕНИЕ

В эпоху глобализации происходит расширение спектра профессий, которые вовлечены в межкультурные коммуникации. При этом повышается роль профессиональных переводчиков в осуществлении таких коммуникаций. Так, в «Хартии переводчика» говорится о том, что переводчик является посредником, который осуществляет сближение народов, способствует лучшему взаимопониманию, дружбе, сотрудничеству.

Сегодня перевод воспринимается не только как инструмент преодоления языкового барьера, а прежде всего как процесс и средство межкультурной коммуникации. Поэтому настолько важным в подготовке будущих переводчиков является развитие их межкультурной компетентности.

Исследования в области межкультурного взаимодействия (Э. Холл, Р. Брислин) и теории межкультурной коммуникации (Р. Колинз, Н. Луман, М. Маклюэн) начали активно проводиться со второй половины XX века. Под влиянием концепций межкультурной коммуникации ученых Э. Холла, В. Гудикунста, Г. Триандиса, Г. Хофстеде в 90-е годы интерес к исследованию разных проблем межкультурного взаимодействия стал стремительно возрастать. В работах Н. Авсеенко, Ж. Верховской, Л. Гришаевой, Д. Гудкова, Г. Елизаровой, В. Зинченко, В. Зусман, Н. Иконниковой, Г. Коптельцевой, О. Леонтович, И. Наместниковой, Т. Первиль, А. Павловской, Т. Персиковой, В. Попкова, С. Тер-Минасовой, Л. Цурикова, В. Черниковой, Н. Янкиной и других авторов проявился системный подход в изучении межкультурной коммуникации, которая рассматривается с точки зрения психологического, социального, культурологического, аксиологического и др. аспектов.

Цель настоящего учебного пособия состоит в том, чтобы способствовать формированию межкультурной компетентности как важного профессионального качества переводчика в условиях глобализации современного мира.

В первой части учебного пособия раскрываются теоретические основы, которые необходимы для понимания сущности межкультурной компетентности переводчика. Авторы рассматривают роль и функции профессии переводчика в современном обществе, понятия культуры и межкультурного взаимодействия, сущность межкультурной коммуникации, структуру и содержание межкультурной компетентности переводчика.

Во второй части представлены разработки практических занятий, которые способствуют развитию межкультурной компетентности, а также тренинг по формированию межкультурной компетентности у студентов – будущих переводчиков.

В приложении представлены методики, анкеты, диагностические карты, которые будут полезны для анализа и самоанализа уровня развития межкультурной компетентности у будущих переводчиков.

РАЗДЕЛ 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРЕВОДЧИКА

Переводчик – посредник между культурами

- *Сущность профессии переводчика.*
- *Функции переводчика.*
- *Профессиональная компетентность переводчика.*
- *Профессиональная этика переводчика как посредника в межкультурной коммуникации.*

Культура и поведение людей

- *Культура: сущность, функции, проявления.*
- *Классификации культур.*
- *Субъекты культуры и их характеристики.*

Межкультурное взаимодействие в профессиональной деятельности переводчика

- *Сущность межкультурного взаимодействия.*
- *Культурная адаптация.*
- *Факторы, обеспечивающие успех в межкультурном взаимодействии.*

Межкультурная коммуникация. Перевод как акт межкультурной коммуникации

- *Понятие коммуникации.*
- *Сущность межкультурной коммуникации.*
- *Перевод как акт межкультурной коммуникации.*

Структура и содержание межкультурной компетентности переводчика

- *Сущность понятий «компетентность», «межкультурная компетентность».*
- *Межкультурная компетентность как профессионально важное качество переводчика.*
- *Структура межкультурной компетентности переводчика.*
- *Критерии и показатели сформированности межкультурной компетентности переводчика.*
- *Пути развития межкультурной компетентности переводчика.*

ЛЕКЦИЯ № 1

ПЕРЕВОДЧИК – ПОСРЕДНИК МЕЖДУ КУЛЬТУРАМИ

План

- 1. Сущность профессии переводчика.*
- 2. Функции переводчика.*
- 3. Профессиональная компетентность переводчика.*
- 4. Профессиональная этика переводчика как посредника в межкультурной коммуникации.*

1. Сущность профессии переводчика

Профессия – это определенная форма трудовой деятельности человека, за которую он получает заработную плату. Это основной источник доходов для жизни, получения материальных и духовных благ.

Профессия переводчика возникла и развивалась в результате объективного процесса разделения труда. Необходимость в профессии переводчика возникла в то время, когда только сложились разные языки, отличные друг от друга. Каждый язык, неся национальное своеобразие, отражает историю и культуру конкретного народа. Поэтому и возникла необходимость в профессиональной деятельности переводчика – человека, способного сделать понятным и доступным содержание сообщений на другом языке. Постепенно произошло выделение специфического предмета и продукта профессиональной деятельности переводчика.

На протяжении веков переводчики обеспечивали общение между разными народами, существование государств и империй, населенных многочисленными народами, способствовали распространению культурных ценностей, религиозных и социальных учений.

Во второй половине XX века в мире произошел так называемый «информационный взрыв». Резко увеличился объем информации, которой обмениваются люди и народы. Возросли международные контакты, на карте мира появились новые государства, возникли многочисленные международные организации, всемирные движения, региональные союзы

государств. Научно-техническая революция вызвала огромную потребность в обмене научной информацией между разными странами. Неизмеримо возрос объем международной торговли, дипломатической деятельности, международной переписки. Расширились культурные связи между народами, массовый характер приобрел международный туризм.

Эти изменения в жизни человечества вызвали невиданную раньше потребность в переводах и переводчиках. Профессия переводчика стала массовой, и возникла необходимость в большом числе высококвалифицированных переводчиков.

Переводческая деятельность в современном мире приобретает все большие масштабы и все большую социальную значимость. При этом значительно изменяется содержание деятельности переводчика:

- «значительно возросли требования к точности перевода, особенно в техническом, коммерческом, дипломатическом переводе;
- появляется большое количество текстов специального характера, перевод которых требует от переводчика основательных познаний в разных предметных областях;
- увеличивается тематическое разнообразие текстов, с которыми приходится иметь дело переводчику;
- увеличивается стилистическое разнообразие переводимых текстов, а также текстов разного уровня грамотности и профессионализма. Особо следует отметить увеличение таких случаев, когда автор оригинала говорит или пишет на неродном языке, которым он владеет далеко не в совершенстве» [58, С. 87 – 91].

Несмотря на расширение зоны распространения английского языка как языка международного общения, в современном мире невозможно обойтись без профессиональных переводчиков. Так, иногда нужны повышенная точность понимания и безупречная грамотность (официальные переговоры, перевод текста книги для издания за рубежом и т. п.) или необходимо

общаться с теми, чьи языки очень сложны для изучения (например, с китайцами или японцами).

Работа переводчиков сегодня востребована во многих сферах. Это международные корпорации, туристические компании, издательства, специализированные бюро переводов и т. д. Наиболее квалифицированные специалисты, как правило, в совершенстве владеют 2 – 3 иностранными языками.

Переводчики письменных текстов в процессе работы общаются с людьми относительно мало, зачастую их главный рабочий инструмент — компьютер (полностью заменить деятельность переводчика он пока не может). Те же, кто занимается устным переводом, в процессе работы общаются практически постоянно. Высшим уровнем профессионализма в переводческой деятельности является синхронный перевод. Такие переводчики переводят публичные выступления непосредственно в режиме реального времени, без какой-либо предварительной подготовки.

В условиях массовости профессии переводчика как никогда остро стоит вопрос профессионализма.

Профессионализм — это мера того, как человек овладел профессией. Важным признаком профессионализма является устойчивость, стабильность результатов, рациональность, продуктивность в работе.
--

Профессионализм в работе переводчика проявляется прежде всего в качестве деятельности: в высоком качестве перевода, минимальном количестве ошибок, стабильности в работе, оптимальной интенсивности и напряженности, надежности и организованности, здоровьесберегающем характере деятельности и стремлении к дальнейшему профессиональному развитию. Профессионализм проявляется и как качество личности самого переводчика, которая обеспечивает адекватное взаимопонимание между контактирующими на разных языках личностями, народами, культурами. Профессионализм личности включает в себя широкие и постоянно обновляющиеся знания в области филологии, культурологи, психологии;

умение прогнозировать, предвосхищать развитие ситуаций межкультурного общения; высокий уровень саморегуляции – умение управлять своим состоянием в любых обычных и новых, неожиданных ситуациях общения, высокая работоспособность, стрессоустойчивость, толерантность; умение принимать нестандартные и эффективные решения в процессе переводческой практики; высокая мотивация профессиональной деятельности и профессионального развития.

Профессиограмма – описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к человеку.

Профессиограмма переводчика отображает специфику труда переводчика и наиболее важные требования профессии к личности переводчика. Согласно профессиограмме, переводчик – это специалист, который занимается языками, переводами, научной и практической деятельностью в сфере языкознания.

Анализ сущности деятельности современного переводчика позволил нам обобщить ее основные характеристики.

Основные характеристики профессиональной деятельности переводчика

<i>Компоненты профессиональной деятельности переводчика</i>	<i>Характеристика компонентов профессиональной деятельности переводчика</i>
Основные цели деятельности переводчика	Сделать доступным содержание информации на одном языке для людей, которые говорят на другом языке, и на этой основе содействовать взаимопониманию людей разных культур.
Предмет деятельности переводчика	Тексты (устные, письменные)
Средства деятельности переводчика	Иностранные языки и родной язык
Результат, «продукт» деятельности	Текст перевода

переводчика	
Особенности практической деятельности	При письменном переводе: чтение текста и понимание общего смысла; составление глоссария незнакомых терминов; использование словарей; написание и редактирование перевода; проверка орфографических и пунктуационных ошибок; форматирование текста. При устном переводе: необходимо заранее узнать тему, составить список терминов, которые могут употребляться в беседе и выучить их; во время встречи слушать говорящих и переводить их высказывания; при необходимости записывать основные мысли, если отрывок, который нужно перевести, слишком длинный.
Особенности познавательной деятельности	Переводчик должен постоянно поддерживать высокий уровень знания языка, с которым работает. Для этого требуется регулярно читать на этом языке, как художественную литературу, так и периодические издания, смотреть передачи для улучшения понимания устной речи и расширения словарного запаса, работать со словарями. Если переводчик работает в узкой специализированной сфере, он должен иметь о ней некоторое представление. Для этого переводчику нужно расширять знание терминов, используемых в данной области, читать специальную литературу для того, чтобы понимать смысл переводимых текстов. Высокoproфессиональные переводчики не только свободно владеют иностранным языком, но и умеют адекватно и близко к тексту передавать содержание высказывания с одного языка на другой, для чего им необходимо идеальное знание как иностранного, так и родного языков, умение строить грамматически и стилистически правильные высказывания. Хорошие переводчики легко ориентируются в справочной литературе.
Особенности знаний	На высоком (теоретическом) уровне переводчик должен знать основы гуманитарных наук. На уровне практического использования переводчик должен владеть знаниями из области филологии, родного и иностранных языков. Переводчику также необходимо знать особенности культуры тех людей, с которыми предстоит работать, иногда желательно знать местные наречия.
Умения	Умение осуществлять переводческий анализ исходного текста с целью выявления его коммуникативного содержания, умение рассматривать каждое

	высказывание не как последовательность слов и грамматических конструкций, а как выражение с помощью слов и грамматических конструкций определенных целей общения. Умение видеть и решать переводческие проблемы, осуществлять переводческие преобразования. Умение поставить себя на место получателя и увидеть те места в подлиннике, которые не будут достаточно понятны получателю в силу межкультурных различий. Умение выбирать вариант перевода с учетом знаний и требований предполагаемых получателей. Умение устанавливать контакты с людьми различного возраста, пола, социального положения и культуры. Умение связно и четко излагать свои мысли, хорошо поставленная речь, богатый словарный запас. Умение сосредотачиваться, мобилизовать ресурсы своей памяти, весь свой интеллектуальный и эмоциональный потенциалы.
Особенности познавательных процессов (внимание, восприятие, память, воображения, мышления)	Хорошая память, гибкость мыслительных процессов, высокий уровень распределения внимания (способность уделять внимание нескольким объектам одновременно). Способность быстро переключать внимание, переходить от одного языка к другому, от одной культуры к другой, от одной коммуникативной ситуации к другой. Способность быстро принимать решения в условиях изменяющейся ситуации. Способность преподносить материал с учетом особенностей каждой конкретной аудитории. Физическая и психическая выносливость.
Особенности эмоционально-волевых процессов	Способность регуляции своего поведения в ходе переводческого акта. Способность противостоять профессиональным деформациям, вызванным тем фактом, что переводчик в своей деятельности постоянно находится на грани двух (или более) культур.
Особенности отношения к людям, деятельности, труду	Понимание основной функции переводчика как посредника между культурами, толерантность, развитая эмпатия, стремление к профессиональному саморазвитию.
Особенности направленности, системы мотивов и ценностей	Интерес к другим культурам и желание межкультурного общения, позитивные установки по отношению к представителям разных культур. От переводчика требуется широта интересов, всесторонняя

	начитанность, высокая эрудированность. Это должен быть человек большой культуры и энциклопедических познаний.
Особенности творчества	Переводчик – творец текстов, смыслов, образов.
Особенности саморегуляции	Способность регулировать свое поведение и эмоции в процессе переводческой деятельности.
Противопоказания к профессии	Замкнутость, агрессивность, раздражительность, грубость, невоспитанность, невнимательность, пассивность, некоммуникабельность.
Какие качества профессия развивает в человеке	Общительность, широкий кругозор.

Качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности переводчика

Способности

- ☺ коммуникативные способности (умение устанавливать контакты с людьми различного возраста, пола, социального положения и культуры);
- ☺ вербальные способности (умение связно и четко излагать свои мысли, хорошо поставленная речь, богатый словарный запас);
- ☺ высокий уровень организаторских способностей;
- ☺ отличная память;
- ☺ гибкость мыслительных процессов;
- ☺ высокий уровень распределения внимания;
- ☺ способность быстро принимать решения в условиях изменяющейся ситуации;
- ☺ способность преподносить материал с учетом особенностей каждой конкретной аудитории;
- ☺ физическая и психическая выносливость.

Личностные качества, интересы и склонности

- ☺ вежливость, тактичность;
- ☺ воспитанность;

- ☺ находчивость;
- ☺ остроумие;
- ☺ энергичность, настойчивость;
- ☺ чувство собственного достоинства;
- ☺ эрудированность;
- ☺ порядочность;
- ☺ выдержанность.

Качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности переводчика:

- ☹ замкнутость;
- ☹ агрессивность;
- ☹ раздражительность;
- ☹ грубость, невоспитанность;
- ☹ невнимательность;
- ☹ пассивность;
- ☹ некоммуникабельность.

Доминирующие виды деятельности в профессии переводчика:

- ✓ сопровождение иностранных граждан во время их визитов в страну;
- ✓ организация и проведение экскурсий для иностранных граждан;
- ✓ оказание помощи в размещении и проживании иностранных граждан;
- ✓ переводы на презентациях, деловых встречах, переговорах;
- ✓ осуществление письменных переводов (специализированной научной, технической, художественной, публицистической литературы);
- ✓ составление документов;
- ✓ осуществление переводов теле- и радиопрограмм, кинофильмов;
- ✓ преподавательская деятельность и др.

Области применения профессии переводчика:

- ✓ туристические фирмы, агентства, бюро переводов;

- ✓ международные организации, компании;
- ✓ гостиницы, рестораны;
- ✓ презентации, переговоры, деловые встречи;
- ✓ музеи, галереи, выставки, телевидение, СМИ (средства массовой информации – газеты, радио, телевидение);
- ✓ образовательные учреждения [121].

Общими признаками и характерными чертами профессии переводчика сегодня являются: большое разнообразие выполняемых задач; творческий характер; высокая степень непредсказуемости ситуаций (для специалистов в области устного перевода), поскольку в живом общении часто коммуникация зависит от внешних условий (место, время, обстановка, контекст) и от индивидуальных особенностей коммуникантов; высокая степень социальной ответственности.

Таким образом, **профессия переводчика** – это широкая отрасль трудовой деятельности, которая требует филологических и общекультурных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенной работы в сфере человеческой коммуникации между представителями разных культур. Эта профессия определяется специфическими условиями деятельности личности в области межчеловеческой, межкультурной коммуникации и выражается в высокой степени коммуникативной культуры (межкультурной компетентности).

2. Функции переводчика

Исследования в области теории перевода сегодня указывают на значительное изменение функций профессии переводчика в современном мире. Сегодня профессиональный переводчик рассматривается не в роли технического посредника между двумя языками и культурами, а как творец текстов, смыслов, образов. По мнению А. Лефевр и С. Басснетт, процесс перевода можно сравнить с аккультурацией и уподоблением текстовым и концептуальным рамкам, принятым в культуре текста перевода. [187, С. 77]

Современные ученые все более сходятся во мнении, что деятельность переводчика представляет собой разновидность посредничества. Переводчик выполняет функции посредника в общении между носителями разных языков и представителями разных культур, когда в межкультурной коммуникации присутствует «лингвоэтнический барьер» (Л. Латышев) [73].

Общение через переводчика характеризуется дублированием обычной коммуникации (Р. Миньяр-Белоручев). В обычной коммуникации участвует отправитель высказывания и получатель (или адресат). Переводчик же является участником двух коммуникаций: с отправителем высказывания и с адресатом перевода. В связи с этим можно выделить две ключевых функции переводчика: функцию интерпретатора и функцию создателя текста.

Реализуя функцию интерпретатора, переводчик осуществляет деятельность по пониманию исходного высказывания. В круг понимания могут быть включены: коммуникативные намерения говорящего; горизонтальное измерение содержания (логическая последовательность текста, причинно-следственные связи, тематическое членение); вертикальное измерение содержания (семантика языковых единиц, их контекстуально-ориентированное содержание, смысл); фрагменты культурной картины мира (стереотипные представления, культурные нормы и т.д.); индивидуальная (художественная и др.) картина мира автора исходного текста; ссылки на прецедентные тексты, интертекстуальные связи.

Функция создателя текста в деятельности переводчика двойка. С одной стороны, переводчик дублирует источник сообщения. С другой – в результате переводческого посредничества создаётся новый текст – текст перевода. На последнем факторе базируется определение перевода, предложенное В. Комиссаровым. Успешность выполнения функции создателя текста зависит от уровня мастерства переводчика, от того, насколько точно переводчик ориентируется в разных типах текста (их жанровом своеобразии, стиле и т.п.), а также в языковых нормах. Вместе с тем, переводчик должен учитывать, как функционирует созданный им текст в принимающей культуре.

Таким образом, переводчик не только интерпретирует и создаёт тексты. Он выступает посредником в процессе коммуникации. Такое посредничество осложняется тем, что участники коммуникации говорят на разных языках и принадлежат к разным культурам.

Переводчик не только получает и передаёт информацию, но и перерабатывает её, оперирует ею. Выполнение функции оператора информации может материализоваться в создании разного рода промежуточных тестов. Например, создаваемый в процессе перевода так называемый «подстрочник» несовершенен с точки зрения языкового оформления. Однако он достаточно полно выражает информацию, предназначенную для передачи. Сюда можно отнести также и записи переводчика-синхрониста.

Чтобы свободно управлять обменом информацией, переводчик должен обладать достаточным информационным запасом и при этом хорошо ориентироваться в информационном запасе коммуникантов. Можно выделить несколько основных операций, посредством которых переводчик управляет информацией: сохранение информации; сжатие информации; расширение информации.

Переводчик должен иметь представление об информационных возможностях разных единиц языка. При этом он может опираться на достижения когнитивного подхода к языку, предполагающего учёт не только устойчивого значения языковой единицы, но и всего комплекса знаний об обозначаемом.

Выполнение функции оператора информации предполагает наличие подготовительного этапа, на котором выполняется предпереводческий анализ информации. В результате этого анализа, исходя из критерия значимости, переводчик выявляет ключевую и второстепенную информацию (Р. Миньяр-Белоручев), и, исходя из качественных характеристик информации, – когнитивную, эмоциональную и эстетическую (И. Алексеева).

Таким образом, современный переводчик – «это межкультурный посредник, который осуществляет посредническую миссию в межкультурных контактах и обеспечивает взаимопонимание субъектов-носителей различных культур и языков. В труде переводчиков сопрягаются лингвистическая, коммуникативная и посредническая деятельности. Успешный переводчик в большей степени ориентирован на человека, чем на лингвистические структуры (тексты). Культурные согласия для него важнее языковых эквивалентов». [98, С.4]

По мере расширения международных контактов, вызванных процессами глобализации, распространением идей культуры мира обозначилась проблема необходимости не только языкового, но и межкультурного посредничества. В качестве глобальной функции переводческой деятельности сегодня рассматривается интерлингвокультурная (межъязыковая и межкультурная коммуникативная) функция (Е. Поршнева). Межкультурное посредничество можно рассматривать как базовый вид переводческой деятельности, интегрирующий управленческую, герменевтическую и коммуникативную деятельности, реализующийся в действиях и операциях управления пониманием культурных реалий субъектами межкультурного общения (И. Алексеева, И. Иеронова, Н. Самсонова).

Функция межкультурного посредничества переводчика включает:

- ❖ понимание культурного своеобразия исходного текста и культурных особенностей автора текста,
- ❖ понимание и восприятие коммуникативных действий автора исходного текста в контексте его культурных особенностей;
- ❖ учет культурных различий при создании текста перевода;
- ❖ учет культурного своеобразия аудитории, которая будет воспринимать текст перевода.

При межкультурном посредничестве переводчик не столько занимается передачей сообщения оригинала, а сочиняет текст на языке перевода. При этом он руководствуется намерениями другого человека с тем, чтобы создать коммуникативное средство для культуры языка перевода, или же документ,

воспроизводящий в этой культуре оригинальный акт коммуникации. Таким образом, перевод – это создание на языке перевода текста, связанного с исходным текстом так, как предусматривает функция, предписанная переводному тексту. Перевод позволяет совершиться коммуникативному акту, который иначе не мог бы произойти из-за существующих языковых и культурных барьеров.

3. Профессиональная компетентность переводчика

Профессия переводчика задает каждому, кто овладел этой профессией, специфические черты, отличающие их от представителей других профессий. Она же определяет и схожесть переводчиков разной специализации, уровня образования и индивидуального опыта деятельности. Как членам одной профессиональной группы эта деятельность задает единый тип личности, который проявляется в общности взглядов, оценок, суждений, норм поведения, способах осуществления самой деятельности.

Профессиональная компетентность – это многофакторное явление, которое включает в себя систему теоретических знаний специалиста, способы их применения в конкретных ситуациях, ценностные ориентации, а также интегративные показатели профессиональной культуры.

Можно выделить несколько аспектов профессиональной деятельности переводчика, в которых проявляется его профессиональная компетентность:

- *социальный* (социальная миссия и социальная ответственность, например, ответственность за правильное понимание в ходе межкультурной коммуникации и последствия, к которым может привести неправильный перевод, искажение информации в процессе перевода);
- *коммуникативный* (включает владение переводчиком коммуникативными технологиями и стратегиями, использование конкретных стратегий перевода и т.д.);
- *реконструктивный* (переводчик осуществляет анализ и обобщение информации о ситуации общения, компонентов коммуникации с целью

воссоздания мысленной модели ситуации и на основе этого принятия решения о целесообразном переводе);

- *исследовательский* (связанный с изучением новых аспектов разных культур, выбором стратегии перевода в зависимости от ситуации и культурного контекста общения и т.д.);

- *культурологический* (сама деятельность переводчика суть межкультурная коммуникация, переводчик не только является посредником культур, но и сам представляет определенную культуру);

- *этико-нормативный* (необходимость следования этическим нормам профессиональной деятельности).

Профессиональная компетентность переводчика необходимо включает и некоторые личностные характеристики, без которых он не сможет успешно выполнить свои профессиональные функции. Перевод представляет собой сложный вид умственной деятельности, осуществление которой предполагает особую психическую организацию, большую ее пластичность и гибкость, способность быстро переключать внимание, переходить от одного языка к другому, от одной культуры к другой, от одной коммуникативной ситуации к другой. От переводчика требуется умение сосредотачиваться, мобилизовать ресурсы своей памяти, весь свой интеллектуальный и эмоциональный потенциалы.

Переводчику приходится иметь дело с самой различной тематикой, переводить тексты из различных областей знания, нередко весьма специального характера. От него требуется широта интересов, всесторонняя начитанность, высокая эрудированность. Это должен быть человек большой культуры и энциклопедических познаний. Еще более важно, чтобы переводчик умел постоянно обогащать свои знания, отыскивать и воспринимать новую информацию, продуктивно использовать различные справочники и другие источники сведений. [58, С. 332]

В процессе формирования профессиональной компетентности переводчика происходит создание «своеобразной языковой личности» [58, с.

323], которая отличается от обычной наличием определенных компонентов – компетенций. К таким компонентам В. Комиссаров относит: языковую, коммуникативную, текстообразующую, техническую компетенции, а также особые личностные характеристики и морально-этический компонент [58].

Языковая компетенция предполагает знание самого языка, его устройства и функционирования, языковых норм, в том числе орфографических и пунктуационных, а также способность использовать эти знания, чтобы понимать чужие мысли и выражать собственные в устной и письменной форме. Языковую компетенцию некоторые исследователи (например, А. Щукин [176]) называют также социолингвистической. Этим они подчеркивают умение переводчика выбрать необходимые лингвистическую форму и способ выражения мысли в зависимости от условий коммуникации (сферы, обстановки общения, коммуникативных целей и намерения коммуникантов).

Важно обратить внимание на то, что переводчик должен обладать языковой компетенцией сразу в двух языках – родном и иностранном. Переводчику для понимания текста оригинала и создания текста перевода необходимо знание всех аспектов двух языков. Кроме того, если обычный коммуникант пользуется набором языковых средств, которыми он владеет и считает нужным употреблять в определенной ситуации общения, то для переводчика выбор языковых средств, цели и сфера коммуникации задаются текстом перевода. Поэтому уровень владения языковой компетенцией как в родном, так и в иностранном языках должен быть высоким. Этим объясняется требование к деятельности переводчика, согласно которому он должен постоянно оттачивать свое мастерство, расширять и пополнять словарный запас, знания о языке. [58, С. 330]

Еще одной особенностью языковой компетенции переводчика является способность быстро перестраиваться с одного языка на другой, реагировать на смену стиля речи, типа лексики, переходить от речевосприятия к речевоспроизводству.

Очень важное место в профессиональной компетентности переводчика отводится коммуникативной компетенции. А. Щукин определяет ее как способность средствами языка «осуществлять речевую деятельность в соответствии с целями и ситуацией общения в рамках той или иной деятельности» [176, с. 140].

Среди исследователей нет единства мнений относительно составных частей в структуре коммуникативной компетенции. Считается, что она базируется на ряде других компетенций:

- языковой (которая описана выше);
- речевой (означает знание способов формулирования мыслей с помощью языка, помогающих реализовать коммуникативное намерение);
- социокультурной (выделена в качестве самостоятельной компетенции в портрете специалиста и описана ниже);
- социальной (которая проявляется в желании и умении вступать в общение);
- стратегической (включает вербальные и невербальные стратегии, помогающие восполнить пробелы в знаниях переводчика при возникновении проблем рецептивного или продуктивного характера);
- дискурсивной (способность соединять предложения в связное сообщение, дискурс, используя для этого различные синтаксические и лексические средства).

Кроме того, по мнению В. Комисарова, коммуникативную компетенцию переводчика составляет «способность человека к инференции – формированию правильных выводов из речевых высказываний об их полном содержании или “смысле” на основе фоновых знаний» [58, С. 326]. То есть в случае необходимости переводчик может сообщить дополнительную фоновую информацию с целью облегчить понимание текста перевода.

В качестве одного из составляющих коммуникативной компетенции называют социокультурный компонент (иное название «фоновые знания»). Процесс изучения иноязычной культуры многогранен и состоит не только в овладении определенными знаниями, но и в формировании особых умений и

навыков. Поэтому данный компонент выделяется как самостоятельная компетенция в портрете лингвиста-переводчика – социокультурная компетенция.

Социокультурная компетенция подразумевает знание «национально-культурных особенностей социального и речевого поведения носителей языка: их обычаев, этикета, социальных стереотипов, истории и культуры, а также способов пользования этими знаниями в процессе общения» [176, С. 140].

Социокультурная компетенция включает в себя следующие компоненты [23, С. 31]:

- лингвострановедческий (знание лексических единиц с национально-культурной семантикой и умение их применять в ситуациях межкультурного общения);
- социолингвистический (знание языковых особенностей социальных слоев, представителей разных поколений, полов, общественных групп, диалектов);
- социально-психологический (владение социо- и культурно обусловленными сценариями, национально-специфическими моделями поведения с использованием коммуникативной техники, принятой в данной культуре);
- культурологический (знание и понимание социокультурного, историко-культурного, этнокультурного фона).

Владение этим видом компетенции является обязательным требованием к лингвисту-переводчику, поскольку переводчик должен уметь истолковывать различные культурные системы при вступлении в контакт с представителями иных культур, справляться с конфликтными ситуациями при межкультурном взаимодействии.

Одним из условий профессионализма переводчика является владение текстообразующей компетенцией. По мнению В. Н. Комиссарова, данная компетенция подразумевает «умение создавать тексты различного типа в соответствии с коммуникативной задачей и ситуацией общения, обеспечивать надлежащую структуру текста, использовать языковые единицы текста по

правилам построения речевых единиц в языке, оценивать место и соотношение отдельных частей текста и воспринимать текст как связное речевое целое» [58, С. 327–328].

В. Н. Комиссаров обосновывает также необходимость наличия у переводчика текстообразующей компетенции. Такая компетенция, по мысли автора, предполагает развитую способность выбирать переводческую стратегию в процессе перевода, определять тип исходного текста и цель переводческого акта, грамотно интерпретировать смысл сообщения, учитывая намерение отправителя, «приблизить лексико-грамматическую структуру текста перевода к тексту оригинала, оценить место и соотношение отдельных частей текста, обеспечить когерентность, целостность текста и воспринимать текст как «единицу коммуникации» [58, С. 328].

Специальные (профессиональные) знания, умения и навыки, необходимые для эффективного выполнения деятельности, составляют техническую компетенцию переводчика. Наличие данной компетенции предусматривает, что переводчику следует иметь представление о сущности и задачах переводческой деятельности, основных положениях теории перевода, переводческой стратегии и приемах перевода. В. Комиссаров считает, что «стратегия переводчика охватывает три группы общих принципов осуществления процесса перевода: некоторые исходные постулаты, выбор общего направления действий, которым переводчик будет руководствоваться при принятии конкретных решений, и выбор характера и последовательности действий в процессе перевода» [58, С. 333].

В основе общей стратегии лежит желание переводчика как можно точнее понять и донести до реципиента смысл исходного текста. Для нахождения наилучшего варианта перевода переводчик учитывает цели перевода, сроки выполнения, а также иные условия работы, например возможность использования технических средств (диктофона, компьютера).

Стратегический подход к переводу подразумевает соблюдение некоторых правил:

- предшествование понимания переводу;
- деление текста на последовательные отрезки (обычно равные одному-двум высказываниям);
- предварительное знакомство с предметом исходного текста (поиск дополнительной информации в энциклопедиях, словарях, статьях);
- прочтение оригинального текста целиком с целью ознакомления;
- составление списка незнакомых слов или специфических терминов;
- составление чернового варианта перевода и редактирование конечного варианта перевода.

Профессиональная компетентность переводчика включает не только отдельные виды компетенций, но и специальные умения. В. Комиссаров относит к ним следующие умения [58, С. 335]:

1. Умение выполнять параллельные действия на двух языках, переключаться с одного языка на другой. Часто это умение формируется самостоятельно с развитием двуязычия, хотя некоторым специалистам приходится прилагать усилия для его развития – изучать приемы перевода, переводческие соответствия, осуществлять двуязычные действия в процессе перевода. Все это помогает довести данное умение до профессионального уровня.

2. Умение понимать текст по-переводчески. Это означает, что переводчик должен воспринимать текст отлично от простого носителя языка. Переводчик должен воспринимать текст более полно, обращать внимание на малейшие смысловые детали. Поэтому он должен обладать значительными языковыми и культурными знаниями и уметь находить наиболее точные соответствия в обоих языках.

3. Умение переходить в высказываниях на каждом из языков от поверхностной структуры к глубинной и обратно при выполнении параллельных действий на двух языках в процессе перевода. То есть в процессе работы переводчик отыскивает скрытый смысл высказывания, его

глубинную структуру, если невозможно использовать аналогичную поверхностную структуру в языке перевода, а затем подыскать необходимую поверхностную структуру для выражения глубинной.

4. Умение «отходить, не удаляясь». Переводчик должен стремиться оставаться как можно ближе к исходному смыслу, даже когда ему требуется отойти от оригинала, если применить прямое соответствие невозможно.

5. Умение выбирать и правильно использовать технические приемы перевода и преодолевать трудности, связанные с лексическими, фразеологическими, грамматическими и стилистическими особенностями исходного языка. Формированию такого умения способствует изучение этих приемов и трудностей перевода в рамках соответствующей частной теории перевода.

6. Основные переводческие умения сводятся воедино в умение анализировать текст оригинала, выявлять стандартные и нестандартные переводческие проблемы и выбирать способы их решения, наиболее соответствующие каждому конкретному акту перевода. Сюда же включается умение редактировать переводы, находить и исправлять стилистические и семантические ошибки и погрешности, оценивать и доказательно критиковать предлагаемые варианты.

В профессиональную компетентность переводчика также включаются некоторые личностные характеристики, обеспечивающие успешное выполнение профессиональных функций. В процессе перевода переводчик должен уметь сосредоточиться, мобилизовать весь свой потенциал, ресурсы памяти, быстро переключать внимание, переходить от одного языка к другому, от одной культуры к другой.

В связи с тем, что переводимые тексты имеют разнообразную тематику, относятся к различным областям знаний, переводчику следует быть эрудированным, с широким кругозором, обладать обширными знаниями, стремиться к постоянному их пополнению.

Особо следует отметить морально-этический компонент профессиональной компетенции переводчика. Он несет полную ответственность за качество своей работы, за моральный и материальный ущерб, который может явиться результатом его недобросовестности. Переводческая деятельность, как никакая другая, полностью основана на доверии рецепторов перевода к

1. Переводчик – не собеседник и не оппонент клиента, а транслятор, перевыражающий устный или письменный текст, созданный на одном языке, в текст на другом языке.
2. Из этого следует, что текст для переводчика неприкосновенен. Переводчик не имеет права по своему желанию изменять смысл и состав текста при переводе, сокращать его или расширять, если дополнительная задача адаптации, выборки, добавлений и т.п. не поставлена заказчиком.
3. При переводе переводчик с помощью известных ему профессиональных действий всегда стремится передать в максимальной мере инвариант исходного текста.
4. В некоторых случаях в обстановке устного последовательного или синхронного перевода переводчик оказывается лицом, имеющим также и дипломатические полномочия (например, при переводе высказываний крупных политиков в обстановке международных контактов). Если эти дипломатические полномочия за переводчиком признаны, он имеет право погрешить против точности исходного текста, выполняя функцию вспомогательного лица в поддержке дипломатических отношений, препятствуя их осложнению, но не обязан при этом защищать интересы какой-либо одной стороны.
5. В ситуации устного перевода переводчик обязан соблюдать этику устного общения, уважая свободу личности клиента и не ущемляя его достоинство.
6. В остальных случаях переводчик не имеет права вмешиваться в отношения сторон, так же как и обнаруживать собственную позицию по поводу содержания переводимого текста.
7. Переводчик обязан сохранять конфиденциальность по отношению к содержанию переводимого материала и без надобности не разглашать его.
8. Переводчик не имеет права реагировать эмоционально на индивидуальные дефекты в речи оратора и не должен их воспроизводить; он ориентируется в устном переводе на устный вариант литературной нормы языка перевода.
9. Переводчик обязан известными ему способами обеспечивать высокий уровень компетентности в сферах языка оригинала, языка перевода, техники перевода и тематики текста. О своей недостаточной компетентности переводчик обязан немедленно сигнализировать, а замеченные за собой ошибки исправлять, а не скрывать; это гарантия высокого качества перевода и доверия к нему окружающих.
10. Переводчик несёт ответственность за качество перевода, а в случае если перевод художественный или публицистический, имеет на него авторское право, защищённое законом, и при публикации перевода его имя обязательно должно быть указано.
11. Переводчик имеет право требовать всех необходимых условий для обеспечения высокого уровня переводческой компетентности, в том числе и соответствующих условий своего труда (при устном переводе – надежности транслирующей аппаратуры, при необходимости – снижения темпа речи оратора; при синхронном – заблаговременного предоставления речей ораторов, пауз для отдыха и т.п.; при письменном – предоставления справочной и другой литературы по теме).
12. В письменном переводе переводчик обязан соблюдать правила его оформления, обеспечивающие корректное отношение к заказчику.

С точки зрения межкультурного подхода считаем важным добавить к описанным нормам еще и такие, в которых проявляется межкультурная компетентность переводчика:

- ✓ Переводчик должен чувствовать свою ответственность как посредник между двумя культурами.

- ✓ Переводчик не должен высказывать или показывать каким-либо образом свое отношение к представителям культур, которые участвуют в межкультурном общении.
- ✓ Переводчик должен знать культурные особенности поведения, общения и деятельности участников межкультурной коммуникации, в которой он принимает участие.
- ✓ В условиях усложнения межкультурных коммуникаций в современном мире переводчик должен постоянно развивать и совершенствовать свою межкультурную компетентность.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что явилось причиной возникновения профессии переводчика?
2. Какие изменения в жизни человеческого общества в XX веке повлияли на содержание деятельности переводчика?
3. Почему переводческая деятельность в современном мире приобретает все большие масштабы и все большую социальную значимость?
4. Охарактеризуйте сущность профессии переводчика.
5. В чем проявляется профессионализм в деятельности переводчика?
6. Раскройте основные характеристики профессиональной деятельности переводчика.
7. Раскройте качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности переводчика.
8. Определите качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности переводчика.
9. Назовите доминирующие виды деятельности в профессии переводчика.
10. Назовите области применения профессии переводчика.
11. Охарактеризуйте основные функции переводчика.
12. В чем проявляется посредническая функция переводчика?
13. Какие аспекты включает в себя функция межкультурного посредничества в деятельности переводчика?

14. Раскройте сущность понятия «профессиональная компетентность».
15. В чем проявляется особенность языковой компетенции переводчика?
16. Раскройте структуру коммуникативной компетентности переводчика.
17. В чем состоит сущность социокультурной компетенции переводчика?
18. В чем проявляется текстообразующая компетенция переводчика?
19. Раскройте сущность технической компетенции переводчика.
20. Какие личностные качества входят в структуру профессиональной компетентности переводчика?
21. В чем заключается морально-этический компонент профессиональной компетентности переводчика?
22. Раскройте содержание этического кодекса переводчика.

ЛЕКЦИЯ №2

КУЛЬТУРА И ПОВЕДЕНИЕ ЛЮДЕЙ

План

1. Культура: сущность, функции, проявления.
2. Типологии культур.
2. Субъекты культуры и их характеристики.

1. Культура: сущность, функции, проявления.

«Культура» является фундаментальным понятием в современных гуманитарных науках. Культура представляет собой сложное и многогранное явление, которое отражает все стороны человеческой жизни. Поэтому культуру изучают многие науки – философия, культурология, социология, история, антропология, лингвистика, этнология и другие. Каждая из наук рассматривает в качестве предмета изучения одну из сторон или частей культуры, подходит к ее изучению со своими методами и способами, формулирует собственное понимание и определение культуры. Различия в понимании феномена культуры представлены в таблице.

Понимание культуры в разных науках

Социология	Культура понимается как фактор организации общественной жизни, как совокупность идей, принципов, социальных институтов, обеспечивающих жизнь людей в социуме. Культура – это то, что определяет социальный аспект человеческой личности с точки зрения усвоенного и приобретенного поведения. Культура динамична, так же, как и личность, принявшая данную культуру, и обе они меняются под влиянием обстоятельств и времени [206]. Культура – это коллективное программирование разума, отличающее членов одной группы от другой..., диалогичная совокупность общих свойств, определяющая реакцию членов группы на ее окружение. «Источники программирования ума каждого человека создаются специальной средой, в которой он воспитывается и приобретает жизненный опыт. Это программирование начинается в семье, продолжается на улице, в школе, в компании сверстников, на работе и по
-------------------	--

	мету жительства» [206, С.4].
История	Культура – исторически определённый уровень развития общества, творческих сил и способностей человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности людей, в их взаимоотношениях, а также в создаваемых ими материальных и духовных ценностях. Понятие культура употребляется для характеристики определённых исторических эпох (например, античная культура), конкретных обществ, народностей и наций (культура майя), а также специфических сфер деятельности или жизни (например, культура труда, политическая культура, художественная культура); в более узком смысле – сфера духовной жизни людей. Культура включает в себя предметные результаты деятельности людей (машины, сооружения, результаты познания, произведения искусства, нормы морали и права и т.д.), а также человеческие силы и способности, реализуемые в деятельности (знания, умения, навыки, уровень интеллекта, нравственного и эстетического развития, мировоззрение, способы и формы общения людей). Духовная и материальная культуры находятся в органическом единстве [177].
Культурология	Содержание культуры – это нормы и правила, регламентирующие жизнь людей, совокупность искусственных порядков и объектов, созданных людьми в дополнение к природным, заученным формам человеческого поведения и деятельности, обретенных знаний, образов самопознания и символических обозначений окружающего мира [70].
Психология	Культура – это образ жизни, тот контекст, в котором мы существуем, думаем, чувствуем и общаемся друг с другом. Это тот «клей», который соединяет в одно целое группу людей. Это программа, заложенная с раннего детства, которая управляет поведением людей в обществе и помогает понять, что от них ожидается и что случится, если эти ожидания не будут оправданы. Культуру можно определить как идеи, обычаи, навыки, методы и приемы, характеризующие данную группу людей в данный период времени [213]. Культура – общие установки, убеждения, категоризации, ожидания, нормы, правила, самоописания, ценности и другие подобные элементы субъективной культуры, обнаруженные среди индивидов, чье взаимодействие было облегчено с помощью общего языка, исторического

	периода и географического региона. Обычно такие элементы субъективной культуры помогали культурным группам приспособиться к окружающей их среде и в результате эти элементы передавались от одного поколения к другому через социализацию, моделирование и другие формы коммуникации [214].
<i>Педагогика (теория обучения)</i>	Культура – это совокупность качеств, которые человек получает в процессе научения и которые не наследуются им генетически. Культура состоит из идеалов, ценностей и представлений о жизни, присущих людям и определяющих их поведение. Культура воспитывается и усваивается с детства и передается из поколения в поколение [193].
<i>Антропология</i>	Культура – это совокупность результатов деятельности человеческого общества во всех сферах жизни и всех факторов (идей, верований, обычаев, традиций), составляющих и обуславливающих образ жизни нации, класса, группы людей в определенный период времени [158]. При таком подходе к пониманию культуры в ней суммируются ценности, нормы и системы символов какого-либо общества, которые отражаются на мышлении, представлениях, восприятии и особенностях поведения ее носителей. Культура – это система знаний и норм для восприятия, представления, оценки и действия. Это система социально усвоенных моделей поведения, которая служит для взаимодействия людей с окружающим миром. Она развивается во времени и постоянно, хотя и медленно, эволюционирует [196]. «Культура состоит из образцов поведения, явных и неявных, осваиваемых и передаваемых с помощью символов. Она отражает специфические достижения людских групп, включая и их ошибки. Сердцевину культуры составляют традиционные (т.е. исторически возникшие и отобранные) идеи и особенно приписываемые им значения. Культурные системы, с одной стороны, можно считать продуктами, а с другой – необходимыми элементами будущего действия» [210].

Таким образом, ***культура*** – это устоявшаяся совокупность ценностных ориентиров, поведенческих норм, традиций и стереотипов, принятая в данной стране или группе стран и усвоенная личностью.

Как видно из приведенных определений, можно выделить наиболее общие характеристики культуры, которые свойственны большинству из них:

- культура – это универсальное явление человеческой жизни, поэтому не существует ни одного человеческого сообщества или социальной группы без присущей им культуры;
- культура – это продукт совместной жизнедеятельности людей;
- культура находит свое выражение в ценностях, правилах, обычаях, традициях;
- культура не наследуется генетически, а усваивается в процессе обучения и воспитания;
- человечество не является единым социальным коллективом, разные группы людей создают разные этнические, региональные, социальные культуры;
- культура динамична, она постоянно изменяется, способна к саморазвитию и самообновлению, адаптации к меняющимся условиям жизни;
- культура является результатом коллективной жизнедеятельности людей, но ее носителями выступают отдельные личности;
- культура функционирует в качестве основания для самоидентификации общности, осознания ее носителями своего группового и индивидуального Я, различия «своих» и «чужих» во взаимодействии с другими культурами и народами.

Как правило, в исследованиях, посвященных феномену культуры, отмечается, что в процессе своего приспособления к окружающей среде человек создает свой искусственный мир – вторую природу, состоящую из материальных предметов, духовных ценностей, норм поведения, символов и т.д., которая призвана удовлетворять его потребности [126, С. 108]. Однако новая природа создается человеком не только как среда его обитания. Создавая материальные и духовные предметы и явления, нормы поведения, развивая умения и навыки, человек тем самым создает самого себя [126,

С. 109]. В связи с этим он предстает как продукт своей собственной истории, собственной деятельности, собственного сознания. Культура или культурное окружение рассматриваются также как специфический способ адаптации человека к существующей физической и биологической среде существования, основывающийся на сознательной деятельности [160, С. 37].

Обычаи, традиции, общепринятые нормы поведения, необходимые для выживания и развития, передаются в каждом народе из поколения в поколение. Благодаря этому культура сохраняет, облегчает и защищает жизнь человека, устанавливая модели его взаимоотношений с природой, другими людьми и самим собой.

Культурная антропология представляет культуру как продукт совместной жизнедеятельности людей, систему согласованных способов их коллективного сосуществования, упорядоченных норм и правил удовлетворения их групповых и индивидуальных потребностей [158]. Такое понимание основывается на том, что совместное долгое проживание групп людей на определенной территории, их коллективная хозяйственная деятельность, оборона от внешних нападений формируют общее мирозерцание, единый образ жизни, манеру общения, стиль одежды, специфику кулинарии и т.д. В результате действия перечисленных факторов формируется самостоятельная культурная система, которую принято называть этнической культурой данного народа. Однако каждая этническая культура не является механической суммой всех актов жизнедеятельности людей соответствующего этноса: ее ядро составляют обычаи и традиции, сложившиеся в процессе коллективного сосуществования людей [178].

В отличие от биологических свойств человека, обычаи и традиции не наследуются генетически, а усваиваются только посредством обучения. Поэтому невозможна единая универсальная культура, объединяющая всех людей на Земле. Культура в действительности существует только в виде множества культур разных эпох и регионов, а внутри этих эпох – в виде культур отдельных стран и народов – локальных культур [53, С. 33 – 34].

Каждый народ представляет собой самостоятельную этническую общность, отдельный этнос. Этносы существуют как устойчивые общности людей, состоящие из нескольких поколений. Люди объединяются в этносы на основе общности исторической судьбы, общих традиций, особенностей быта и пр. Самыми важными объединяющими факторами являются общность территории и языка [109, С. 16 – 17].

Своеобразие культуры какого-либо народа проявляется в *культурной картине мира*, которая формируется в процессе развития культуры. В различных культурах люди воспринимают, чувствуют и переживают мир по-своему и тем самым создают свой неповторимый образ мира, совокупное представление о мире, получившее в науке название «картина мира». Культурная картина мира, как отмечает Ю. Тен, это «конкретно-историческая система миропредставлений и мироощущений, включающая совокупность как рационально-понятийных, так и чувственно-образных способов восприятия и постижения мира» [157, С. 10].

Важнейшие компоненты культурной картины мира – пространство, время, причина, судьба, отношение части и целого и т.д. – образуют своеобразную «сетку координат», при посредстве которой представители различных культур воспринимают и осознают мир [157, С. 10].

Знания переводчика о различных культурных картинах мира и их различиях позволяют ему адекватно интерпретировать информацию в переводимом тексте.

Культура проявляется в человеческой деятельности, ритуалах, традициях. Она представляет собой комплекс созданных людьми объективных и субъективных элементов, которые в прошлом обеспечили выживание жителей определенной экологической ниши, став общими для тех, кто говорил на одном языке и жил вместе в одно и то же время [160, С. 43]. Отсюда следует, что необходимо изучать не только представителей культуры, но и экологические и исторические факторы,

которые могут объяснить, почему определенные элементы культуры приобрели первостепенное значение в данной культуре.

Культура может быть использована в качестве организующего принципа на разных уровнях: международном, национальном, региональном, организационном, профессиональном, личностном.

Г. Хофстеде, например, выделил шесть общих уровней культуры:

- национальный, соответствующий стране (или странам для людей, мигрирующих в течение жизни);
- региональный и/или этнический и/или религиозный уровень и/или лингвистический, поскольку большинство наций – это культурно различные группы и/или этнические и/или религиозные и/или языковые группы;
- гендерный уровень, соответствующий рождению человека девочкой или мальчиком;
- уровень поколений (генерационный), разделяющий дедов, отцов и детей;
- социально-классовый уровень, связанный с возможностями образования и особенностями профессиональной деятельности человека;
- применительно к наемным работникам – это организационный или корпоративный уровень, соответственно которому работники социализируются в качестве представителей своей организации.

Любой из шести уровней можно рассматривать в качестве сферы взаимодействия, в которой социально порождаемые значения вносят вклад в понятие культуры.

Культура играет двойную роль в обществе: она может выступать в качестве фактора *дифференциации* одной группы от другой (позволяет охарактеризовать различные социокультурные системы – народы, религиозные общности, организации и т.д.); культура может выступать фактором *объединения* (отражает групповые ценности, правила, обычаи, традиции, достижения и т.д.).

Из этого следует, что переводчик в современном мире должен понимать, что:

- тексты для коммуникации (общения и взаимодействия) создаются представителями разных культур;
- культура существенным образом влияет на образ мыслей и поведение людей, а также на средства их вербальной и невербальной коммуникации;
- чтобы понять исходный текст и правильно осуществить перевод переводчик должен понимать, к какой культуре принадлежит автор исходного текста, и культурные особенности аудитории, на которую рассчитан перевод;
- понимание другой культуры и ее представителей предполагает знание ее истории, традиций, обычаев, норм поведения, представлений о жизни.

Культура по своим проявлениям может быть:			
<i>видимой,</i>	поддающейся	<i>невидимой,</i>	не поддающейся
непосредственному наблюдению		непосредственному наблюдению	
(например, материальные		(например, способы понимания и	
объекты культуры, одежда и т.д.)		объяснения мира	

2. Типологии культур

ОТНОШЕНИЕ КО ВРЕМЕНИ	
Основание классификации – отношение людей ко времени	
<i>Монохронные культуры</i>	<i>Полихронные культуры</i>
Время распределяется таким образом, что в один и тот же отрезок времени возможен только один вид деятельности, поэтому одно идет за другим, как звенья одной цепи. За один период времени выполняется только одно дело.	Время распределяется таким образом, что в один и тот же отрезок времени возможен не один, а сразу несколько видов деятельности. Сразу несколько дел могут выполняться одновременно.
В монохронных культурах время можно экономить, терять, наверстывать, ускорять. Оно является системой, с помощью которой поддерживается порядок в организации человеческой жизни. Такая система играет решающую роль во многих индустриально развитых странах. Исходя из того, что «монохронный» человек занимается только одним видом деятельности за	В культурах этого типа большую роль играют межличностные, человеческие отношения, а общение с человеком важнее, чем принятый план деятельности. К типичным полихронным культурам относятся Латинская Америка, Ближний Восток и государства Средиземноморья, а также Россия, Юг Европы, Испания и Португалия. Пунктуальности и распорядку дня в этих культурах не

определенный отрезок времени, он вынужден как бы «закрывать» в своем собственном мире, в который другим людям нет доступа. Люди такого типа не любят, если их прерывают в процессе какой-либо деятельности. Такая система использования времени господствует в Германии, США, Англии, Скандинавских странах.	придается большого значения. Согласно традициям, в полихронных культурах не рекомендуется начинать встречу с обсуждения дела. Это считается невежливым. Нормальным считается, когда обсуждение откладывается на вторую или третью встречу. Более важным является создание общего контекста для сотрудничества: установление неформальных связей через поиск новых знакомых, выявление общих интересов и хобби.
Точность и пунктуальность рассматриваются в этих культурах как добродетель. Одновременное занятие несколькими вопросами считается плохим тоном, неумением себя организовать.	Представители полихронных культур считают нормальным заниматься одновременно несколькими делами. Случающиеся из-за этого систематические подвижки в расписании и т.п. здесь воспринимаются в целом спокойно. Очевидно, что при этом часть дел оказывается не законченной в срок.

ТИПОЛОГИЯ КУЛЬТУР Р. ЛЬЮИСА								
Основание классификации – организация деятельности общества во времени								
Моноактивные культуры			Полиактивные культуры			Реактивные культуры		
В моноактивной культуре человек производит действия поэтапно, не отвлекаясь на другие задачи.			В культуре полиактивной принято делать одновременно несколько дел.			В реактивной культуре деятельность организуется в зависимости от меняющейся обстановки и является реакцией на эти изменения.		
Ось «полиактивные – моноактивные культуры»								
Поли-актив-ные	Страны Латинской Америки	Италия, Португалия, Испания	Россия, Словакия	Франция, Польша	Бельгия	Австралия, Дания	США, Германия	Моно-актив-ные

Как правило, ни один контакт между людьми, принадлежащими к различным временным системам, не обходится без стресса. Очень сложно

избежать негативных эмоций, если приходится подстраиваться под другую временную систему. Здесь важно всегда помнить, что на поступки людей из другой системы времени нельзя реагировать точно так же, как на те же поступки людей из своей временной системы. Многие действия, например, такие, как опоздание или внезапный перенос встречи, имеют иное, а иногда и просто противоположное значение.

ОТНОШЕНИЕ К ПРИРОДЕ		
Основание классификации – отношение к природе (окружающей среде) в разных культурах		
Природа рассматривается как подчиненный человеку объект, как источник для удовлетворения потребностей. Взаимодействие часто рассматривается как борьба за получение от природы тех или иных ресурсов или материальных благ. Современные развитые страны.	Фаталистическое, подчиненное отношение к природе. Для этого подхода характерно чувство незащищенности и страха перед стихией. Обычно этот подход можно встретить в развивающихся странах с низким уровнем образования и жизни населения.	Человек – это часть природы и должен жить в гармонии с ней. Он должен не менять природу под себя, а подстраиваться под ее законы. Япония, некоторые страны Юго-Восточной Азии.

Для классификации культур исследователями были предложены понятия «культурный синдром» (Г. Триандис) и «измерение культур» (Г. Хофстеде). **Культурный синдром** – это определенный набор ценностей, установок, верований, норм и моделей поведения, которыми одна группа культур отличается от другой. Г.Триандис выделил три культурных синдрома: «простота – сложность», «индивидуализм – коллективизм» и «открытость – закрытость».

ПРОСТОТА – СЛОЖНОСТЬ	
К «простым» культурам относят большинство культур Востока.	Сложными, как правило, являются индустриальные культуры (США, Япония).
Меньше внимания уделяется времени	Внимательное отношение ко времени.

и пунктуальности. Время рассматривается как непрерывность повторяющихся циклов в природе и человеческой жизни.	Время понимается как линейный вектор от прошлого через настоящее к будущему.
Вполне приемлемо вести разговоры одновременно с несколькими людьми.	Принято делать одно дело в единицу времени и разговоры вести последовательно, а не одновременно.
Социальные роли определены не четко. Например, в Иране религиозная принадлежность человека – главный определяющий фактор его социального поведения, и это может влиять на оценку его социальной роли окружающими.	Социальные роли четко определены. Например, в сложных культурах от продавца ожидается определенная модель поведения, основанная на его социальной роли, и покупателя совершенно не интересуют религиозные взгляды продавца, его партийная принадлежность и т. д.
Различия в степени специфичности ролей могут привести к непониманию: в культурах, где социальные роли четко не определены, трудно разделить человека и его идеи. Поэтому критика идей небезопасна – она может быть воспринята как критика данного человека в целом, что в таких культурах недопустимо.	В результате разного отношения ко времени может возникнуть непонимание: представители сложных культур могут расценивать длительное опоздание или одновременный разговор со многими людьми как неуважение к ним лично.
Представители данных культур могут внешне демонстрировать хорошее отношение к человеку, однако на самом деле так не думать. Поведение людей из культур Запада представляется грубым и высокомерным.	Как правило, внешнее отношение соответствует внутренней оценке.

ИНДИВИДУАЛИЗМ – КОЛЛЕКТИВИЗМ	
Индивидуализм характерен для Запада. Культурными индивидуалистического типа являются культуры США, Австралии, Великобритании, Канады, Нидерландов, Новой Зеландии, Швеции, Бельгии, Дании, Франции, Италии, Ирландии, Германии и др.	Коллективизм характерен для Востока, Латинской Америки, Африки. Коллективистскими можно считать культуры Кореи, Пакистана, Перу, Тайваня, Колумбии, Венесуэлы, Коста-Рики, Гватемалы, Эквадора, Индонезии, Португалии, Японии, России, Китая и др.
Люди отдают приоритет своим личным целям. Личная идентичность	Цели группы важнее индивидуальных. Групповая

превалирует над групповой.	идентичность превалирует на индивидуальной.
Поведение личности определяется ее мотивацией к достижению. Например, в индивидуалистических культурах взрослые дети выберут лучший климат или работу вне зависимости, близко это или далеко от их родителей.	Поведение личности определяется ее принадлежностью к группе. Например, в коллективистских культурах люди могут жить рядом с состарившимися родителями, даже когда при этом страдает их карьера или им не нравится климат данной местности.
Поведение людей объясняется личностными особенностями и установками самого индивида.	Поведение людей трактуется с позиций норм, принятых в данной культуре.
Успех приписывается способностям личности. Неудача трактуется как результат неблагоприятного стечения обстоятельств.	Успех человека чаще приписывается помощи других людей, богатству и т. д. Неудача, в свою очередь, в коллективистских культурах трактуется как следствие лени, несовершенства личности.
Человек чаще стремится изменить ситуацию «в свою пользу».	Человек чаще сам приспосабливается к ситуации, чем меняет ситуацию «под себя»
Человек больше склонен знать (и говорить) о себе, чем о других.	Людям свойственно знать (и рассказывать) больше о других, чем о себе.
Характерен акцент на правах отдельной личности, демократия, мультикультурализм. Наказывается один человек и только за свои проступки в соответствии с законом. Личность может развивать свои таланты, и это выгодно всему обществу, так как экономика развивается в результате предприимчивости отдельных людей.	В традиционных культурах обычно ниже уровень преступности, что связано с типом социализации. Забота о детях, поощрение взаимной зависимости позволяют в большей степени избежать проблем, связанных с алкоголизмом и наркоманией.
Недостатками индивидуализма являются одиночество, семейные конфликты, разводы. Свобода приводит к отчуждению, детской преступности, наркотикам, СПИДу. Моральные авторитеты отсутствуют, и все держится на законах. Возрастает риск сердечно-сосудистых заболеваний. С высоким стремлением	К недостаткам коллективизма относятся: авторитаризм и давление на личность (например, детей часто заставляют выбирать не то, что нравится им самим, а то, что нравится родителям); высокая вероятность установления автократических режимов; низкая ценность отдельной человеческой личности и даже

к власти, желанием контролировать, подавлять других (комплекс мотивов, свойственных индивидуалистическим культурам) связан высокий уровень дистрессов.	человеческой жизни.
--	---------------------

ОТКРЫТОСТЬ – ЗАКРЫТОСТЬ	
В «открытых» культурах наблюдается большая терпимость к отклонению поведения индивидов от общепринятых норм.	В «закрытых» культурах люди должны вести себя в соответствии с групповыми нормами, и нарушение норм строго карается. Важны предсказуемость, определенность и безопасность. Важно знать, что другие люди намерены делать.
Чтобы чего-то достичь, необходимо быть свободным, в том числе и от норм, которые ограничивают индивидуальное творчество и деятельность.	Необходимо соблюдение общепринятых норм. Если человек отступит от норм, он попадает в сложную ситуацию, поэтому он вынужден их соблюдать и ждать этого соблюдения от других.
Люди из «открытых» культур оценивают поведение представителей «закрытых» культур как негибкое и бескомпромиссное	Люди из «закрытых» культур склонны воспринимать людей из «открытых» культур как недисциплинированных, своевольных и капризных

Еще три измерения культур были выявлены Г. Хофстеде в результате большого эмпирического исследования: избегание неопределенности (uncertainty avoidance), дистанция власти (power distance) и маскулинность – феминность (masculinity – femininity) [206].

Стремление к избеганию неопределенности измеряет степень, в которой люди чувствуют угрозу от неопределенных, неясных ситуаций, и степень, в которой они стараются избегать таких ситуаций.

ВЫСОКИЙ – НИЗКИЙ уровень избегания неопределенности	
Культуры с высоким уровнем избегания неопределенности (в основном, культуры	Культуры с низким уровнем избегания неопределенности имеют достаточно высокий уровень

коллективистского типа) имеют низкий уровень толерантности к неопределенности, что выражается в высоком уровне тревожности и тенденции к «выбросу энергии» (агрессивному поведению). Индивидам из таких культур свойственна высокая потребность в формализованных правилах и нормах поведения и в «абсолютном доверии». Данные культуры также характеризуются низкой толерантностью к людям или группам с отличающимися идеями или поведением. Присутствует выраженная тенденция к внутригрупповому согласию. Представители данных культур характеризуются ярким проявлением эмоций. Они больше сопротивляются любым изменениям, имеют более высокий уровень тревожности, нетерпимы к двусмысленности, больше беспокоятся о будущем мало склонны к риску.	толерантности к неопределенности, менее формализованы. Представители таких культур имеют более низкий уровень стрессов, принимают разногласия в своей среде и характеризуются большей склонностью к риску. Они менее склонны к открытому проявлению эмоций.
Страны Латинской Америки, Африки, Ближнего Востока, Греция, Бельгия, Франция, Испания, Израиль, Япония, Корея, Португалия, Югославия и др.	Дания, Великобритания, Гонконг, Ямайка, Сингапур, Малайзия, Ирландия и ряд других

ДИСТАНЦИЯ ВЛАСТИ определяется как степень неравномерности распределения власти с точки зрения членов данного общества	
Индивиды из культур с большой дистанцией власти считают, что власть – это наиболее важная часть общественной жизни, поэтому люди, облеченные властью, рассматривают	В культурах с низкой дистанцией власти господствует мнение, что только легитимная власть подлинна, и компетентная власть предпочитается власти простой силы и принуждения.

своих подчиненных как сильно отличающихся от них самих. В культурах такого типа акцент делается в основном на принудительную власть	
Родители поощряют в своих детях обязательность и исполнительность, а студенты в данных культурах демонстрируют более конформное поведение и более авторитарные установки, чем в культурах с низкой дистанцией власти.	Родители поощряют в своих детях самостоятельность, независимость, стремление к достижению поставленных целей.
В социальных организациях господствует жесткий стиль управления; подчиненным свойствен страх перед выражением несогласия с начальством, потерей доверия сослуживцев.	Более «демократический» стиль управления, подчиненные не боятся выражать свое мнение.
Путь к власти – родовитость, наследство, хитрость и временами даже нечестность.	Путь к власти включает знания, опыт, развитые личные качества.
Согласно данным Г. Хофстеде, высокий уровень дистанции власти характерен для большинства африканских, латиноамериканских и восточных культур, а также для таких стран, как Индия, Индонезия, Малайзия, Филиппины, Сингапур, Турция, Таиланд, Югославия, Бельгия, Франция и др.	Низкая дистанция власти характерна для культур таких стран, как Австрия, Дания, Израиль, Швеция, Швейцария, Финляндия, Германия, Великобритания, Канада, США и др.

Мужественность – это показатель степени, в которой доминирующими ценностями в обществе считаются настойчивость, напористость, добывание денег и приобретение вещей и не придается особого значения заботе о людях. Женственность – отображает степень, в которой доминирующими ценностями в обществе считаются взаимоотношения между людьми, забота о других и всеобщее качество жизни.

МАСКУЛИННОСТЬ – ФЕМИННОСТЬ	
Высокая степень маскулинности (выраженности «мужского начала»)	Культуры, в которых в качестве главных ценностей превалирует

означает высокую ценность в данной культуре материальных вещей, власти и представительности.	человек, его воспитание и смысл жизни, считаются феминными (или основанными на «женском начале»).
Подчеркивается различие в половых ролях, исполнительность, амбициозность и независимость.	Половые роли обычно не столь строго фиксированы, и упор делается на взаимную зависимость и служение друг другу.
Люди в маскулинных культурах имеют более сильную мотивацию к достижению, в работе они видят смысл жизни, склонны считать интересы компании своими собственными интересами и центром своей личной жизни, способны очень напряженно работать. В данных культурах существуют значимые расхождения в оценке мужчин и женщин, занимающих одно и то же положение, в сторону более высокой оценки мужчин, а признание, успех и конкуренция рассматриваются как главные источники удовлетворенности работой.	
Для представителей маскулинных культур люди из феминных культур недостаточно деятельны	Для представителей феминных культур люди из маскулинных культур недостаточно заботливы и щедры.
Культурами маскулинного типа считаются культуры Австралии, Австрии, Колумбии, Германии, Великобритании, Ирландии, Италии, Японии, Мексики, Филиппин, Южной Африки, Швейцарии, Венесуэлы, США, Канады и др. Япония считается наиболее ярким представителем данного типа культур.	Культурами феминного типа являются культуры Чили, Коста-Рики, Дании, Нидерландов, Норвегии, Швеции, Югославии и др. Наиболее ярким представителем является Швеция, которая помогает бедным странам больше других стран в мире.

Используя данные измерения, необходимо помнить, что со временем общества и культуры претерпевают значительные изменения. Так, студенты в Японии в настоящее время более являются индивидуалистами, чем

коллективистами, несмотря на то, что в целом японская культура коллективистская.

3. Субъекты культуры их характеристики

Субъектами (активными носителями, создателями и преобразователями) культуры являются как отдельные личности, так и группы людей.

Для *групповых субъектов* культуры характерны:

- этническое своеобразие;
- культурное своеобразие;
- языковое своеобразие;
- религиозное своеобразие.

Этнос – это исторически сложившаяся на определенной территории устойчивая совокупность людей, обладающих общими относительно стабильными особенностями языка, культуры и психики, а также сознанием своего единства и отличия от других подобных образований (самосознанием), фиксированным в самоназвании [17].

В поликультурном обществе групповые субъекты культуры могут быть носителями доминирующих либо не доминирующих типов культур.

Доминирующие этнические группы обладают исторически длительной культурной традицией. В ходе обучения учащиеся из доминирующих этнических групп овладевают своим культурным наследием, происходит их культурная самоидентификация. Однако представители данной группы нуждаются не только в самопознании, но и уважительном изучении особенностей иных субкультур, приобретении навыков межкультурного общения.

Другим групповым субъектом культуры являются малые этнокультуры, которые проживают на территории государства и являются частью нации. Каждая малая этнокультура обладает собственной ментальностью и культурной средой. Разнообразие малых этнокультурных групп порождено

историческими, социальными, культурными и иными особенностями их возникновения. Среди них условно можно выделить следующие подгруппы:

- Коренные (автохтонные) группы, не обладающие государственно-культурной автономией (например, гагаузы, молдаване, румыны, евреи и др. в Украине).

- Коренные (автохтонные) группы, имеющие государственно-культурную автономию (например, шотландцы в Великобритании, титульные этносы в этнических республиках России и др.).

- Национальные меньшинства, оформившиеся на протяжении нового и новейшего времени (например, болгары, греки, армяне, этнические диаспоры).

- Представители «новой иммиграции» второй половины XX – начала XXI вв. (например, представители бывших союзных республик в современной России и Украине).

У *индивидуальных субъектов культуры* присутствуют следующие характеристики:

- **Национальный характер** – это исторически сложившаяся совокупность устойчивых психологических черт представителей той или иной национальности, определяющих привычную для них манеру поведения и типичный образ действий.
- Своеобразие **национального темперамента** объясняется влиянием климатической среды, образа жизни, родом занятий этнофоров (конкретных представителей этнической группы).
- **Национальные чувства** выражают, прежде всего, эмоциональное отношение к собственно этнической реальности. К ним причисляются чувства, выражающие гордость за свой народ, приверженность к национальным ценностям.
- **Национальное настроение** выполняет функцию, регулирующую психическую активность людей, функцию установки воспринимать и действовать определенным образом. Настроение этнофора

детерминировано историческими событиями жизни этноса, судьбой его членов, политическими, экономическими условиями функционирования, устремлениями и возможностями для их реализации.

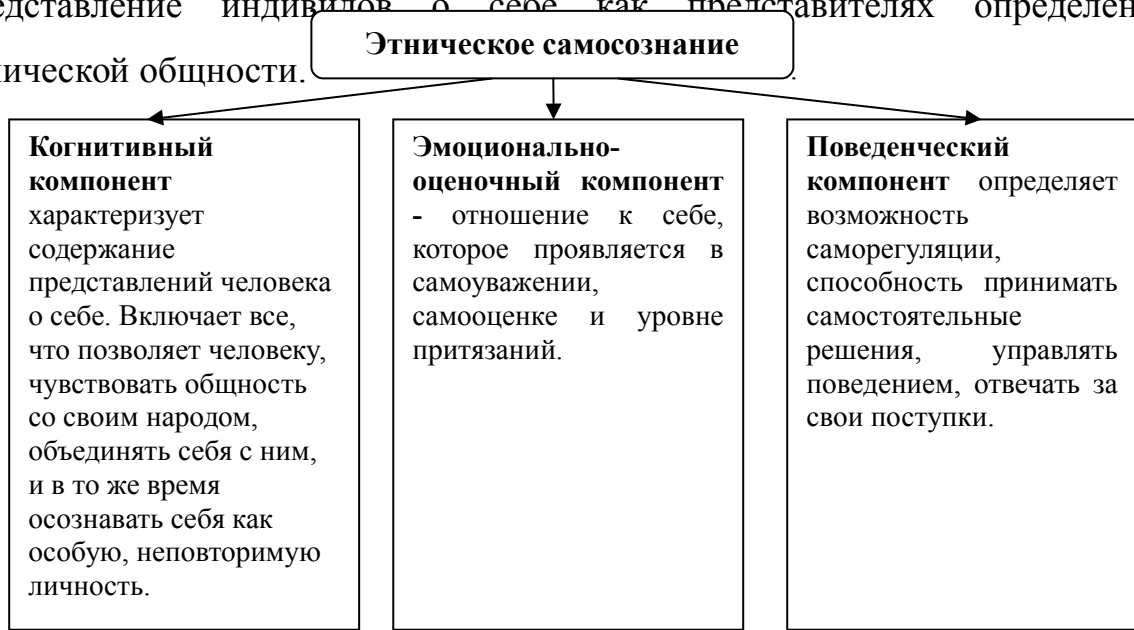
- **Национальные традиции** – это сложившиеся на основе длительного опыта жизнедеятельности этноса, прочно укоренившиеся в повседневной жизни, передающиеся новым членам этнической общности правила, нормы и стереотипы поведения людей, соблюдение которых стало общественной потребностью. Недостаточное знание национальных традиций нередко ведет к серьезным осложнениям в общении с представителями других этносов.

Механизмы регуляции социального поведения:

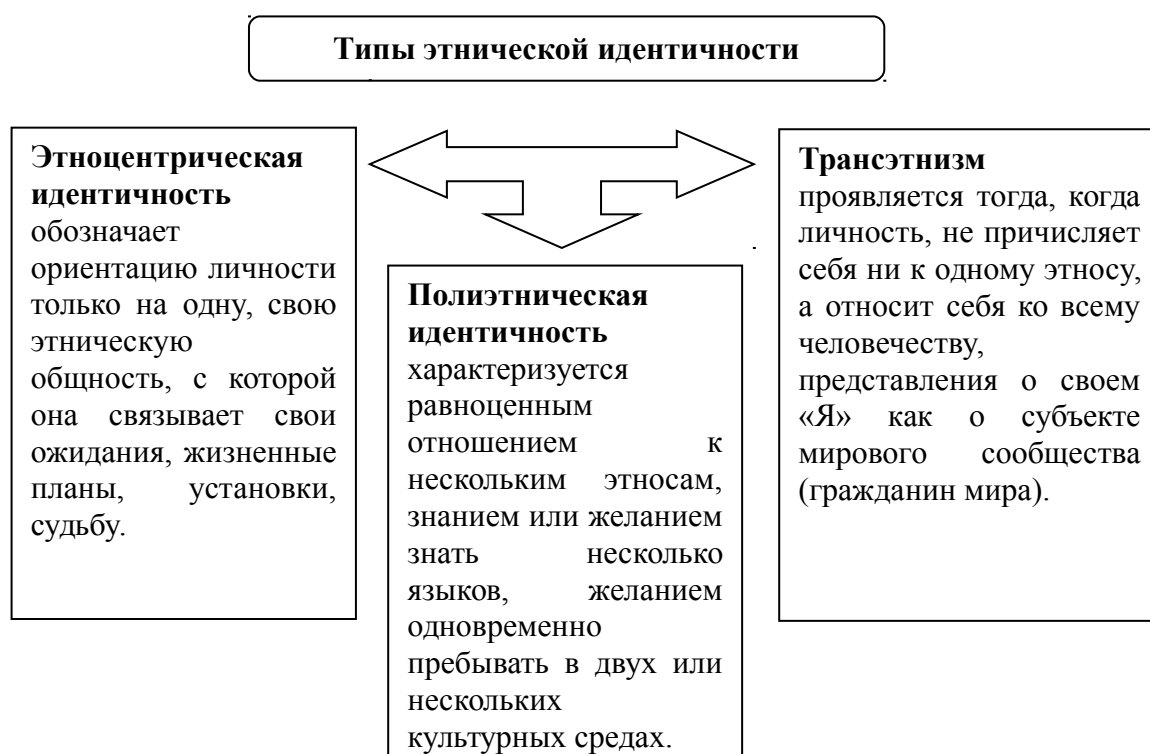
- ✓ Самосознание.
- ✓ Этническая идентичность.
- ✓ Культурные стереотипы.
- ✓ Культурные диспозиции (отношения, установки), формирующие отношения «мы», «мы – они».
- ✓ Этнические экспектации (ожидаемое поведение).

Этническое самосознание – осознание индивидами собственной принадлежности к определенной этнической общности.

Этническое сознание описывает всю совокупность представлений членов этнической общности о своем и других этносах. Этническое самосознание – это часть этнического сознания, отражающая восприятие и представление индивидов о себе как представителях определенной этнической общности.



Этническая идентичность – часть социальной идентичности, представление человека о себе как о члене определенной этнической группы наряду с эмоциональным и ценностным значением, которое приписывается этому членству.



Концепция социальной идентичности Г. Тэджфела

<i>Внутригрупповой фаворитизм</i>	<i>Внегрупповая враждебность</i>
--	---

Существует положительный когнитивный уклон в пользу «своей» группы, позитивная оценка своей этнической группы. Это является естественным социально-психологическим механизмом, который обеспечивает на индивидуальном уровне необходимое для личности самоуважение, а на групповом уровне – сохранение этнической культуры и передачу ее последующим поколениям.	Негативная оценка других этнических групп является следствием деления человечества на группы (социальная категоризация).
--	--

Этноцентризм – это восприятие и интерпретация поведения других через призму своей культуры. Термин «этноцентризм» был введен У. Самнером, который считал, что в сознании людей существует тенденция использовать стандарты своей группы для оценки других групп.

Наша собственная культура задает нам когнитивную матрицу для понимания мира, так называемую «картину мира». Если мы все время живем в одной культуре, то естественным для нас будет считать свою культуру стандартом.

Этнические стереотипы – упрощенные, схематизированные, эмоционально окрашенные и чрезвычайно устойчивые образы какой-либо этнической группы, легко распространяемые на всех ее представителей.

Автостереотипы – представления и характеристики членов своей этнической группы	Гетеростереотипы – образы представителей других этнических групп.
---	--

Функции этнических стереотипов: *познавательная, коммуникативная, защиты позитивной этнической идентичности.*

Инкультурация – процесс, который связывает человека с первоначальным культурным контекстом, освоение человеком своей культуры.

Вопросы для самоконтроля:

1. Как вы объясните различное понимание понятия «культура» в разных науках?
2. Какие компоненты входят в понятие «этническая культура»?
3. Какими факторами определяется своеобразие культуры разных народов?
4. Что такое «культурная картина мира»?
5. Почему переводчик должен знать о существовании культурной картины мира?
6. Как культура проявляется в человеческой деятельности?
7. Как вы считаете, как проявляются в общении шесть общих уровней культуры, которые выделил Г. Хофстеде?
8. Раскройте роль культуры в обществе.
9. Для чего нужны классификации культур?
10. Чем отличается поведение людей в монохронных и полихронных культурах?
11. Опишите классификацию культур Р. Льюиса.
12. Чем отличаются культуры в зависимости от отношения к природе?
13. Раскройте сущность понятия «культурный синдром».
14. Опишите различия в поведении людей, которые принадлежат к «простым» и «сложным» культурам, «открытым» и «закрытым» культурам, культурам индивидуалистского и коллективистского типов.
15. Опишите особенности поведения людей в культурах с низким и высоким уровнем избегания неопределенности, в культурах с высокой и низкой дистанцией власти, в маскулинных и феминных культурах.
16. Какое своеобразие характерно для групповых субъектов культуры?
17. Какие характеристики присутствуют у индивидуальных субъектов культуры?
18. Что такое «этническое самосознание» и как оно влияет на поведение людей?
19. Раскройте типы этнической идентичности.
20. В чем заключается концепция социальной идентичности Г. Тэджфела?

- 21.Что такое «этнические стереотипы» и как они влияют на поведение людей?
- 22.В чем смысл инкультурации?

ЛЕКЦИЯ № 3

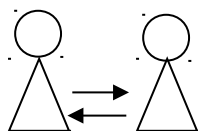
МЕЖКУЛЬТУРНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРЕВОДЧИКА

План

1. Сущность межкультурного взаимодействия.
2. Культурная адаптация.
3. Факторы, обеспечивающие успех в межкультурном взаимодействии.

1. Сущность межкультурного взаимодействия

Взаимодействие – процесс воздействия объектов друг на друга, порождающий их взаимную обусловленность и связь.



Взаимодействие – это процесс воздействия людей и групп друг на друга, в котором каждое действие обусловлено как предыдущим действием, так и ожидаемым результатом со стороны другого. Любое взаимодействие предполагает по меньшей мере двух участников. Следовательно, взаимодействие представляет собой разновидность действия, отличительной чертой которого является направленность на другого человека.

Любое социальное взаимодействие обладает признаками:

- оно *предметно*, т. е. всегда имеет цель или причину, которая является внешней по отношению к взаимодействующим группам или людям;
- оно *внешне выражено*, а потому доступно для наблюдения; взаимодействие всегда предполагает *обмен символами*, знаками, которые *расшифровываются противоположной стороной*;
- оно *ситуативно*, т. е. обычно *привязано* к какой-то конкретной *ситуации*, к условиям протекания (например, встреча друзей или сдача экзамена);
- оно выражает *субъективные намерения участников*.

Взаимодействие – это всегда коммуникация. Однако не стоит отождествлять взаимодействие с обычным общением, т. е. обменом

сообщениями. Это гораздо более широкое понятие, поскольку предполагает не только прямой обмен информацией, но и косвенный обмен смыслами. Социальное взаимодействие характеризуется такой чертой, как *обратная связь*. Обратная связь предполагает *наличие реакции*. Однако эта реакция может и не последовать, но она всегда ожидается, допускается как вероятная, возможная.

П. Сорокин выделил два обязательных условия социального взаимодействия:

- участники взаимодействия должны *обладать психикой и органами чувств*, т. е. средствами, позволяющими узнать, что чувствует другой человек, через его действия, мимику, жесты, интонации голоса и т. д.;
- участники взаимодействия должны *одинаковым образом выражать свои чувства и мысли*, т. е. использовать одни и те же символы самовыражения.

Взаимодействие может рассматриваться как на микроуровне, так и на макроуровне. Взаимодействие на микроуровне – это взаимодействие в повседневной жизни, например, в рамках семьи, рабочего коллектива, студенческой группы, группы друзей и т. д. Взаимодействие на макроуровне разворачивается в рамках социальных структур, институтов и даже общества в целом.

В зависимости от того, каким образом осуществляется контакт между взаимодействующими людьми или группами, выделяют четыре основных вида социального взаимодействия: физическое; вербальное, или словесное; невербальное (мимика, жесты); мысленное, которое выражается только во внутренней речи. Три первых относятся к внешним действиям, четвертое – к внутренним действиям. Всем им присущи следующие свойства: осмысленность, мотивированность, ориентированность на другого человека.

Межкультурное взаимодействие – система согласованных действий между представителями разных культур, направленных на достижение совместных целей.



Формы межкультурного взаимодействия

Аккультурация – процесс принятия одним народом (человеком) культурных норм, ценностей, норм, традиций, символов, образцов поведения другого народа. Аккультурация – процесс, который происходит в результате контакта с другими культурами – освоение человеком нового культурного контекста.

Уровни аккультурации:

Культурный (групповой) уровень аккультурации: изменения, которые претерпевает группа людей, вступая в длительный непосредственный контакт с представителями другой культуры. В результате аккультурации происходят групповые изменения: изменения в социальной структуре, экономической основе и политической организации.

Психологический (индивидуальный) уровень аккультурации: изменения, которые претерпевает индивид в результате нахождения в контакте с другими культурами. В результате аккультурации происходит изменения идентичности, ценностей, установок.

Общая структурная схема для понимания аккультурации[12]

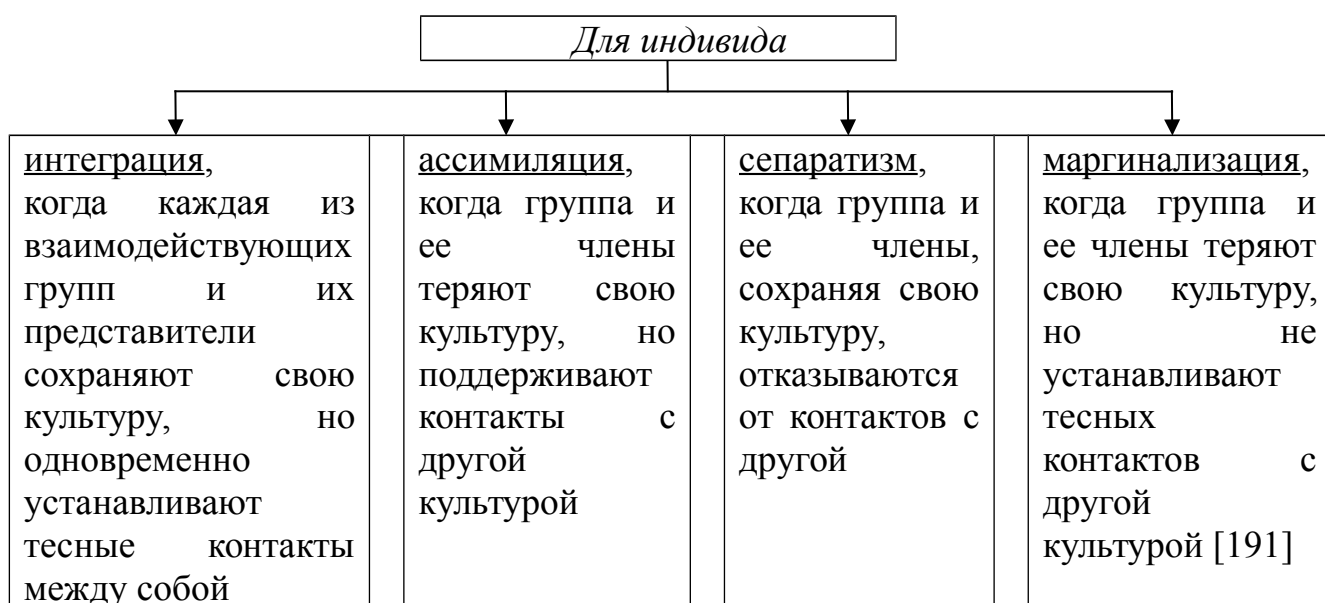
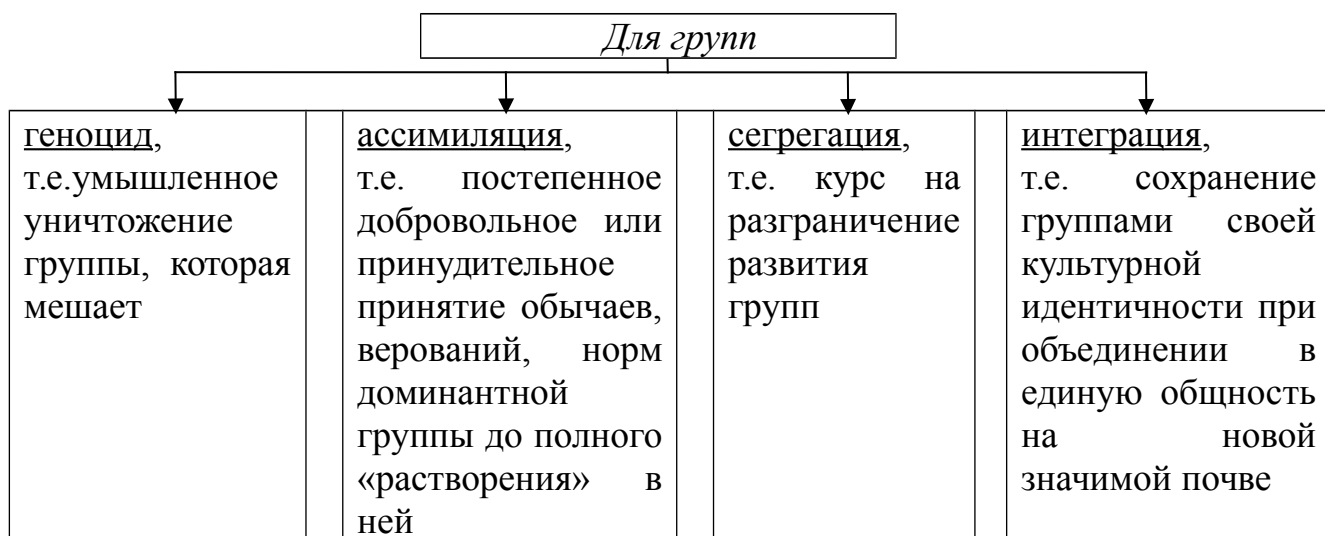


Ассимиляция – процесс не только принятия членами той или иной этнической группы культуры другого народа, но и изменение этнической идентичности, самосознания людей.

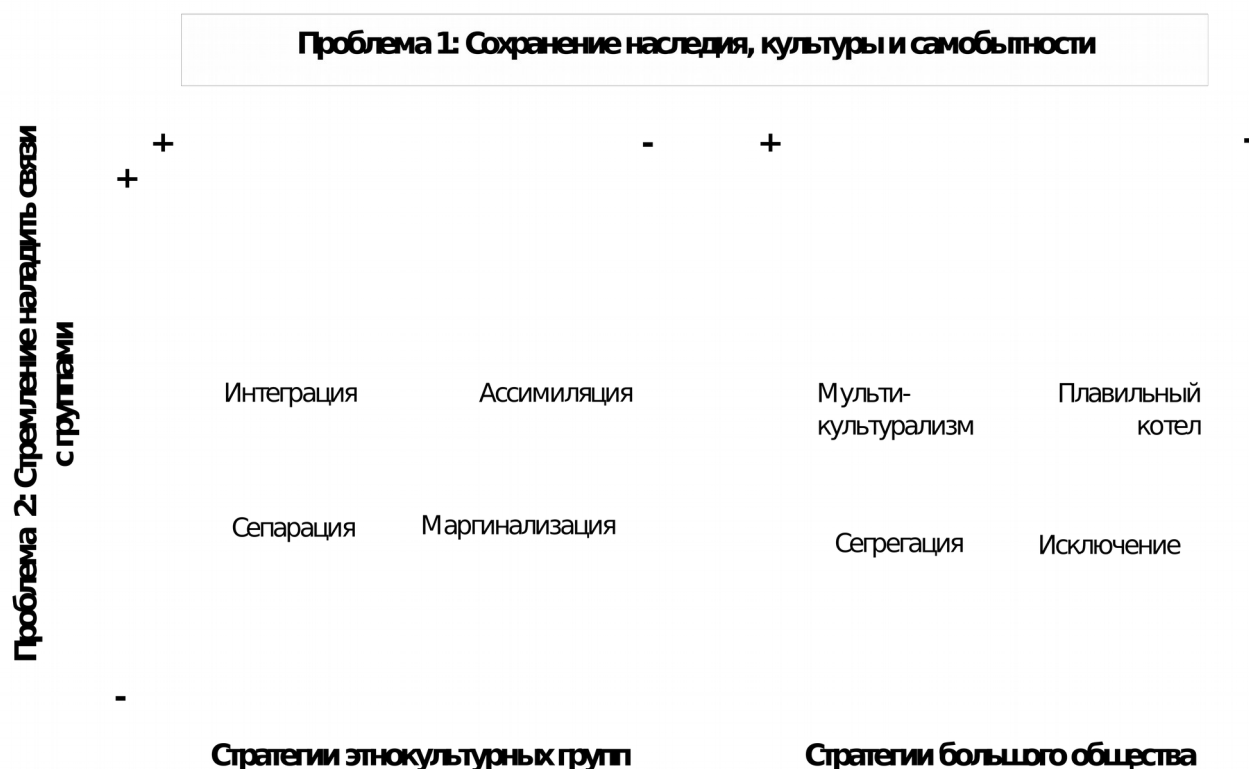
Интеграция – появление новой этнокультурной общности в результате взаимодействия двух или нескольких этнических групп при сохранении ими своих этнокультурных черт [157, С. 57].

Характер межкультурного взаимодействия может быть:		
<i>нейтральным</i> , когда культуры сосуществуют, не мешают друг другу и не смешиваются.	<i>альтернативным (контркультурным)</i> , когда культуры активно теснят друг друга, т.к. каждая стремится занять доминирующее положение и навязать другой культуре в качестве образца свои представления, ценности, нормы.	<i>конкурентным (состязательным)</i> , когда в процессе борьбы за доминирующее положение ценностей и стандартов отношения между культурами переходят в сферу альтернативности и конфликтности.

Межкультурное взаимодействие может привести к следующим последствиям для групп и индивидов [197]:



Стратегии межкультурного взаимодействия [12]



Наиболее оптимальными в условиях современного развития человеческого общества является такое взаимодействие, когда отношения культур друг к другу рассматриваются как отношения между равноценными субъектами.

Такое взаимодействие основывается на следующих принципах:

- ❖ любая культура представляет собой совокупность неповторимых и незаменимых ценностей, благодаря которым каждый народ может существовать в мире и взаимодействовать с другими народами;
- ❖ все народы составляют единое целое в общем культурном наследии человечества, а культурная самобытность народов обнаруживается и обогащается в результате культурных контактов с традициями и ценностями других народов;
- ❖ ни одна культура не может претендовать на право быть универсальной для всех народов, каждый из которых сохраняет свою самобытность;
- ❖ культурные особенности каждого отдельного народа не противоречат единству всеобщих человеческих ценностей, которые объединяют

человечество и делают его жизнедеятельность плодотворной и прогрессивной.

2. Культурная адаптация

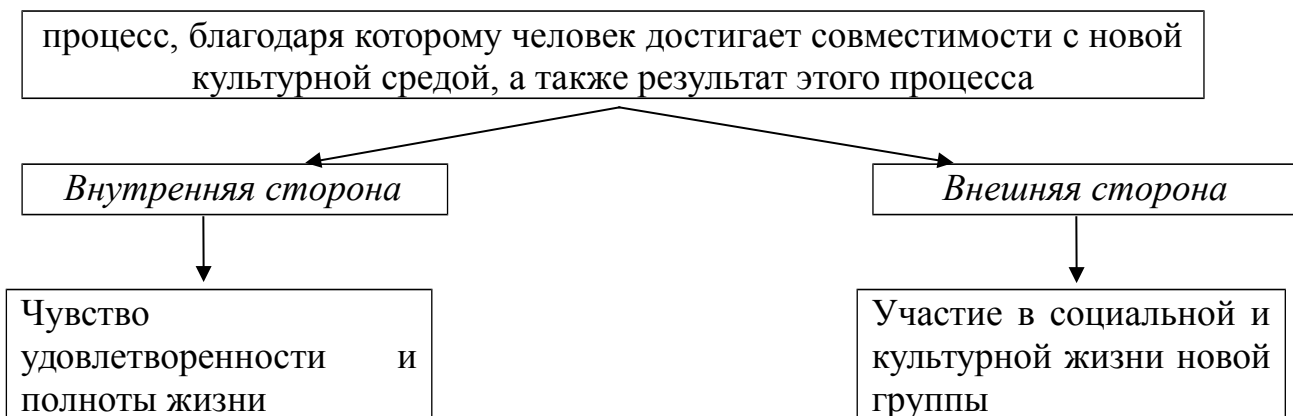
Адаптация – приспособление человека к окружающим условиям; является целостным, системным процессом, характеризующим взаимодействие человека с природной и социальной средой.

В психологии под термином «адаптация» понимается перестройка психики индивида под воздействием объективных факторов окружающей среды, а также способность человека приспосабливаться к различным требованиям среды без ощущения внутреннего дискомфорта и без конфликта со средой.

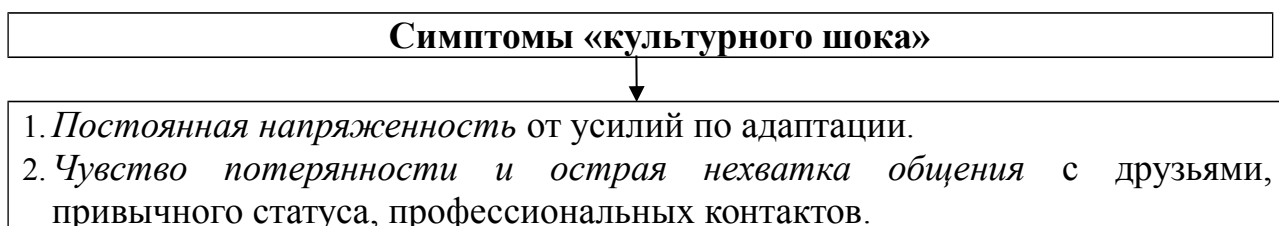
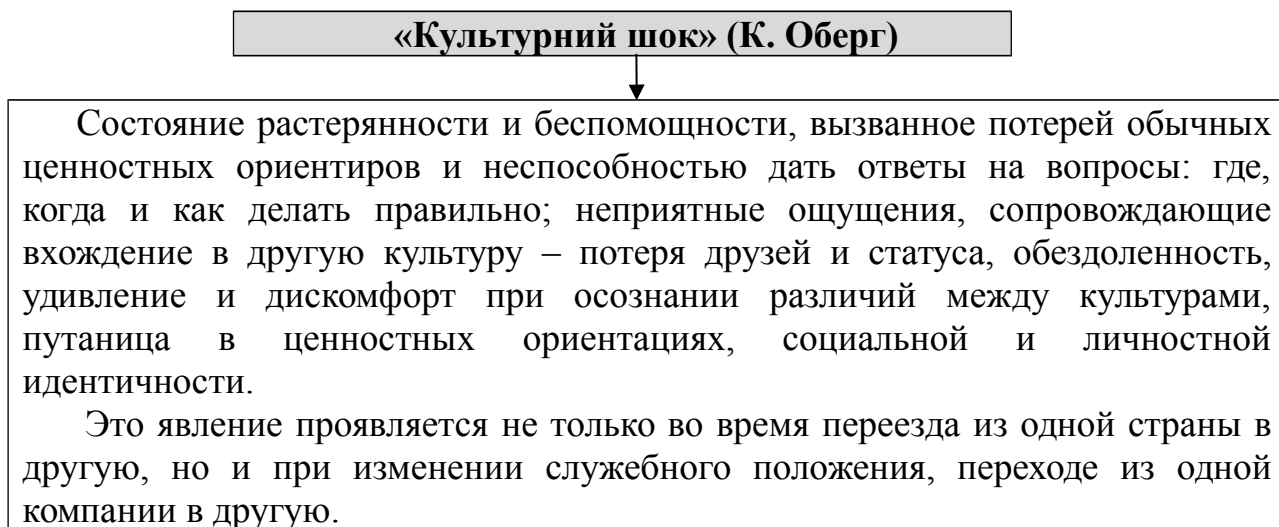
Культурная адаптация является разновидностью социальной адаптации.

Социальная адаптация - процесс взаимодействия личности или группы с социальной средой, в ходе которого согласовываются требования и ожидания социальных субъектов с их возможностями и реальностью социальной среды; процесс и результат установления взаимоотношений между личностью и социальной средой.

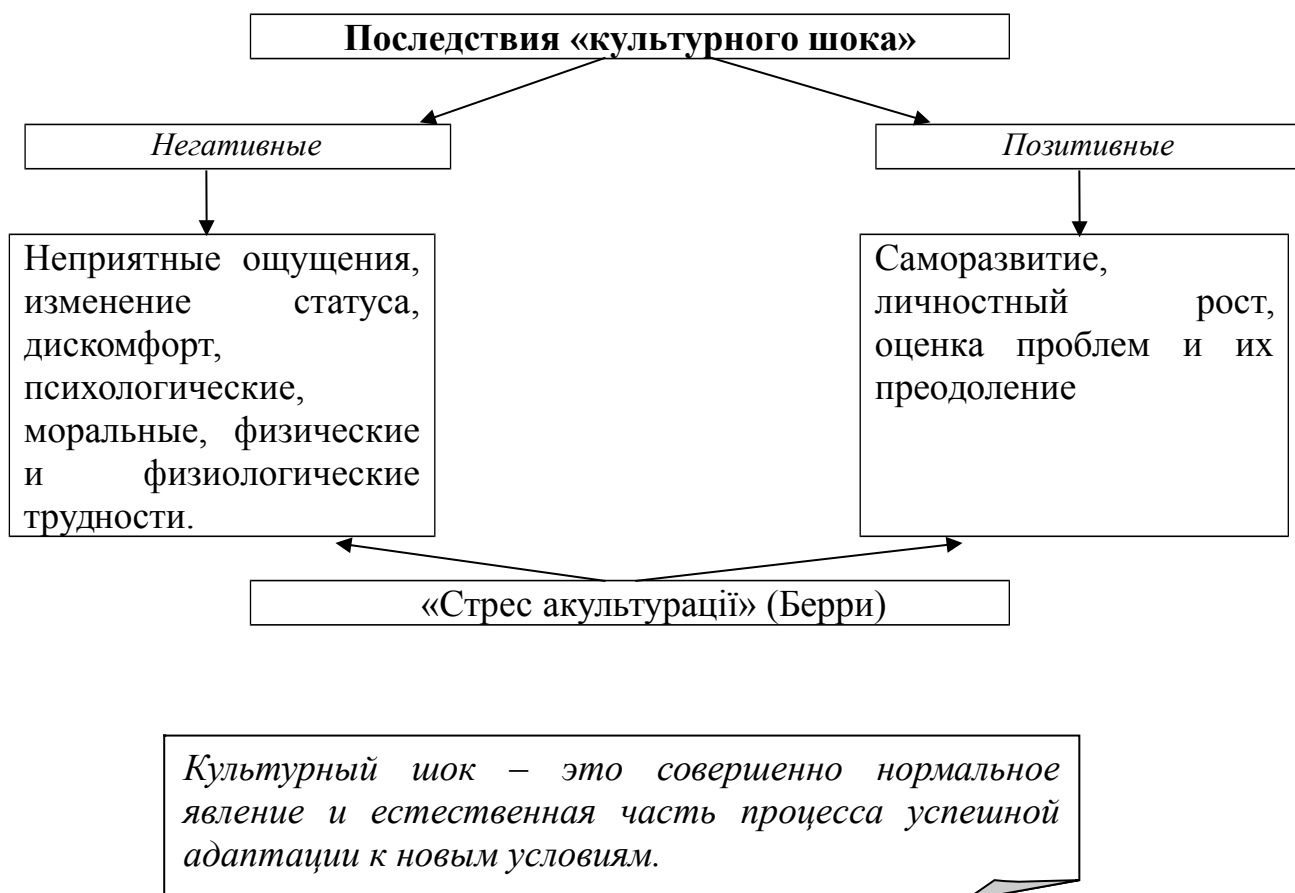




Сложности, которые возникают у человека, когда он попадает в чужую культурную среду, получили название «культурный шок», или «шок инкультурации». **Культурный шок** – это состояние растерянности и беспомощности, вызванное потерей обычных ценностных ориентиров и неспособностью дать ответы на вопросы: где, когда и как поступать правильно? [99, С. 56-60]

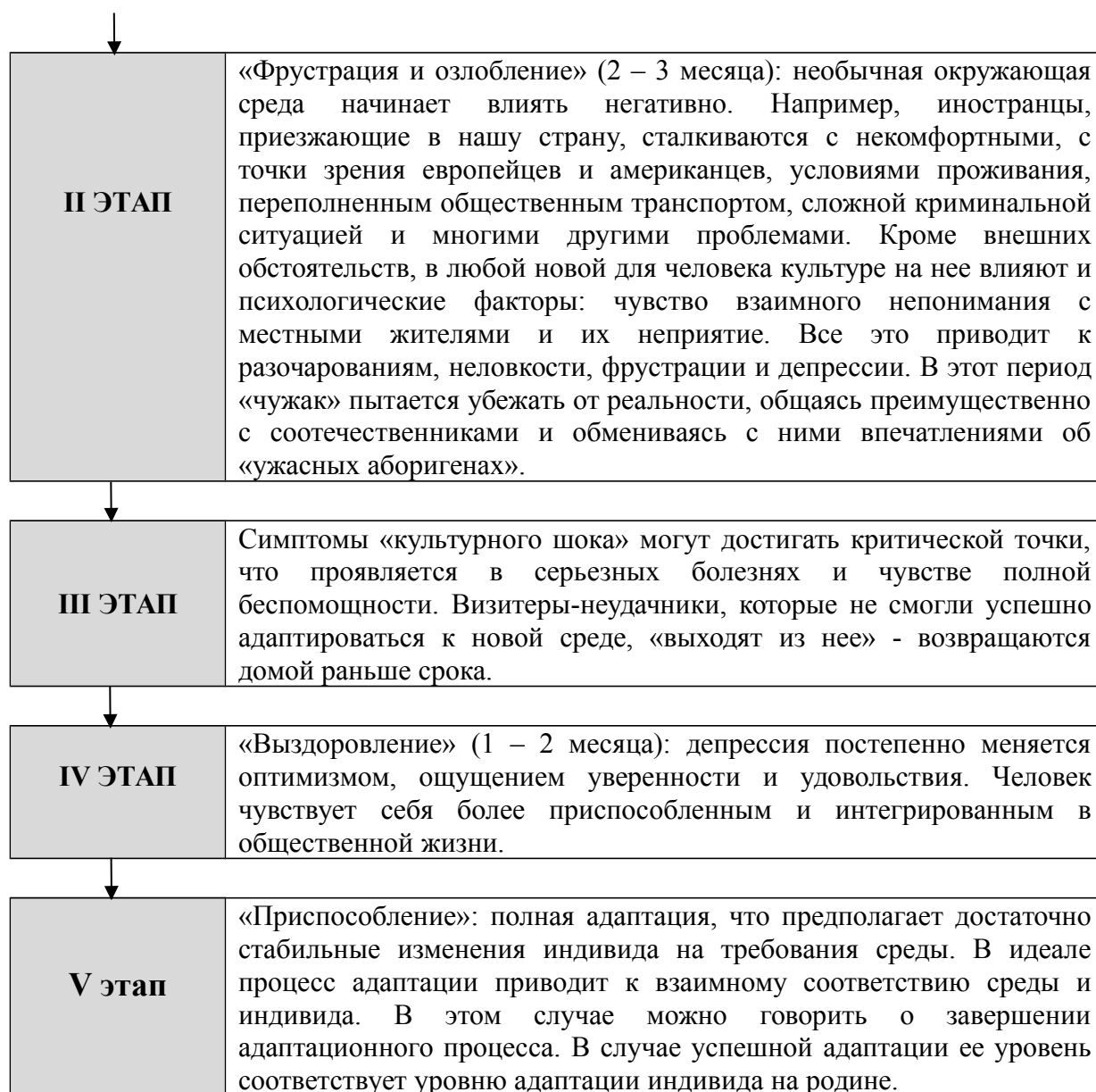


3. *Чувство отторжения* по отношению к новой культуре и со стороны новой культуры.
4. *Непонимание своей роли, системы ценностей и путей самоидентификации* в новой культуре.
5. *Опасение и даже раздражение и злость* в отношении того, как все делают представители другой культуры.
6. Ощущение беспомощности, неумение приспособиться к новой среде.



Этапы процесса межкультурной адаптации (Г. Триандис)

I ЭТАП	«Медовый месяц» (6 – 8 недель): характеризуется энтузиазмом, приподнятым настроением и большими надеждами. Большинство визитеров стремятся учиться или работать за границей. Кроме того, их ждут на новом месте: ответственные за прием люди стараются, чтобы они чувствовали себя «как дома» и даже обеспечивают некоторыми привилегиями.
---------------	--



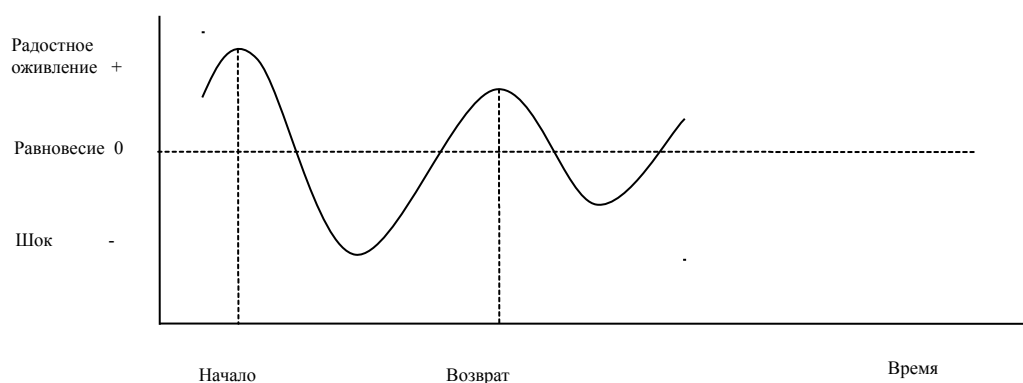
«Кривая» адаптации:

Пять этапов адаптации формируют U-образную кривую: хорошо, хуже, плохо, лучше, хорошо. Но испытания даже успешно адаптированных визитеров не всегда заканчиваются с возвращением на родину, поскольку им приходится проходить через период реадаптации, испытывать «шок возвращения», «реверсивный культурный шок».

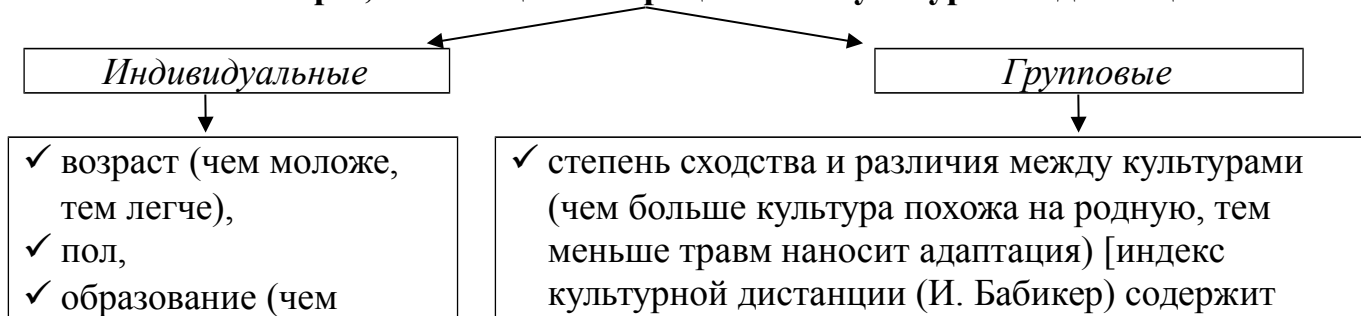
Реверсивный культурный шок – это совокупность ощущений, которые переживает человек, долго живший за рубежом, когда он вновь возвращается в свою страну.

Сначала человек находится в приподнятом настроении, рад встрече с родственниками и друзьями, возможности общаться на родном языке и т.д., но потом с удивлением отмечает, что особенности родной культуры воспринимаются как необычные или даже странные. Так, некоторых немецких студентов, которые учились в СССР в советский период, при возвращении на родину очень раздражало, что немцы скрупулезно придерживаются «порядка», например, переходят улицу только на зеленый свет. Лишь впоследствии они, как и другие визитеры, полностью приспособились к жизни в родной стране. По мнению некоторых исследователей, этапы реадaptации повторяют U-образную кривую, поэтому для всего цикла предложена концепция W-образной кривой адаптации:

Фазы «культурного шока»



Факторы, влияющие на процесс межкультурной адаптации



выше, тем ниже
симптомы культурного
шока),

- ✓ личностные
характеристики
(готовность и
чувствительность к
изменениям, мотивация
к адаптации),
- ✓ жизненный опыт
личности,
- ✓ доконтактный опыт
(знакомство с историей,
культурой, условиями
жизни),
- ✓ степень владения
языком,
- ✓ предыдущий опыт
пребывания за
рубежом,
- ✓ установление
дружеских отношений
с местными жителями,
- ✓ ожидания,
- ✓ характер первых
контактов с местными
жителями.

язык, религию, структуру семьи, уровень
образования, материальный комфорт, климат, еду,
одежду и т.д.];

- ✓ наличие и отсутствие конфликтов – войн,
геноцида и др. – в отношениях между двумя
народами;
- ✓ степень знакомства с особенностями культуры
страны пребывания и компетентности в другом
языке. Так, человек, с которым мы можем
свободно общаться, воспринимается более
похожим на нас;
- ✓ равенство или неравенство статусов и наличие
или отсутствие общих целей при межкультурных
контактах;
- ✓ особенности культуры, к которой относятся
визитеры (менее успешно адаптируются
представители культур, где сильна власть
традиций, представители «великих держав»);
- ✓ особенности страны пребывания. Для
плюралистических обществ характерна большая
толерантность к приезжим, чем для
монистических. Легче адаптироваться в странах,
где на государственном уровне провозглашена
политика культурного плюрализма, что
предполагает равенство, свободу выбора и
партнерство представителей различных культур.

**Личностные характеристики,
способствующие межкультурной адаптации
(Г. Триандис)**

уровень когнитивной сложности – когнитивно сложные индивиды обычно
устанавливают более короткую социальную дистанцию между собой и
представителями других культур, даже если они сильно отличаются от них;

тенденции использовать при категоризации более крупные категории – индивиды, обладающие этим свойством, лучше адаптируются к новому окружению, чем те, которые мелко категоризирует окружающий мир. Это можно объяснить тем, что индивиды, которые увеличивают категории, объединяют опыт, который они получили в новой культуре с опытом, приобретенным на родине;

установлено, что авторитарные, ригидные, нетолерантные к неопределенности индивиды менее эффективно овладевают новыми социальными нормами, ценностями и языком;

для жизни в чужой культуре лучше всего подходит профессионально компетентный человек, который имеет высокую самооценку, общительный индивид экстравертного типа; человек, в системе ценностей которого большое место занимают ценности общечеловеческие, открытый для самых различных взглядов, который интересуется окружающими, а при урегулировании конфликтов выбирает стратегию сотрудничества.

3. Факторы, обеспечивающие успех в межкультурном взаимодействии

Факторы, влияющие на взаимодействие представителей разных культур и этносов

- территория, которая может быть общей или «своей» лишь для одной из групп;
- продолжительность взаимодействия (постоянная, длительная, кратковременная);
- цель (совместная деятельность, совместное проживание, обучение, досуг);
- тип вовлечения в жизнь общества (от участия до наблюдения);
- частота и глубина контактов;
- относительное равенство статуса и прав;
- количественное соотношение (большинство - меньшинство);
- явные отличительные признаки (язык, религия, раса).

Правила эффективного межкультурного взаимодействия [99, с.16-17]

Этическое кредо:

Плохих культур не бывает! Бывают просто разные культуры!

Правила трех «НЕ»

«В чужой монастырь со своим уставом не ходят»: Наблюдая незнакомую вам культуру и традиции партнера, отмечая непривычные для вас аспекты поведения, стремитесь не противопоставлять им собственную культуру, взгляды и стереотипы поведения. Старайтесь быть гибкими и адаптивными.

«Не судите, да не судимы будете»: Не осуждайте другой культуры, не позволяйте себе смеяться над ней.

«Никогда не переставайте наблюдать и учиться».

Правила:

- ❖ Начиная общение с представителем другой культуры, постарайтесь узнать побольше о нем, его семье, привычках, увлечениях. Узнайте больше о том регионе страны (или о другой стране), откуда он родом: о господствующей религии, национальном искусстве, музыке, литературе, традициях и быте.
- ❖ Не прекращайте изучать партнера и его культуру. Искренне интересуйтесь его проблемами. Не стесняйтесь задавать вопросы. Не переставайте наблюдать за его поведением. Отмечайте поведенческие стереотипы. Старайтесь их зафиксировать. Помните: в поведении не бывает мелочей!
- ❖ Помните, что традиции и критерии оценки норм поведения сильно различаются в разных регионах мира. Бывает, то, что считается благом в одной части планеты, рассматривается как серьезный проступок или даже преступление в другой. Стремитесь понять традиции партнера. Учитесь понимать его нормы поведения. Старайтесь никогда не давать волю эмоциям.
- ❖ “Try to be patient and tolerant”: Старайтесь быть максимально терпеливы с партнером и терпимы к нему.

Вопросы для самоконтроля:

1. Объясните смысл понятия «взаимодействие» и поясните признаки взаимодействия.

2. Каковы условия успешного взаимодействия?
3. В чем состоит сущность и особенности межкультурного взаимодействия?
4. В какой форме может осуществляться межкультурное взаимодействие?
5. Какой характер может носить межкультурное взаимодействие?
6. К каким последствиям для личности и группы может привести межкультурное взаимодействие?
7. Раскройте смысл понятия «культурная адаптация».
8. Что такое «культурный шок» и каковы его симптомы?
9. Опишите этапы процесса межкультурной адаптации.
10. Назовите факторы, влияющие на процесс межкультурной адаптации.
11. Сформулируйте правила успешного межкультурного взаимодействия.

ЛЕКЦИЯ № 4

МЕЖКУЛЬТУРНАЯ КОММУНИКАЦИЯ. ПЕРЕВОД КАК АКТ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ

План

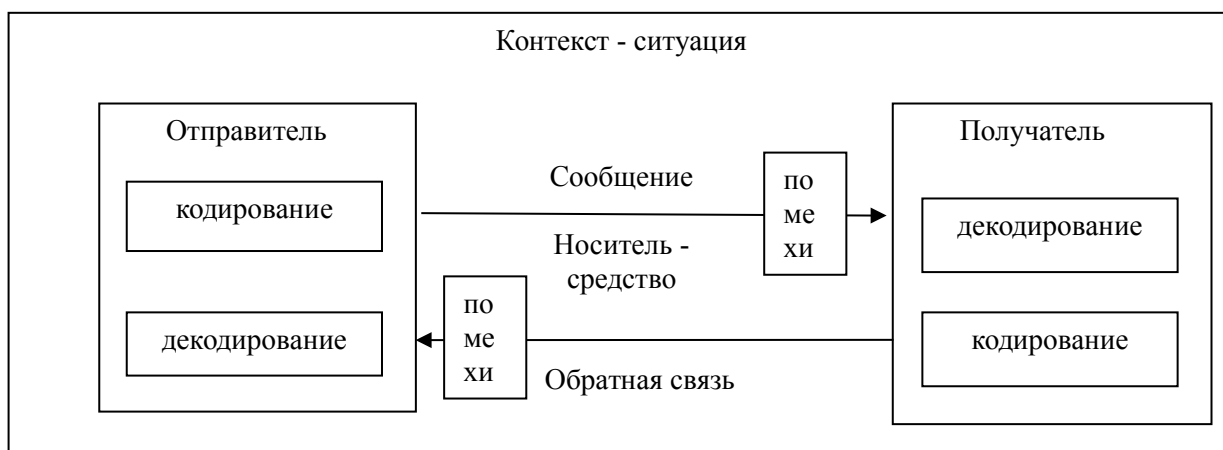
1. Понятие коммуникации.
2. Сущность межкультурной коммуникации.
3. Перевод как акт межкультурной коммуникации.

1. Понятие коммуникации

Коммуникация (от лат. communicatio – делаю общим, связываю, общаюсь) – общение, передача информации от человека к человеку - специфическая форма взаимодействия людей в процессе их познавательно-трудовой деятельности, осуществляющаяся главным образом при помощи языка (или при помощи др. знаковых систем), форма социального взаимодействия людей в обществе [157, С. 54].

Коммуникация обеспечивает информационную связь между социальными группами и общностями во времени и пространстве, делает возможным накопление и передачу социокультурного опыта, организацию и координацию совместной деятельности людей, трансляцию идей, знаний и ценностей. По роду своей деятельности переводчик постоянно является участником коммуникации очно (при устном переводе) или заочно (при письменном переводе).

Базовая структура коммуникации



Структура коммуникации включает в себя двух и более участников-коммуникантов, владеющих нормами некоторой знаковой системы, например, языка; ситуацию; тексты-сообщения, выражающие смысл ситуации; мотивы

и цели, делающие тексты направленными; процесс материальной передачи текстов. Таким образом, тексты, действия по их построению и, наоборот, действия по реконструкции их содержания и смысла, а также связанные с этим мышление и понимание, составляют содержание коммуникации.

Единицы коммуникации:

- *информация* (сообщение или текст);
- *понимание* (как рациональное, так и чувственное), которое является *целью* коммуникации;
- *технология*, позволяющая эффективно с точки зрения понимания транслировать информацию.

Коммуникация будет успешной, если её участники будут ориентированы на некоторые *общие нормы* и обладать *коммуникативной компетентностью*.

Структурные компоненты коммуникации:

- создатель - отправитель сообщения (коммуникатор);
- получатель сообщения (реципиент);
- предмет коммуникации и отображающее его сообщение;
- средства коммуникации – код, применяемый для передачи сообщения в знаково-символической форме, и канал, по которому передается закодированное сообщение от коммуникатора к реципиенту;
- шум – искажения в процессе коммуникации, которые препятствуют достижению заданного результата (например, иностранный акцент, уровень владения разговорным иностранным языком, искажённые представления о других народах, их обычаях, нормах жизни).

Знание контекста коммуникации особенно важно в межкультурной коммуникации. Рассмотреть поведение человека в определенном контексте означает поместить его в такие культурные рамки, в которых оно приобретает более или менее однозначный смысл. Отсутствие таких рамок не дает

человеку сориентироваться в ситуации, нередко приводит к конфликтной ситуации.

Результатом коммуникации является изменение в поведении или во внутреннем состоянии получателя, которое происходит вследствие приема сообщения.

Коммуникация по времени может осуществляться: в *диахронном* плане (связь между поколениями); в *синхронном* плане (связь между людьми в временном пространстве).

Существуют две *формы коммуникации* – *вербальная* (словесная) и *невербальная*.

Виды коммуникации:

- устная и письменная (по форме передачи информации);
- аудитивная, визуальная, аудитивно-визуальная, тактильная (по способу передачи и восприятия информации).

Структуру коммуникации можно также представить как совокупность лингвистических (слова, тексты, смыслы, значения и т.д.), психологических (мотивы, психологические особенности поведения людей во время коммуникации и т.д.), культурологических (культурный контекст, особенности культур коммуникантов, нормы и ценности и т.д.) и информационных (передача, трансформация информации и т.д.) компонентов. Необходимо отметить, что выполняя свою роль в процессе коммуникации, переводчик должен учитывать все эти компоненты.

2. Сущность межкультурной коммуникации

<i>Авторы</i>	<i>Определения межкультурной коммуникации</i>
Е.М.Верещагин, В.Г.Костомаров, 1990	Этим термином называется адекватное взаимопонимание двух участников коммуникативного акта, принадлежащих к разным национальным культурам
С.Г.Тер-Минасова, 2000	Это общение людей, представляющих разные культуры.

Н.В.Янкина, 2005	Сущность межкультурной коммуникации состоит во взаимодействии людей – носителей различных языков и культур.
Ю.П.Тен, 2007	Межкультурная коммуникация – совокупность разнообразных форм отношений и общения между индивидами и группами, принадлежащими к разным культурам.
И. Шеина, 2010	Рассматривает процесс межкультурной коммуникации как особого рода деятельность, отличительными признаками которой являются особый контекст, культурно обусловленные содержание и форма организации, как взаимодействие двух или более культурно-концептуальных и языковых картин мира с целью достижения коммуникативных целей и задач участников этого процесса.

Субъектами межкультурной коммуникации могут выступать: мировые регионы (например, культуры Востока и Запада); мировые субрегионы (например, культуры Северной и Южной Америки); этнические и национальные культуры (например, французская и японская культуры); этнорасовые группы (например, афро-американцы и латиноамериканцы); различные социальные группы, подразделяемые по таким признакам, как пол, класс, религия, возраст и т.д., а также отдельные индивиды [157, С. 56].

Межкультурная коммуникация может осуществляться на разных уровнях:

- 1) межличностный уровень – общение между людьми, представляющими разные культуры;
- 1) межэтнический уровень характерен для общения локальных этносов;
- 2) региональный уровень возникает в результате длительного общения между народами в контексте их взаимодействия в пределах историко-географического региона;
- 3) межнациональный уровень формируется как на моноэтнической, так и полиэтнической основе через общую хозяйственную деятельность и государственно-политическую регуляцию;
- 4) глобальный – цивилизационный уровень осуществляется между разными типами цивилизаций (например, между христианской и исламской).

Различия между внутрикультурной и межкультурной коммуникацией (Мацумото Д.)

Внутрикультурная коммуникация	Межкультурная коммуникация
Участники интеракции используют одни и те же основные правила. Когда люди общаются внутри границ, определяемых принятыми основными правилами, то могут сосредоточиться на содержании сообщений, которыми обмениваются. Они кодируют и декодируют сообщения, используя одинаковый культурный код.	При межкультурной коммуникации участники коммуникации используют разный культурный код. Сообщение человека, принадлежащего к одной культуре, вызывает трудности при восприятии человеком другой культуры, поскольку его культурный код отличается. В результате, сообщение может оказаться неясным, искаженным или двусмысленным.

Межкультурная коммуникация: неопределенность, конфликт, контекст (Мацумото Д.)

Неопределенность	Из-за широкого и глубокого влияния культуры на все аспекты коммуникативного процесса мы не можем быть уверены в том, что правила, которыми пользуются два представителя разных культур, идентичны. Участники межкультурной интеракции часто используют при общении вербальный язык, который не является родным по крайней мере для одного из них, а иногда и для обоих. Тем самым смыслу слов присуща неопределенность. Культурные различия в использовании невербальных каналов делают эту неопределенность еще большей. Декодирующие не могут быть уверены, в том, что они интерпретируют сигналы и сообщения в соответствии с изначальным намерением кодирующего. Без уменьшения неопределенности участники интеракции не могут приступить к должной обработке содержания сигналов и интерпретации сообщений, поскольку неопределенность делает сообщения двусмысленными по своей сущности. Если неопределенность снижена, тогда участники интеракции могут сфокусировать свое внимание на содержании сигналов и сообщений, которыми они обмениваются. Межкультурная коммуникация подобна чтению закодированного послания: первым шагом будет расшифровка кода (снижение неопределенности), вторым - интерпретация расшифрованного содержания и реакция на него.
------------------	--

Конфликт	Конфликт при межкультурном общении неизбежен. Поскольку участники интеракции не могут послать или принять сигналы однозначным образом, как они привыкли это делать во внутрикультурных ситуациях, межкультурная коммуникация может вызывать у них фрустрацию. В подобных ситуациях легко выйти из себя, и люди могут быстро расстроиться или потерять интерес к подобным интеракциям из-за тех дополнительных усилий, которых они требуют.
Контекст	Культуры высокого контекста меньше полагаются на разговорный язык при передаче мыслей и сообщений, поскольку значительная часть информации, которую необходимо передать в коммуникативном эпизоде, описана параметрами контекста – физической обстановкой, статусными отношениями между участниками интеракции, предыдущим ходом дискуссии, будущими целями участников интеракции и т. д. Культуры низкого контекста гораздо больше полагаются на разговорный язык при передаче мыслей и сообщений. По этой причине они, как правило, поощряют способность точно выражать свою позицию вербальным способом. Подобные навыки менее важны в культурах высокого контекста. Вербальные навыки намного больше ценятся в культурах низкого контекста.

Препятствия успешной межкультурной коммуникации

1. *Допущение сходств.* Одной из причин непонимания при межкультурной коммуникации становится то, что люди наивно предполагают, будто все они одинаковы. Разумеется, всем людям присущ ряд базовых сходств в биологических и социальных потребностях. Однако коммуникация – это уникальная человеческая особенность, которую формируют специфические культуры и общества.

2. *Языковые различия.* Когда люди пытаются общаться на языке, который знают не в совершенстве, они часто полагают, что слово, фраза или предложение имеют одно значение – то, которое они намерены передать.

3. *Ошибочные невербальные интерпретации.* В любой культуре невербальное поведение составляет большую часть коммуникативных сообщений. Но очень трудно полностью понимать невербальный язык

культуры, не являющейся вашей собственной. Неправильная интерпретация невербального поведения может легко привести к конфликтам или конфронтации, которые нарушают коммуникативный процесс.

4. *Предубеждения и стереотипы.* Стереотипы и предубеждения в отношении людей – естественные и неизбежные психологические процессы, которые влияют на все наши восприятия и коммуникативные контакты. Излишняя опора на стереотипы может мешать объективно видеть других людей и понимать их сообщения и подсказки, которые помогут интерпретировать эти сообщения в том ключе, в котором нам намеревались их передать. Стереотипы поддерживаются множеством психологических процессов (включая избирательное внимание), которые могут негативно влиять на коммуникацию.

5. *Стремление оценивать.* Различные культурные ценности могут вызывать негативные оценки, которые становятся еще одним камнем преткновения на пути к эффективной межкультурной коммуникации.

6. *Повышенная тревога или напряжение.* Эпизоды межкультурной коммуникации часто связаны с большей тревогой и стрессом, чем знакомые ситуации внутрикультурной коммуникации. Стресс и тревога могут сделать еще большими все прочие барьеры коммуникации, повышая вероятность того, что люди станут догматично цепляться за жесткие интерпретации, держаться стереотипов, несмотря на объективные свидетельства об обратном, и негативно оценивать других.

7. *Этноцентризм, эгоцентризм, ксенофобия, синдром старшего брата.* Этноцентризм – убеждение в превосходстве представителей «своей» этнической группы над представителями других групп. Эгоцентризм – помещение себя в центр социальных отношений. Ксенофобия – боязнь, отторжение непривычных представлений и подходов, проявление агрессии по отношению к ним. Синдром старшего брата – уверенность в своем превосходстве и стремление на этой основе навязать партнеру свою систему ценностей и взглядов.

Межкультурная коммуникация сопровождается знакомством и взаимодействием с чужой культурой. В процессе этого взаимодействия человек начинает глубже осознавать свою собственную культуру, свое мировоззрение, свой подход к жизни и к людям. Он видит и оценивает чужой мир через призму своей культуры, что сопровождается конфликтом культур.

3. Перевод как акт межкультурной коммуникации

Е. Верещагин, В. Костомаров под межкультурной коммуникацией понимая адекватное взаимопонимание двух участников коммуникативного акта, принадлежащих к разным национальным культурам, специально подчеркивают наличие «адекватного взаимопонимания», иначе межкультурная коммуникация, межкультурный диалог состояться не могут.

Правильность коммуникации означает, что оба субъекта – и источник, и реципиент сообщения приписывают ему одинаковое значение. Другими словами, эффективная коммуникация в ходе перевода текста (то есть правильный перевод) означает, что мы приписываем сообщениям представителей другой культуры такое же значение, какое они сами приписывают ему. В этом случае говорят, что мы осуществили изоморфную атрибуцию (Г. Триандис). Атрибуция – это осознаваемая интенция поведения (приписывание явлению определенного значения).

Основным аспектом межкультурной коммуникации выступает языковое взаимодействие. Если участники коммуникации не владеют в должной мере языком, на котором они способны осуществлять общение, то возникает необходимость привлечения в коммуникацию переводчика. Именно переводчик становится посредником межкультурного взаимодействия.

Важно отметить, что в отличие от прямого, непосредственного контакта, возникающего при реальном общении с представителями других культур, могут существовать косвенные, опосредованные контакты с иностранной культурой (книги, фильмы и т. п.). В этом случае трудности

межкультурного общения менее видны и осознаваемы, однако они не исчезают.

Перевод иностранного текста – это практика межкультурной коммуникации, потому что каждое иностранное слово отражает иностранный мир и иностранную культуру: за каждым словом стоит обусловленное национальным сознанием представление о мире.

Исследователями доказано, что в ситуации контакта представителей разных культур языковой барьер не является единственным препятствием на пути к взаимопониманию. Особенности самых разных компонентов культур-коммуникантов могут затруднить процесс межкультурного общения. К таким компонентам относятся традиции, обычаи, обряды, привычки повседневного поведения, типичные для данной культуры, специфика восприятия окружающего мира, национальные особенности мышления представителей той или иной культуры и др.

Специфическими особенностями обладает и сам носитель национального языка и культуры. В межкультурном общении необходимо учитывать особенности национального характера коммуникантов, специфику их эмоционального склада, национально-специфические особенности мышления.

В процессе перевода оказывается, что знание значений слов и правил грамматики явно недостаточно для того, чтобы осуществлять эффективную межкультурную коммуникацию в процессе перевода. Переводчику необходимо хорошо знать как культурные особенности автора переводимого текста, так и хорошо ориентироваться в культуре той аудитории, для которой текст переводится. Перевод практически служит для того, чтобы интерпретировать содержание текста, порожденного одной культурой, в терминах той культуры, для которой этот перевод осуществляется. При этом могут встречаться такие ситуации, в которых полностью адекватный перевод невозможен (если описывается событие, отсутствующее в жизни другой культуры).

Необходимо также учитывать, что на восприятие, понимание и интерпретацию переводимых текстов оказывает влияние третья культура – личность самого переводчика, его культурные особенности, уровень профессиональной подготовки и опыта.

Поэтому при переводе текста рекомендуем проанализировать его с точки зрения культурного содержания. Цель такой процедуры – развить способность переводчика анализировать культурные отличия, развивать особую «чувствительность» к культурному содержанию переводимых текстов.

План анализа текста с точки зрения культурного содержания:

1. Цель перевода.
2. Время создания текста.
3. Характеристика эпохи создания текста.
4. Авторство текста. Культурная принадлежность автора текста.
5. Характеристика мировоззрения автора текста.
6. Особенности текста, обусловленные временем его создания.
7. Особенности текста, обусловленные культурной принадлежностью автора.
8. Цель создания текста.
9. На какую культурную аудиторию рассчитан текст.
10. Культурная характеристика потенциальной аудитории перевода текста.
11. Характеристика возможности учета культурных особенностей текста при переводе.
12. Особенности переводческих стратегий, применяемых при переводе текста.

Вопросы для самоконтроля:

1. Раскройте смысл понятия «коммуникация».
2. Опишите базовую структуру коммуникации.
3. Раскройте основные единицы и структурные компоненты коммуникации.
4. Охарактеризуйте виды и формы коммуникации.

5. Проанализируйте определения межкультурной коммуникации разных авторов и сформулируйте свое определение.
6. Опишите субъектов и уровни межкультурной коммуникации.
7. В чем состоят различия между внутрикультурной и межкультурной коммуникацией?
8. Как характеризует межкультурную коммуникацию Д. Мацумото?
9. Что является препятствием для успешной межкультурной коммуникации?
10. Почему перевод текста является актом межкультурной коммуникации?
11. Что является показателем правильности перевода с точки зрения межкультурной коммуникации?
12. Какие культурные факторы должен учитывать переводчик в процессе перевода?
13. Раскройте основные аспекты анализа текста с точки зрения культурного содержания.

ЛЕКЦИЯ № 5

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРЕВОДЧИКА

План

- 1. Межкультурная компетентность как профессионально важное качество переводчика.*
- 2. Структура межкультурной компетентности переводчика.*
- 3. Критерии и показатели сформированности межкультурной компетентности переводчика.*
- 4. Пути развития межкультурной компетентности переводчика.*

1. Межкультурная компетентность как профессионально важное качество переводчика

Исследователи давно заметили, что при общении представителей двух или нескольких культур возникает много проблем. При «соприкосновении» культур образуется специфическое пространство, которое влияет на самосознание и поведение людей. Исследователи Дж. Берри, Г. Триандис выявили такие проявления:

- ✓ люди начинают придавать большее значение своей культурной принадлежности;
- ✓ возникают барьеры общения, вызванные различиями в понимании происходящего;
- ✓ требуются дополнительные усилия для преодоления этих барьеров, часто ощущается дефицит навыка общения в межкультурном контексте, происходит дезориентация, замешательство;
- ✓ возникает удивление, а иногда непонимание того, что на предмет общения можно смотреть по-другому и понимать по-другому;
- ✓ в результате нахождения в межкультурном пространстве трансформируется культурная идентичность человека.

В момент осуществления межкультурной коммуникации возникает и проявляется такое качество участников коммуникации, которое получило название «межкультурная компетентность».

Понятия «компетентность» и близкое ему «компетенция» активно используются в современной науке. Возникновение понятия «компетенция» связывается с исследованиями американского лингвиста Н. Хомского, который сформулировал понятие компетенции применительно к теории языка. Он проводил «...фундаментальное различие между компетенцией (знанием своего языка говорящим – слушающим) и употреблением (реальным использованием языка в конкретных ситуациях)» [59, С. 5]. Именно «употребление», по Н. Хомскому, является актуальным проявлением компетенции как «скрытого» потенциального и связано с мышлением, реакцией на использование языка, с навыками и т.д., т.е. связано с самим говорящим, с опытом самого человека.

Р. Уайт [218] расширил понимание компетенции личностными составляющими, включая мотивацию.

В докладе международной комиссии по образованию для XXI века «Образование: сокровище» Ж. Делор, сформулировал «“четыре столпа”, на которых основывается образование: научиться познавать, научиться делать, научиться жить вместе, научиться жить», определил по сути основные глобальные компетентности. Так, согласно Ж. Делору, одна из них гласит – «научиться делать, с тем чтобы приобрести не только профессиональную квалификацию, но и в более широком смысле компетентность, которая дает возможность справляться с различными многочисленными ситуациями и работать в группе» [103, С. 37].

Таким образом, компетенция понимается комплексно, как структура, слагаемая из различных частей – совокупности знаний, умений и навыков, необходимых для осуществления конкретной профессиональной деятельности; свойств личности; потенциальной способности индивида справляться с различными задачами. При этом наблюдается взаимодействие когнитивных и аффективных навыков, наличие мотивации и соответствующих ценностных установок.

Межкультурная компетенция заключается в высокоразвитой способности мобилизовать систему знаний и умений, необходимых для декодирования и адекватной интерпретации смысла речевого и неречевого поведения представителей разных культур и ориентирования в социокультурном контексте конкретной коммуникативной ситуации.

М. Медетова в межкультурной компетенции переводчика выделяет три субкомпетенции: *социолингвистическую* компетенцию (отбор, употребление и понимание языковых форм в зависимости от того, где происходит общение, кого с кем, с какой целью и т.д.); *социокультурную* компетенцию (информационная компетенция, страноведческая компетенция); *социопсихологическую* компетенцию (владение социо- и культурно-обусловленными сценариями, национально-специфическими моделями поведения с использованием коммуникативной техники, принятой в культуре языка оригинала и языка перевода; толерантность и др.) [90, С. 23 – 24].

И. Зимняя отмечает, что компетенции – это некоторые внутренние, потенциальные, сокрытые психологические новообразования: знания, представления, программы (алгоритмы) действий, систем ценностей и отношений, которые затем выявляются в компетентностях человека [45].

Компетентность – интегральное качество личности, проявляющееся в общей способности и готовности к деятельности, основанной на знаниях и опыте, которые приобретены в процессе обучения и социализации и ориентированы на самостоятельное и успешное участие в деятельности.

Компетентность – это владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей осмысленное, личностное отношение к ней и к предмету деятельности, индивидуально приобретенных в процессе обучения.

Компетентность включает такие характеристики, как а) готовность к проявлению компетентности (т.е. мотивационный аспект); б) владение знанием содержания компетентности (т.е. когнитивный аспект); в) опыт проявления компетентности в разнообразных стандартных и нестандартных ситуациях (т.е. поведенческий аспект); г) отношение к содержанию компетентности и объекту ее приложения (ценностно-смысловой аспект); д)

эмоционально-волевая регуляция процесса и результата проявления компетентности.

В самом общем виде межкультурной компетентностью называют способность осуществлять эффективную коммуникацию в межкультурном контексте.

У. Гудикунст предложил модель межкультурной компетентности с тремя основными компонентами: мотивационными факторами, факторами знаний и факторами навыков. Мотивационные факторы включают в себя потребности участников интеракции, взаимное притяжение участников интеракции, социальные узы, представления о самом себе и открытость для новой информации. Факторы знаний включают в себя ожидания, общие информационные сети, представление о более чем одной точке зрения, знание альтернативных интерпретаций и знание сходств и различий. К факторам навыков относится способность проявлять эмпатию, быть толерантным к многозначности, адаптировать коммуникацию, создавать новые категории, видоизменять поведение и собирать нужную информацию [200].

Г. Чен предположил, что межкультурная компетентность связана с индивидуальными характеристиками в Я-концепции, самораскрытии, самомониторинге, социальной раскованности, навыках передачи сообщения, поведенческой гибкости, способности направлять интеракцию, вовлеченности в интеракцию, социальных навыках, адаптивной способности и осознании культуры [194].

М. Хаммер, Х. Нишида и Р. Уайзмен, изучая поведение американцев в американо-японских межкультурных ситуациях, выделили три показателя межкультурной компетентности: понимание японских ситуаций и поведения, обусловленного специфическими правилами, понимание японской культуры в целом и аффективное отношение к японской культуре. В родственном исследовании эти трое ученых обнаружили, что степень проявления трех названных конструктов определялась позитивными и негативными

установками по отношению к другой культуре, этноцентризмом, воспринимаемой социальной дистанцией и знанием другой культуры [219].

Н. Янкина под межкультурной компетентностью понимает «сложное по структуре и целостное качество личности, обеспечивающее успешность в решении задач межкультурной коммуникации и выражающееся во владении лингвистическими и психологическими законами общения, установлении контакта и поддержании благоприятной психологической атмосферы межкультурной коммуникации» [180]. В основе межкультурной компетентности, с точки зрения исследователя, лежит знание жизненных привычек, нравов, обычаев, формирующих индивидуальные и групповые установки своего и иного социума, знание индивидуальных мотиваций, форм поведения, невербальных компонентов, национально-культурных традиций, системы ценностей. При наличии межкультурной компетентности человек, осуществляющий межкультурную коммуникацию, не будет подвергаться фрустрации, неприятному удивлению или испытывать «культурный шок».

Можно посвященной изучению межкультурной компетентности позволил сделать вывод о том, что межкультурная компетентность включает в себя:

- систему знаний, составляющих основу межкультурной грамотности: знакомство с историей и культурой других народов, национальными особенностями и их проявлением в повседневной и деловой жизни;
- навыки межкультурного общения и восприятия действительности;
- владение иностранным языком;
- овладение соответствующими правилами поведения в повседневной, профессиональной и религиозной сферах, а также выработка умений, необходимых в ситуации кросс-культурного общения;
- комплекс качеств личности и способностей, среди которых: толерантность, культурная эмпатия, чувствительность к проявлениям культуры;
- владение методами кросскультурного анализа, сравнительной лингвистики;

- понимание своего культурного своеобразия и осознание своего культурного влияния в ситуации межкультурной коммуникации (перевода);
- развитая способность к пониманию других культур;
- знание психологического своеобразия носителей других культур.

М. Беннетт [189] разработал модель межкультурной компетентности.

1. *Отрицание*. Наиболее примитивная этноцентрическая стадия начинается с отрицания того, что культурные различия вообще существуют. Люди на этой стадии могут быть физически или психологически изолированы от других культурных групп или же могут воздвигать физические или социальные барьеры, чтобы дистанцироваться или отгородиться от подобных различий.
2. *Защита*. Вторая стадия этноцентризма предполагает признание человеком того, что культурные различия существуют, но предохранение себя от них, поскольку различия воспринимаются как угрожающие «Я». Многие люди на этой стадии защищают себя от культурных различий, очерняя других и придерживаясь уничижительных установок по отношению к ним. Родственный процесс предполагает оценку собственной культурной группы как превосходящей другие. Интересно отметить, что некоторые люди предпочитают защищаться от культурных различий, меняя направленность двух этих процессов - очерняя собственную культурную группу и оценивая другие как превосходящие.
3. *Преуменьшение*. Третья стадия этноцентризма включает в себя признание того, что культурные различия существуют, но одновременное преуменьшение их влияния на собственную жизнь или их значимости для нее. Одним из способов, каким человек на этой стадии прибегает к преуменьшению, является «универсализация» культурных различий, когда те дают о себе знать («Все люди одинаковы, поэтому зачем мне беспокоиться по поводу различий?»).
4. *Приятие*. На этой первой стадии этнорелятивистского развития культурные различия не только признаются, но и вызывают уважение. Уважение проявляется на двух уровнях: сначала на уровне различных поведенческих манифестаций культурных различий, а затем на уровне культурных ценностей, которых придерживаются представители разных культур.
5. *Адаптация*. На следующей стадии этнорелятивистского развития индивиды приспосабливаются к культурным различиям, которые они теперь признают, и начинают приобретать новые навыки для того, чтобы установить отношения с представителями других культур и общаться с ними. Один из этих навыков - *эмпатия* - способность ощущать эмоции и переживания другого человека, встав на его точку зрения. Когда мы устанавливаем контакты с людьми из различных культур и адаптируемся к этим различиям, проявление эмпатии (в отличие от симпатии) означает, что мы не только понимаем ситуацию этих людей когнитивно, но можем ощущать ее так, как будто она значит для нас то же самое, что и для них. Вторым навыком относится к понятию *плюрализма*. Индивидуумы начинают постигать философию *плюрализма* (множественности) применительно к своему пониманию ценностей, идей и установок, мысленно создавая множество культурных контекстов, которые содержат их понятия о множественности и различиях. Плюрализм в этом смысле тесно связан с терминами *бикультурность* и *многокультурность*.
6. *Интеграция*. Последняя стадия этнорелятивизма предполагает включение плюрализма как философии и осознанного понимания в способность оценивать культурные различия с точки зрения контекста, в котором они проявляются. Различия оцениваются на основании множественности и контекста, а не с какой-то одиночной культурной позиции. Этот уровень интеграции может привести к *конструктивной маргинальности*, при которой индивиды могут мысленно жить внутри границ различных культурных систем, адекватно включаясь в эти культурные системы и выходя из них в соответствии с социальным контекстом.

Межкультурная компетентность в информационном обществе становится такой же социальной необходимостью, как общая образованность,

компьютерная грамотность, необходимость знания хотя бы одного иностранного языка.

Развивающиеся объективные процессы (глобализация, увеличения межкультурных контактов, развитие интеграции во всех сферах человеческой деятельности) создают предпосылки для возникновения объективных взаимосвязей между развитием цивилизации и культурными процессами, культурой и коммуникацией, коммуникацией и компетентностью, субъектами которых выступают цивилизации, социокультурные группы и отдельные личности. Это обстоятельство позволяет рассматривать *межкультурную компетентность в широком смысле как качество субъектов межкультурной коммуникации, которое позволяет им эффективно взаимодействовать в контексте разных культур, а также с субкультурами и между отдельными индивидами внутри одной этнической или национальной культуры, или поликультурного сообщества на цивилизационном, этническом и межличностном уровне коммуникации.*

Однако в практике профессиональной деятельности межкультурное взаимодействие происходит на межличностном уровне и имеет свою специфику. Это касается содержания коммуникации, специфических норм профессиональной деятельности, технологии осуществления коммуникации. Это дает возможность рассматривать *межкультурную компетентность в узком значении – как интегративное качество личности, состоящее из взаимообусловленных и дополняющих (взаимосвязанных) друг друга социокультурных, коммуникативных, лингвистических и психологических компонентов, которые позволяют каждому отдельному человеку в той или иной степени эффективности взаимодействовать с представителями других культур.*

Межкультурная компетентность переводчика представляет собой совокупность знаний, умений, навыков, опыта, способностей и ценностей, необходимых для адекватного восприятия, понимания, интерпретации и толкования переводимого текста как порождения иной культуры.

Межкультурная компетентность способствует эффективности межкультурной коммуникации, в которой переводчик является одним из участников. Она включает в себя также способность понимать, уважать и продуктивно использовать культурные условия и факторы, влияющие на восприятие, оценку, чувства и поступки участников коммуникации с целью повышения ее эффективности.

Межкультурная компетентность переводчика – системное новообразование в структуре личности, которое возникает в результате взаимодействия и развития отдельных элементов.

3. Структура межкультурной компетентности переводчика

Межкультурная компетентность переводчика складывается из нескольких компонентов: мотивационного, когнитивного, поведенческого, ценностно-смыслового, эмоционально-волевого.

Мотивационный компонент межкультурной компетентности переводчика составляет совокупность интересов и мотивов профессиональной деятельности переводчика, направленных на ознакомление с другими культурами в ходе межкультурной коммуникации в процессе перевода. Данный компонент межкультурной компетентности позволяет поддерживать устойчивый интерес переводчика к культурному многообразию и желание расширить свои знания о других культурах и способах взаимодействия культур, позитивные установки по отношению к другим культурам и их многообразию.

Важность мотивационного компонента межкультурной компетентности переводчика возрастает в условиях, когда на языке-посреднике могут говорить представители разных культур. Поэтому важно постоянно и безостановочно развивать свои знания о других культурах, тем самым развивая свою межкультурную компетентность.

Особенностью является также и то, что интерес переводчика к другим культурам должен носить активную позитивную направленность: желание межкультурного общения, позитивные установки по отношению к другим культурам и их многообразию. Без этого не возможен подлинный интерес к представителям других культур.

В основе такой мотивации переводчика, которая поддерживает позитивный интерес к культурному многообразию, лежит важное качество – толерантность. Существует несколько подходов к пониманию толерантности.

В первом случае толерантность понимается как «характеристика физиологической, психологической и социальной устойчивости человека к различным воздействиям» [118, С. 6]. Весь жизненный путь человека можно представить как постоянное стремление к стабильности под влиянием различных жизненных коллизий и трудностей. Рост в жизни человека числа фрустрирующих и стрессогенных факторов делает проблему психологической устойчивости все более важной.

В профессии переводчика также возрастает число таких факторов: увеличение информационного разнообразия текстов, усложнение ситуаций перевода, непредсказуемость культурных проявлений участников межкультурной коммуникации, возрастающая ответственность за качество перевода и результат межкультурной коммуникации и др. Переводчик все чаще попадает в ситуации неопределенности, которые сами по себе являются фрустрирующими. Сумасшедший темп жизни, груз ответственности, отсутствие возможности психологической разгрузки – все это определяет высокую экстремальность жизни современного человека.

Толерантность как психологическую устойчивость личности Е. Трифонов определяет как «способность индивида противостоять внешним воздействиям, выводящим человека из состояния нервно-психического равновесия, и самостоятельно, с высоким быстродействием возвращаться в состояние психического равновесия» [119]. Социально-психологическая устойчивость предполагает устойчивость к многообразию мира, к

этническим, культурным, социальным и мировоззренческим различиям. Она выражается через систему социальных установок и ценностных ориентаций.

Г. Солдатова отмечает, что «в этом смысле психологическая устойчивость выступает как особое проявление человеческого духа, как его нравственная сила и представляет такое качество личности, которое можно назвать толерантностью» [118, С. 8]. Проявлениями этого качества являются эмпатия, миролюбие, доверие, веротерпимость, сотрудничество, стремление к диалогу. М. Уолцер, рассматривая толерантность как социально значимую характеристику, определяет ее как особый позитивный способ принятия различий, который исключает развитие конфронтаций и ксенофобий [161].

А. Асмолов, Г. Солдатова, Л. Шайгерова включают в показатели толерантности устойчивость к стрессу, к неопределенности, к конфликтам, к поведенческим отклонениям, к агрессивному поведению, к нарушению границ и норм – «от умения держать себя в руках до искусства жить с непохожими» [6].

Толерантность – это интегральная характеристика индивида, определяющая его способность в проблемных и кризисных ситуациях активно взаимодействовать с внешней средой с целью восстановления своего нервно-психического равновесия, успешной адаптации, недопущения конфронтаций и развития позитивных взаимоотношений с собой и с окружающим миром [118, С. 9].

Толерантность как личностная характеристика исследовалась в рамках теории личностных черт (Р. Кеттел, Г. Айзенк и др.), где она выступает в контексте таких факторов, как «тревожность», «нейротизм», и «психотизм».

Г. Олпорт описал толерантную личность, для которой характерно: знание самого себя (хорошая осведомленность о своих достоинствах и недостатках); защищенность (ощущение безопасности и убежденность, что с угрозой можно справиться); ответственность (ответственность не перекладывается на других); меньшая потребность в определенности (мир не делится на черное и белое, признается многообразие, характерен меньший дискомфорт в состоянии неопределенности); отсутствие склонности обвинять во всех бедах окружающих; ориентация на себя (больше

ориентирован на личную независимость, меньше – на принадлежность внешним институтам и авторитетам); меньшая приверженность к порядку (менее ориентирован на порядок вообще, в том числе и на социальный порядок, но также менее характерны такие качества как педантичность, вежливость, чистоплотность); способность к эмпатии (социально чувствителен и способен давать более адекватные суждения о людях); чувство юмора (способен посмеяться не только над другими, но и над собой); предпочитает не авторитаризм, а свободу, демократию (общественная иерархия не имеет большого значения) [118, С. 15 – 16].

Когнитивный компонент межкультурной компетентности переводчика составляет совокупность знаний в гуманитарной области, которые обеспечивают понимание культуры и механизмов ее проявления в человеческом поведении, сущности процесса межкультурной коммуникации, знание механизмов культурного развития личности, проявления культурных отличий в деятельности и поведении людей; знакомство с историей и культурой народов, национальными особенностями и их проявлением в повседневной и деловой жизни; знание правил межкультурного общения; владение методами кросскультурного анализа. Переводчик должен постоянно поддерживать высокий уровень знания не только языка, с которым работает, но и постоянно расширять свой багаж знаний о разных культурах.

Особое значение для переводчика имеет знание о себе как субъекте культуры, знание того, как собственная культура проявляется в профессиональной деятельности, как собственная культура переводчика влияет на осуществление им перевода, на понимание и интерпретацию смыслов текстов.

Таким образом, когнитивный компонент межкультурной компетентности составляют знания из разных областей: философии, культурологи, истории, географии, антропологии, этнопсихологии, этики и др. Для того, чтобы эти знания составили систему, необходима хорошая

память, гибкость мыслительных процессов, способность замечать отличия и сравнивать разные культуры, обобщать и делать выводы и др. качества.

Поведенческий (деятельностный) компонент межкультурной компетентности переводчика составляют навыки межкультурного общения, развитая способность к пониманию других культур, наличие таких качеств, как толерантность, культурная эмпатия, чувствительность к проявлениям культуры. Данный компонент формируется на основе опыта проявления межкультурной компетентности в разнообразных стандартных и нестандартных ситуациях перевода.

Данный компонент межкультурной компетентности переводчика включает способность выявлять и анализировать культурные отличия, ситуацию и поведение представителей других культур и быстро адаптироваться к ним; гибкость поведения и умение видоизменять его в зависимости от ситуации межкультурного общения; способность собирать и анализировать нужную информацию о культурном своеобразии участников межкультурной коммуникации, сравнивать разные культуры; умение распознавать стереотипы в межкультурном общении и преодолевать их, способность к межкультурному пониманию и диалогу.

Не менее важным для переводчика является **ценностно-смысловой компонент** его межкультурной компетентности. Он выражает отношение к культуре, культурному многообразию, посреднической деятельности переводчика, а также к самой межкультурной компетентности и ее совершенствованию.

Ценности – это объекты (идеи, вещи, явления, смыслы), имеющие позитивную значимость для человека и общества [57, С. 382]. Ценности являются одним из компонентов психологической структуры личности. Они характеризует сферу действительности, наиболее значимую для субъекта, определяет содержательные особенности других компонентов психологической структуры личности, особенности ее развития.

Ценности придают смысл, задают систему координат в профессиональной деятельности. К профессиональным ценностям переводчика можно отнести несколько групп ценностей: 1) ценности, связанные с гуманистическим содержанием деятельности переводчика («ценности – цели») – человек как ценность, общение, коммуникации между людьми, ценность культуры и культурного многообразия; 2) ценности, связанные со средствами профессиональной деятельности («ценности – средства») – язык, средства межкультурной коммуникации; 3) ценности, связанные с профессиональным саморазвитием переводчика – профессиональная культура, профессиональная компетентность, ценность посреднической функции переводчика.

Из данного перечня видно, что ценностно-смысловой компонент межкультурной компетентности переводчика является важной частью его профессиональных ценностей.

Наконец, **эмоционально-волевой компонент** межкультурной компетентности переводчика включает способность эмоционально-волевой регуляции своего поведения в ходе межкультурной коммуникации и выражается в способности переводчика контролировать свое поведение и эмоции в процессе перевода, способность поддерживать позитивное отношение к участию в межкультурной коммуникации, а также способность противостоять профессиональным деформациям, вызванным тем фактом, что переводчик в своей профессиональной деятельности постоянно находится на грани двух (или нескольких) культур.

Таким образом, целостность представленной структуры межкультурной компетентности переводчика обусловлена отражением в ней основных компонентов психологической структуры личности будущего специалиста.

4. Критерии и показатели сформированности межкультурной компетентности переводчика

Можно определить критерии межкультурной компетентности переводчика как совокупность признаков, в которых выражены основные требования профессиональной группы, профессии, общества в целом к профессиональным качествам переводчика как посредника в области межкультурной коммуникации, а также отображены основные компоненты этой компетентности.

Можно выделить теоретический, практический и личностный критерии межкультурной компетентности переводчика.

Теоретический критерий межкультурной компетентности свидетельствует о том, что переводчик владеет необходимым комплексом теоретических знаний из разных областей современной науки о культуре, ее проявлении в жизни, поведении и деятельности людей; о себе как субъекте культуры; о культурном многообразии современного мира, сходствах и различиях разных культур; о базовых этических нормах и правилах поведения с представителями других культур.

Практический критерий позволяет засвидетельствовать, что переводчик не только овладел знаниями, но и развил умения и навыки, обогатился опытом реализации теоретических знаний в практике профессиональной межкультурной коммуникации. Это проявляется: в умении выявлять и анализировать культурные отличия, ситуацию и поведение представителей других культур; в гибкости поведения и умении видоизменять его в зависимости от ситуации межкультурного общения; в умении распознавать барьеры в межкультурном общении и преодолевать их; в умении проявлять толерантность в общении, способность к диалогу (полилогу).

Личностный критерий межкультурной компетентности свидетельствует о том, что у переводчика сформированы такие личностные характеристики, которые позволяют на практике эффективно осуществлять межкультурную коммуникацию и быть посредником в ней. К таким характеристикам необходимо отнести способность к восприятию других

точек зрения, альтернативных интерпретаций, к диалогу (полилогу), толерантность; направленность на межкультурное общение (интерес и желание межкультурного общения, позитивные установки по отношению к другим культурам и их представителям, а также к культурному многообразию); принятие комплекса ценностей (культуры, культурного многообразия, диалога культур, профессиональной деятельности переводчика); понимание основной функции переводчика как посредника в межкультурном общении и важности постоянного развития своей межкультурной компетентности.

В соответствии с указанными критериями выделяются их показатели.

Критерии и показатели межкультурной компетентности переводчиков

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>
Теоретический	- понимание культуры в целом и ее проявлений в жизни, поведении и деятельности людей; - знание о себе как субъекте культуры; - знание о культурном многообразии современного мира, сходствах и различиях разных культур; - знание базовых этических норм и правил поведения с представителями других культур.
Практический	- умение выявлять и анализировать культурные отличия, ситуацию и поведение представителей других культур; - гибкость поведения и умение видоизменять его в зависимости от ситуации межкультурного общения; - умение распознавать барьеры в межкультурном общении и преодолевать их; - умение проявлять толерантность в общении, быть медиатором.
Личностный	- способность к восприятию других точек зрения, альтернативных интерпретаций, к диалогу (полилогу), толерантность; - направленность на межкультурное общение (интерес и желание межкультурного общения, позитивные установки по отношению к другим культурам и их представителям, а также к культурному многообразию); - принятие комплекса ценностей (культуры,

	культурного многообразия, диалога культур, профессиональной деятельности переводчика); - понимание основной функции переводчика как посредника в межкультурном общении и важности постоянного развития своей межкультурной компетентности.
--	---

Выделенные критерии и показатели межкультурной компетентности переводчиков позволяют выявить наличие и уровень сформированности данной компетентности.

5. Пути развития межкультурной компетентности переводчика

Подготовка к межкультурному взаимодействию



Инструктаж, пояснение

«Культурный ассимилятор» или техника повышения межкультурной сензитивности

Учебно-коммуникативные ситуации, максимально приближенные к реальным условиям

Игровые задания и ролевые игры, инсценировки

Выездные мероприятия

Экскурсии

Тренинги

«Культурный ассимилятор» или техника повышения межкультурной сензитивности

Метод «культурный ассимилятор» называют также техникой повышения межкультурной сензитивности, поскольку его цель – научить человека видеть ситуации с позиции членов другой группы, понимать их видение мира [221].

Культурные ассимиляторы содержат описание ситуаций (от 35 до 200), в которых взаимодействуют персонажи из двух культур, и четыре интерпретации их поведения – каузальные атрибуции о поведении, которое наблюдается. Информация подбирается так, чтобы представить ситуации, в которых проявляются либо значительные, либо наиболее значительные ключевые различия между культурами. Идеальной можно считать ситуацию:

- которая описывает частотный случай взаимодействия членов двух культур;
- в которой представитель группы «хозяев» считает конфликтной или которую он чаще всего неправильно интерпретирует;
- которая позволяет получить важные данные о чужой культуре.

При подборе ситуаций учитывают взаимные стереотипы, различия в ролевых ожиданиях, обычаях, особенности невербального поведения и т.д. Особое внимание уделяется ориентированности культуры на коллективизм или индивидуализм. Например, представитель европейской

индивидуалистической культуры в процессе работы с ситуациями ассимилятора должен осознавать, что:

- ✓ поведение членов восточных коллективистических культур в большей степени отражает групповые нормы, чем индивидуальные установки;
- ✓ отношения между родителями и детьми на Востоке более крепкие;
- ✓ во многих странах Востока принято проявлять скромность при публичной оценке собственных достижений;
- ✓ на Востоке принято дарить подарки в тех случаях, когда в Европе платят деньги.

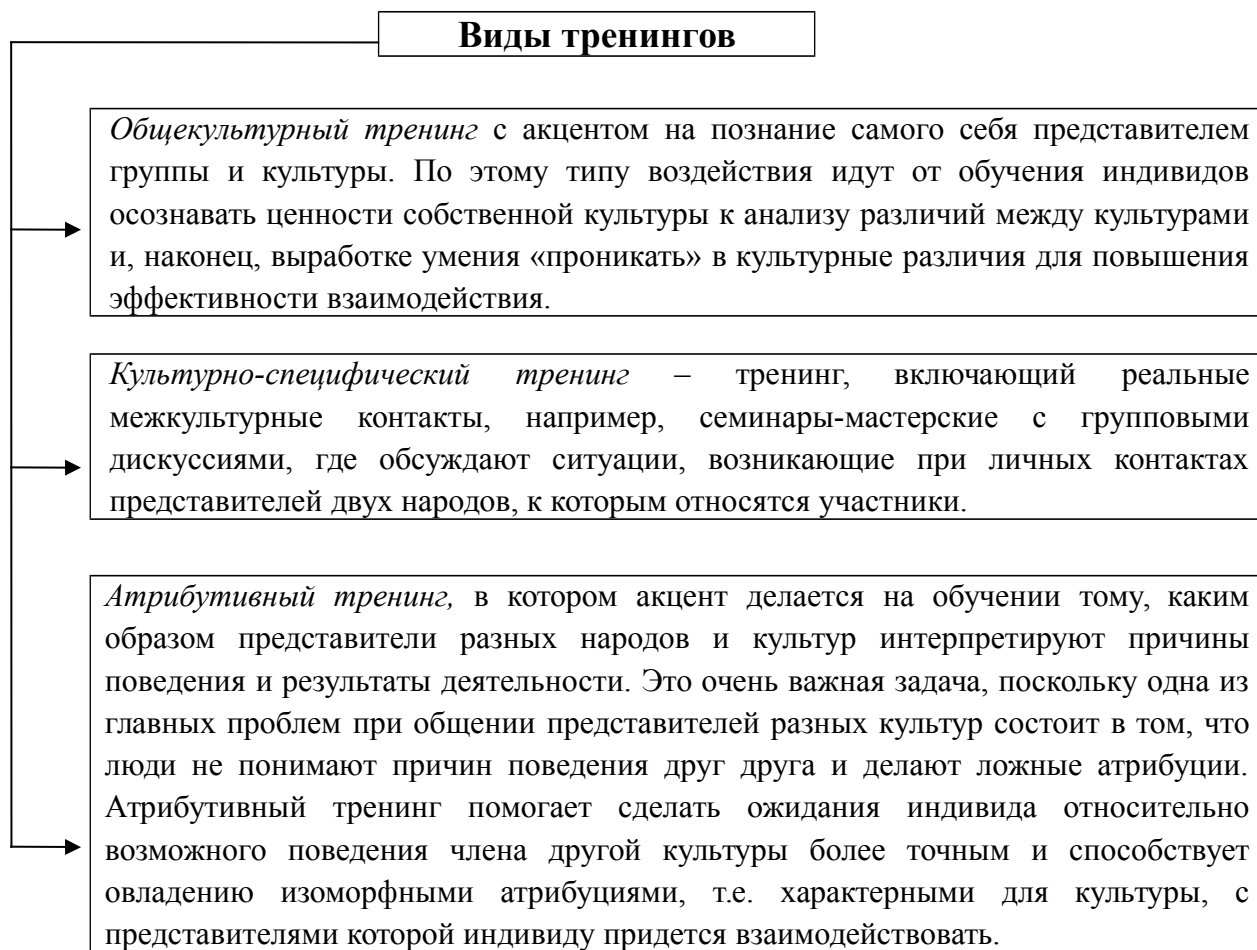
Примеры потенциально конфликтных ситуаций могут быть взяты из этнографической и исторической литературы, прессы, наблюдений самих разработчиков. Проводят также интервью по методике «критического инцидента»: респондентов просят вспомнить мероприятия, в которых произошло нечто, что резко – положительно или отрицательно – изменило их мнение о представителях другой культуры.

Наиболее сложные задачи встают перед создателями культурного ассимилятора на этапе комплектации выбора альтернативных объяснений – атрибуций. Если ассимилятор предназначен для подготовки представителей культуры А к взаимодействию с представителями культуры Б, то их необходимо подобрать с помощью экспертов из двух культур – три интерпретации поведения персонажей, наиболее вероятные с точки зрения членов культуры А, и одну интерпретацию, чаще всего используют при объяснении ситуации представители культуры Б. Лишь ответы, характерные для членов культуры Б, считаются правильными. Если обучающийся, выбирает неправильный ответ, его просят вернуться к ситуации еще раз и выбрать другое объяснение поведения персонажей. А при выборе правильного ответа подробно описываются особенности культуры, согласно которым они действовали.

Культурный ассимилятор является методом когнитивного ориентирования, но его часто применяют в тренинговых программах - в

группе обсуждают и сравнивают результаты участников, проводят ролевые игры с использованием ситуаций культурного ассимиляторы. В этом случае он является основой программы атрибутивного тренинга, поскольку задача учащихся - выбрать ту интерпретацию каждой ситуации взаимодействия представителей двух культур, что соответствует точке зрения чужой для него группы, то есть подобрать изоморфную атрибуцию.

Тренинги межкультурного взаимодействия



Вопросы для самоконтроля:

1. Какие проблемы возникают чаще всего при общении представителей разных культур?
2. Чем различаются понятия «компетенция» и «компетентность»?
3. Какие аспекты включает в себя межкультурная компетенция переводчика?
4. Дайте определение понятию «компетентность».

5. Раскройте структуру компетентности.
6. Охарактеризуйте понимание межкультурной компетентности разными авторами.
7. Дайте определение межкультурной компетентности переводчика.
8. Охарактеризуйте стадии межкультурной сензитивности М. Беннета.
9. Раскройте межкультурную компетентность в широком и узком понимании.
10. Охарактеризуйте основные компоненты межкультурной компетентности.
11. Как в современной науке понимается толерантность?
12. Раскройте критерии и показатели межкультурной компетентности переводчика.
13. Для чего необходимо иметь представление о критериях и показателях межкультурной компетентности переводчика?
14. Раскройте основные стратегии, методы и технологии развития межкультурной компетентности.
15. Какие задачи позволяет решать «культурный ассимилятор»?
16. Какие виды тренингов помогают развить межкультурную компетентность переводчика?

РАЗДЕЛ 2

ПРАКТИКУМ ПО РАЗВИТИЮ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩЕГО ПЕРЕВОДЧИКА

- «Круглый стол» на тему: «Английский язык в современном мире – посредник в межкультурном общении»
- Семинарское занятие «Профессия переводчика в современном мире»
- Семинарское занятие «Профессионализм переводчика»
- Семинарское занятие «Этический кодекс переводчика как посредника в межкультурной коммуникации»
- Семинарское занятие «Типологии культур»
- Практическое занятие «Субъекты культуры и их характеристики»
- Практическое занятие «Барьеры межкультурного взаимодействия»
- Практическое занятие «Конфликты в межкультурном взаимодействии: пути преодоления»
- Практическое занятие «Профессиональное саморазвитие переводчика: пути усовершенствования межкультурной компетентности»
- Тренинг по развитию межкультурной компетентности будущих переводчиков

«Круглый стол»

на тему: «Английский язык в современном мире – посредник в межкультурном общении»

Цель: развить знания студентов о культурном многообразии в современном мире, необходимости диалога культур и посреднической роли языка в условиях глобализации.

Тематика выступлений (для подготовки участников):

- Социальные функции языка в современном мире.
- Значение английского языка в современном обществе.
- Культурное многообразие в современном мире и диалог культур.

Этапы проведения «круглого стола».

1. Выступление модератора (цель и задачи «круглого стола», регламент выступлений, правила работы).
2. Выступление экспертов (преподавателей, приглашенных переводчиков, иностранных студентов).
3. Выступления студентов, дискуссия.
4. Подведение итогов модератором.

Методические рекомендации по проведению «круглого стола»

«Круглый стол» – это форма организации обсуждения, в основу которого заложены проблемный вопрос или ситуация, несколько точек зрения на один и тот же вопрос, обсуждение которых подводит к приемлемым для всех участников позициям и решениям.

Цель «круглого стола» – раскрыть широкий спектр мнений по выбранной для обсуждения проблеме с разных точек зрения, обсудить неясные и спорные моменты, связанные с данной проблемой, и достичь консенсуса.

Задачей «круглого стола» является мобилизация и активизация участников на решение конкретных актуальных проблем, поэтому «круглый стол» имеет специфические особенности:

1. Персофиницированность информации (участники во время дискуссии высказывают не общую, а личностную точку зрения. Она может возникнуть спонтанно и не до конца точно быть сформулирована.)

2. Полифоничность «круглого стола» (в процессе «круглого стола» может царить деловой шум, что соответствует атмосфере эмоциональной заинтересованности и интеллектуального творчества. Но именно это и затрудняет работу ведущего (модератора) и участников. Среди этого многоголосья ведущему необходимо «уцепиться» за главное, дать возможность высказаться всем желающим и продолжать поддерживать этот фон, так как именно он является особенностью «круглого стола»).

Круглый стол предполагает: готовность участников к обсуждению проблемы с целью определения возможных путей ее решения; наличие определенной позиции, теоретических знаний и практического опыта.

Таким образом, неотъемлемые составляющие круглого стола:

1. неразрешённый вопрос;
2. равноправное участие представителей всех заинтересованных сторон;
3. выработка приемлемых для всех участников решений по обсуждаемому вопросу.

При проведении «круглого стола» для достижения положительного результата и создания деловой атмосферы необходимо:

- ✓ Предусмотреть оптимальное количество участников
- ✓ Обеспечить работу технических средств для аудио- и видеозаписи.
- ✓ Установить регламент выступлений.
- ✓ Обеспечить соответствующее оформление аудитории (желательно, чтобы «круглый стол» был действительно круглым и коммуникации осуществлялись «лицом к лицу», что способствует групповому общению и максимальной вовлеченности в дискуссию.)

Этапы организации и проведения «круглого стола»

Обычно выделяют три этапа в организации и проведении «круглого стола»: подготовительный, дискуссионный и завершающий.

I. Подготовительный этап включает:

- выбор проблемы (проблема должна быть острой, актуальной, имеющей различные пути решения). Выбранная для обсуждения проблема может носить междисциплинарный характер, она должна представлять практический интерес для аудитории с точки зрения развития профессиональных компетенций;
- подбор модератора (модератор руководит «круглым столом», поэтому должен на высоком уровне владеть искусством создания доверительной атмосферы и поддержания дискуссии, а также методом наращивания информации);
- подбор участников. Состав участников «круглого стола» может быть расширен путем привлечения экспертов, профессионалов-практиков;
- подготовка сценария (проведение «круглого стола» по заранее

спланированному сценарию позволяет избежать спонтанности и хаотичности в работе «круглого стола»).

Сценарий предполагает:

- определение понятийного аппарата (тезауруса);
- краткую содержательную вступительную речь модератора, в которой объявляется тема и спектр затрагиваемых в ее рамках проблем, контекст желаемого обсуждения;
- перечень вопросов дискуссионного характера (до 15 формулировок);
- разработку «домашних заготовок» ответов, подчас противоречивых и неординарных с использованием репрезентативной выборки информации;
- заключительную речь модератора;
- оснащение помещения стандартным оборудованием (аудио-видеотехникой), а также мультимедийными средствами с целью поддержания деловой и творческой атмосферы;
- консультирование участников (позволяет выработать у большинства участников определенные убеждения, которые в дальнейшем будут ими отстаиваться);
- подготовка необходимых материалов (на бумажном или электронном носителях): это могут быть статистические данные, материалы экспресс-опроса, проведенного анализа имеющейся информации с целью обеспечения участников и слушателей «круглого стола»

II. Дискуссионный этап состоит из:

1. выступления модератора, в котором дается определение проблем и понятийного аппарата (тезауруса), устанавливается регламент, правила общей технологии занятия в форме «круглого стола» и информирование об общих правилах коммуникации;
2. К общим правилам коммуникации относятся рекомендации:
 - ✓ избегай общих фраз;
 - ✓ ориентируйся на цель (задачу);
 - ✓ умей слушать;
 - ✓ будь активен в беседе;
 - ✓ будь краток;
 - ✓ осуществляй конструктивную критику;
 - ✓ не допускай оскорбительных замечаний в адрес собеседника.
 - ✓ Ведущий должен действовать директивно, жестко ограничивая во времени участников «круглого стола».
3. проведения «информационной атаки»: участники высказываются в определенном порядке, оперируя убедительными фактами, иллюстрирующими современное состояние проблемы;
4. выступления дискутантов и выявления существующих мнений на поставленные вопросы, акцентирования внимания на оригинальные идеи. С целью поддержания остроты дискуссии рекомендуется формулировать дополнительные вопросы;

5. ответов на дискуссионные вопросы;
6. подведения модератором мини-итогов по выступлениям и дискуссии: формулирование основных выводов о причинах и характере разногласий по исследуемой проблеме, способах их преодоления, о системе мер решения данной проблемы.

III. Завершающий (постдискуссионный) этап включает:

- подведение заключительных итогов ведущим;
- выработку рекомендаций или решений;
- установление общих результатов проводимого мероприятия.

Модерация

Ключевой элемент любого «круглого стола» – это модерация. Термин «модерация» произошел от итальянского «moderare» и означает «смягчение», «сдерживание», «умеренность», «обуздывание». Модератором называют ведущего дискуссии. В Ватикане модератор был лицом, которое указывало на самые существенные положения в речах папы. В современном значении под модерацией понимают технику организации общения, благодаря которой групповая работа становится более целенаправленной и структурированной.

Не будет преувеличением утверждение, что от ведущего (модератора) «круглого стола» зависит практически все. Его задача – не просто объявить состав участников, обозначить главные темы мероприятия и дать старт «круглому столу», а держать в своих руках все происходящее от начала до конца. Поэтому требования к профессиональным качествам ведущих Круглых столов высоки.

Модератор должен уметь четко формулировать проблему, не давать участникам отвлекаться от основной темы, выделять основную мысль предыдущего выступающего и, с плавным логичным переходом, предоставлять слово следующему, следить за регламентом. Ведущий «круглого стола» должен быть беспристрастным.

Модератор должен обладать такими качествами, как коммуникабельность, артистичность, интеллигентность. Немаловажным является личное обаяние и чувство такта. Особую роль для Круглого стола играет компетентность ведущего, поэтому модератор обязан самостоятельно осуществить подготовку в рамках заданной темы Круглого стола.

Семинарское занятие «Профессия переводчика в современном мире»

Цель: Расширить у студентов понятие о профессии переводчика, о требованиях современного общества к этой профессии.

Ход занятия.

1. Постановка целей занятия.
2. Дискуссия. Вопросы для обсуждения:
 - а. Возникновение и развитие профессии «переводчик».
 - б. Содержание профессиональной деятельности переводчика.
 - в. Требования современного общества к профессиональной деятельности переводчика.
3. Выполнение практического задания: самодиагностика профессиональных качеств переводчика с использованием предложенных методик.
4. Подведение итогов занятия.

Вопросы для самопроверки студентов:

- ✓ Какая социальная необходимость вызвала возникновение профессии «переводчик»?
- ✓ Охарактеризуйте особенности функций и деятельности переводчиков в разные периоды развития человеческого общества.
- ✓ На каком этапе возникла необходимость профессиональной подготовки переводчиков?
- ✓ Каковы наиболее известные профессиональные школы переводчиков?
- ✓ Раскройте содержание профессиональной деятельности переводчика?
- ✓ Какие основные «средства» деятельности переводчика?
- ✓ Охарактеризуйте современные условия деятельности переводчика.
- ✓ Какие требования современного общества к профессиональной деятельности переводчика?

- ✓ Какие компоненты включает профессиональная компетентность переводчика?
- ✓ Проанализируйте основные функции переводчика в современном обществе?

Творческие задания:

- ❖ На основе изучения литературы (их рекомендованного списка) объясните, как изменялась трактовка понятий «язык», «понимание» в контексте развития науки. Обоснуйте свою точку зрения на то, какое значение эти проблемы имели для развития профессии переводчика.

Задания для самостоятельной работы:

- Прочитайте литературу об истории развития профессии «переводчик» и подготовьте доклад об одной из известных школ переводчиков.

Список рекомендованной литературы:

1. Алексеева И. С. Введение в переводоведение: [учеб. пособие для студ. филол. и лингв. фак. высш. учеб. заведений] / И. С. Алексеева. – СПб.: Филологический факультет СПбГУ; М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 352 с.
2. Гайденко П. П. Философская герменевтика и ее проблематика / П. П. Гайденко // Природа философского знания: в 2 т. – М.: Ин-т философии АН СССР, 1975. – т.1. – С. 134 – 218.
3. Гаращук К. В. Історія підготовки перекладачів / К. В. Гаращук // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. – 2005. – №22. – с. 49-51.
4. Горский В. С. Историко-философское истолкование текста / В. С. Горский. – К.: Наукова думка, 1981. – 206 с.
5. Дильтей В. Наброски к критике исторического разума / В. Дильтей // Вопросы философии. – 1988. – №4. – С. 135 – 152.
6. Долинський Є. В. Сутність і структура професійної компетентності майбутніх перекладачів / Є. В. Долинський // Педагогічний дискурс. – Вип.7. – Хмельницький, 2010. – с. 86 – 90.
7. Земляной С. Н. Проблема «понимания» в герменевтике XIX века. Ф.Шлейермахер и В. Дильтей / С. Н. Земляной // История философии и современность. – М., 1976. – Вып.1 – С. 42 – 59.
8. История и философия науки / [под ред. А. С. Мамзина]. – СПб.: Питер, 2008. – 304 с.
9. Кальниченко О. А. Переклад в арабському світі VII – XIII ст. / О. А. Кальниченко // Вчені записки ХГІ НУА. – т. VII. – Харків: Око, 2001. – С. 384 – 394.

10. Комиссаров В. Н. Современное переводоведение / В. Н. Комиссаров. – М.: «ЭТС», 2002. – 424 с.
11. Кретьова О. І. До питання створення професіограми перекладача / О. І. Кретьова // Вісник ЧНУ ім. Б.Хмельницького. – Вип. 127. – С.82 – 88.
12. Кузнецов В. Г. Герменевтика и гуманитарное познание / В. Г. Кузнецов. – М.: Изд-во МГУ, 1991. – 192 с.
13. Латышев Л. К. Структура и содержание подготовки переводчиков в языковом вузе / Л. К. Латышев, В. И. Проворов. – М.: НВИ-ТЕЗАУРУС, 2001. – 136 с.
14. Лузина Л. М. Понимание как духовный опыт (о понимании человека) / Л. М. Лузина. – Псков, 1997. – 167 с.
15. Макеева И. А. Профессиональное межкультурное обучение студентов-переводчиков / И. А. Макеева // Известия РГПУ им. А.И.Герцена. – 2008. – №74 – 1. – С. 321 – 325.
16. Маклюэн М. Понимание Медиа: Внешние расширения человека / М. Маклюэн. – М., 2003. – 464 с.
17. Мартинюк О. В. Професійна підготовка перекладачів у контексті глобалізаційних та інтеграційних процесів / О. В. Мартинюк // Педагогічний дискурс. – Вип.7. – Хмельницький, 2010. – С. 159 – 162.
18. Миньяр-Белоручев Р. К. Как стать переводчиком? / Р. К. Миньяр-Белоручев. – М.: «Готика», 1999. – 176 с.
19. Мирам Г. Э. Профессия: переводчик / Г. Э. Мирам. – 4-е изд. – Киев : Эльга : Ника-Центр, 2006. – 158 с.
20. Михайлов А. В. Формирование призвания к профессии переводчика / А. В. Михайлов // Среднее профессиональное образование. – 2009. – № 2. – С. 20 – 22.
21. Основы професіографії / [С. Я. Карпіловська, Р. Й Мітельман, В. В. Синявський, О. М. Ткаченко, Б. О. Федоришин, О. О. Ящишин]. – К.: МАУП, 1997. – 147 с.
22. Понимание как философско-методологическая проблема: материалы «круглого стола» // Вопросы философии. – 1986. – №7. – С. 65 – 81.
23. Психодиагностика толерантности личности / [Г. У. Солдатова, Л. А. Шайгерова, Т. Ю. Прокофьева, О. А. Кравцова]. – М.: Смысл, 2008. – 172 с.
24. Ракитов А. И. Диалектика процесса понимания / А. И. Ракитов // Вопросы философии. – 1985. – №12. – с. 62 – 71.
25. Рикёр П. Конфликт интерпретаций. Очерки о герменевтике / П. Рикёр; Пер. с фр. И. С. Вдовина. – М.: Канон-Пресс-Ц: Кучково поле, 1995. – 624 с.
26. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы / Е. С. Романова. – Питер, 2008. – 464с.
27. Рузавин Г. И. Герменевтика и проблемы интерпретации, понимания и объяснения / Г. И. Рузавин // Вопросы философии. – 1983. – №10. – с. 62 – 70.

28. Семенец О. А. История перевода / О. А. Семенец, А. Н. Панасьев. – К. : Либідь, 1991. – 358 с.
29. Сепир Э. Избранные труды по языкознанию и культурологии / Э. Сепир; пер. с англ. – М.: Прогресс, 1993. – 655 с.
30. Современные языки: Изучение, преподавание, оценка // Общеввропейские компетенции владения иностранным языком. – Страсбург, 1996. – 145 с.
31. Сорокин Ю. А. Переводоведение: Статус переводчика и психогерменевтические процедуры / Ю. А. Сорокин. – М.: Гнозис, 2003. – 158 с.
32. Тер-Минасова С. Г. Язык и межкультурная коммуникация: [учеб. пособие] / С. Г. Тер-Минасова. – М.: Слово, 2000. – 624 с.
33. Хартия переводчика // Мастерство перевода. – М.: Советский писатель, 1964. – Вып. 4. – с. 496 – 500.
34. Цвиллинг М. Я. О переводе и переводчиках / М. Я. Цвиллинг. – М.: Изд-во Восточная книга, 1999. – 288 с.
35. Шлейермахер Ф. Герменевтика / Ф. Шлейермахер. – СПб.: «Европейский Дом», 2004. – 242 с.

Семинарское занятие «Профессионализм переводчика»

Цель: Сформировать у студентов понятие о профессионализме в деятельности переводчика и роли межкультурной компетентности в нем, сформировать мотивацию к саморазвитию межкультурной компетентности.

Ход занятия.

1. Постановка целей занятия.
2. Дискуссия. Вопросы для обсуждения:
 - а. Сущность понятия «профессионализм».
 - б. Черты профессионализма в деятельности переводчика.
 - в. Роль межкультурной компетентности в профессионализме переводчика.
 - г. Пути развития профессионализма переводчика.
3. Выполнение практических заданий.
 - а. Игра «Требуется переводчик для работы за рубежом». Студенты делятся на 2 группы. Первая группа – это представители фирм, которые набирают персонал переводчиков для работы за рубежом.

Их задача состоит в том, чтобы описать требования к переводчикам. Вторая группа – это переводчики, которые заинтересованы найти наилучшее место работы. Каждый из них должен подготовить резюме. В конце игры учитывается, какая из фирм набрала больше сотрудников. Обсуждаются требования, которые сформулировали «работодатели», а также анализируются резюме.

- b. Работа в группах: разработать и обосновать портрет (модель) переводчика – профессионала.

4. Подведение итогов занятия.

Вопросы для самопроверки студентов:

- ✓ Дайте определение понятию «профессионализм».
- ✓ Чем характеризуется профессионализм деятельности?
- ✓ В чем выражается профессионализм личности?
- ✓ Какие характеристики деятельности переводчика являются показателями профессионализма?
- ✓ Какие черты личности переводчика являются показателями профессионализма?
- ✓ Какое место в профессионализме переводчика занимает его межкультурная компетентность?
- ✓ Какие существуют пути развития профессионализма переводчика?

Творческое задание:

- ❖ Проанализируйте профессиональный путь одного из выдающихся переводчиков.

Для подбора материала о выдающихся переводчиках можно воспользоваться следующими ресурсами Интернет:

- <http://transeurope.ru/category/vydayushhiesya-perevodchiki-i-lingvistyi>
- <http://translation-blog.ru/perevodchiki/>
- <http://www.vekperevoda.com/alphabet.htm>

- <http://editorium.ru/index/51/>

Ознакомившись с жизненным и профессиональным путем выдающегося переводчика, подготовьте краткий рассказ, в котором необходимо выделить условия и факторы, которые способствовали развитию профессионализма

Задания для самостоятельной работы:

- Сравните деятельность начинающего переводчика и переводчика – профессионала.

Список рекомендованной литературы:

1. Абульханова-Славская, К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Бодалев А. А. Как становятся великими или выдающимися? / А. А. Бодалев, Л. А. Рудкевич. – М.: Издательство Института психотерапии, 2003. – 145 с.
3. Деркач А. А. Акмеология: [уч. пос.] / А. Деркач, В. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
4. Миньяр-Белоручев Р. К. Как стать переводчиком? / Р. К. Миньяр-Белоручев. – М.: «Готика», 1999. – 176 с.
5. Мирам Г. Э. Профессия: переводчик / Г. Э. Мирам. – 4-е изд. – Киев : Эльга : Ника-Центр, 2006. – 158 с.
6. Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента / С.П.Мясоедов. – М.: Дело, 2008. – 256 с.

Семинарское занятие «Этический кодекс переводчика как посредника в межкультурной коммуникации»

Цель: Сформировать у студентов понимание основ профессиональной этики переводчика как посредника в межкультурной коммуникации, сформировать установку на ответственное профессиональное поведение и профессиональное саморазвитие.

Ход занятия.

1. Постановка целей занятия.

2. Дискуссия. Вопросы для обсуждения:

- а. Профессиональная этика, ее назначение.
- б. Требования общества к деятельности переводчика: нравственный аспект.
- с. Этические требования к деятельности переводчика как посредника в межкультурной коммуникации.

3. Выполнение практического задания. Деловая игра «Разработка этического кодекса переводчика».

Студенты распределяются по группам. Каждая группа в течение 7 – 10 минут создает проект своего «Этического кодекса переводчика». После этого представители групп презентуют свои проекты. Экспертная группа составляет сводный кодекс, который на следующее занятие распечатывается в виде памятки студентам.

4. Подведение итогов занятия.

Вопросы для самопроверки студентов:

- ✓ Дайте определение понятиям «мораль», «этика».
- ✓ Почему возникает необходимость в профессиональной этике?
- ✓ Раскройте структуру морали (нравственное сознание, нравственные отношения, нравственная деятельность).
- ✓ Как эти компоненты морали проявляются в деятельности переводчика?
- ✓ Чем обусловлены этические требования к профессии переводчика?
- ✓ В чем состоят особенности деятельности переводчика как посредника в межкультурной коммуникации?
- ✓ Охарактеризуйте общие этические требования к деятельности переводчика.
- ✓ Поясните специфические этические требования к деятельности переводчика как участника межкультурной коммуникации?
- ✓ Какие нравственные ценности присущи профессии переводчика?

Творческие задания:

- ❖ Приведите 2 – 3 примера, когда переводчик использовал (либо не использовал) нормы профессиональной этики.
- ❖ Проанализируйте примеры разных коммуникативных культур, этикетных норм. В каждом примере поясните, с какими трудностями может столкнуться переводчик и каким образом ему следует себя вести.

Задания для самостоятельной работы:

- Прочитайте раздел «Функции переводчика» в книге Р. К. Миньяр-Белоручева «Как стать переводчиком?». Какие тенденции в развитии профессии переводчика обуславливают актуальность профессиональной этики переводчика.

Список рекомендованной литературы:

1. Алексеева И. С. Введение в переводоведение: [учеб. пособие для студ. филол. и лингв. фак. высш. учеб. заведений] / И. С. Алексеева. – СПб.: Филологический факультет СПбГУ; М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 352с.
2. Алексеева И. С. Профессиональное обучение переводчика: [учебное пособие по устному и письменному переводу для переводчиков и преподавателей] / И. С. Алексеева. – СПб.: Издательство «Союз», 2001. – 288 с.
3. Горбатов А.В., Елескина О.В. Деловая этика: [учебное пособие] / А.В.Горбатов, О.В.Елескина. - Кемерово: Кузбассвуиздат, 2007. - 142 с. – Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/606/54606>
4. Балашов Л.Е. Этика: [уч.пос.] / Л.Е.Балашов. – М.: ИТК "Дашков и Ко", 2003. – 137 с. – Режим доступа: <http://www.dom-eknig.ru/1473-yetika-uchebnoe-posobie.html>
5. Миньяр-Белоручев Р. К. Как стать переводчиком? / Р. К. Миньяр-Белоручев. – М.: «Готика», 1999. – 176 с.
6. Разин А.В. Этика: [Учебник для вузов] / А.В.Разин. – М.: Академический проект, 2006. – 624 с. – Режим доступа: <http://obuk.ru/book/113120-etika-uchebnik-dlya-vuzov.html>
7. Солоницына А.А. Профессиональная этика и этикет / А.А.Солоницына. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного ун-та, 2005. – 200 с. – Режим доступа: <http://mirknig.com/2009/09/07/professionalnaya-yetika-i-yetiket.html>

Семинарское занятие «Типологии культур»

Цель: Сформировать у студентов понимание особенностей разных типов культур и научить учитывать эти особенности в профессиональной деятельности.

Ход занятия.

1. Постановка целей занятия.
2. Дискуссия. Вопросы для обсуждения:
 - a. Понятие «культурный синдром».
 - b. «Индивидуалистические» и «коллективистские» культуры.
 - c. «Простые» и «сложные» культуры.
 - d. «Открытые» и «закрытые» культуры.
 - e. «Монохронные» и «полихронные» культуры.
 - f. «Полиактивные» и «моноактивные» культуры.
 - g. Классификации культур по признакам «избегание неопределенности» (uncertainty avoidance), «дистанция власти» (power distance) и «маскулинность – феминность» (masculinity – femininity).
3. Выполнение практического задания. Case-study. Анализ ситуаций.

Студенты распределяются по группам. Каждой группе дается время для того, чтобы прочесть ситуацию, обсудить в группе, рассмотреть возможные варианты поведения героев. Важно обговорить не только «позитивные» варианты поведения, но и «негативные» для того, чтобы четко понимать последствия и ответственность. После этого представители групп презентуют свои ситуации. Участники семинара обсуждают результаты работы групп.

Ситуации для анализа.

Ситуация 1.

Вы – участник торговых переговоров с турецкой делегацией. Вы рассчитываете, что турецкий менеджер должен по традиционным представлениям олицетворять черты, типичные для восточного менеджера. Он непременно опоздает на встречу, будет вести разговоры «за жизнь»...

Однако на встречу приходит одетый по-европейски господин, отлично знающий английский, безукоризненно воспитанный, и как выясняется позднее, он получил образование в одном из престижных английских университетов. При этом вы испытываете достаточно сильный культурный шок.

Но вот дело доходит до определения цены сделки. И турецкий бизнесмен начинает очень оживленно и энтузиазмом торговаться, ожидая, что партнер во время переговоров пойдет на уступки по вопросам цен и условий. В этот момент может показаться, что перед вами сидит не английский денди, одетый в дорогой костюм, а один из турецких продавцов в национальной одежде, которого вы имели возможность лицезреть сегодня утром на рынке. И вы уже во второй раз испытываете культурный шок.

Ситуация 2.

(Из книги: Льюис Ричард Д. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию: Пер. с англ. – М.: Дело, 1999. – 440с.)

Как-то мне довелось быть руководителем английской языковой летней школы в Северном Уэллсе для взрослых слушателей из трех стран – Италии, Японии и Финляндии. Интенсивные занятия чередовались с вечерними развлечениями, а также экскурсиями по историческим и живописным местам.

Мы запланировали восхождение на гору Сноудон в среду, но накануне пошел сильный дождь. Около 10 часов вечера во время танцев ко мне подошла дюжина финских студентов с предложением отменить экскурсию – в самом деле, не очень-то весело взбираться вверх по грязным склонам

Сноудона при проливном дожде. Разумеется, я согласился и объявил об отмене. И тут же был окружен протестующими итальянцами: зачем отменять мероприятие, которого (освобождения от уроков) они так ждали? И потом, экскурсия уже оплачена, так как входит в общую стоимость курса, а от мелкого дождика еще никто не умирал. И что это с финнами – разве они не славятся выносливым народом?

В некотором замешательстве, я решил узнать мнение японцев. Те были очень и очень тактичны: с одной стороны, если итальянцы хотят в поход, то они с удовольствием присоединятся; с другой стороны, если мы отменим путешествие, они будут рады остаться и позаниматься лишней денек. Итальянцы принялись высмеивать финнов, те хмурились, что-то бормотали в ответ и, по-видимому, чтобы не "уронить своего лица", согласились идти. Было объявлено о том, что экскурсия состоится.

Дождь шел всю ночь и все утро, пока я завтракал. По расписанию автобус должен был отправиться в 8.30. В 8.25, прикрываясь зонтом от ливня, я побежал к автобусу. В нем сидели 18 хмурых финнов, 12 улыбающихся японцев и ни одного итальянца. День был ужасный, и мы только потеряли время. Дождь лил не переставая; на вершине горы мы пообедали и побрели назад. Покрытые грязью, к 5 часам мы вернулись, чтобы увидеть итальянцев, которые пили чай с шоколадным печеньем. В этот день они благоразумно остались дома. Когда финны спросили, почему, итальянцы ответили: "Шел дождь".

4. Подведение итогов занятия.

Вопросы для самопроверки студентов:

- ✓ Дайте определение понятия «культурный синдром».
- ✓ Для чего разработаны классификации культур?
- ✓ Назовите наиболее известные классификации культур.
- ✓ Чем отличаются «индивидуалистические» и «коллективистские» культуры?

- ✓ Какой признак лежит в основе деления культур на «простые» и «сложные»?
- ✓ Какие черты характеризуют «открытые» и «закрытые» культуры?
- ✓ Охарактеризуйте типичное поведение представителей «монокронных» и «полихронных» культур.
- ✓ Чем отличается поведение людей из «моноактивных» и «полиактивных» культур?
- ✓ Раскройте классификацию культур Г.Триандиса.

Творческие задания:

- ❖ Приведите 2 – 3 примера конфликтных ситуаций, когда не учитывались культурные особенности поведения партнеров.
- ❖ Поясните, с какими трудностями может столкнуться переводчик, когда партнеры по переговорам (авторы исходного текста и аудитория, на которую рассчитан перевод) принадлежат к противоположным классам культур.

Задания для самостоятельной работы:

- Используя информацию о классификации культур, составьте описание поведения американцев, арабов, турков, китайцев, русских. Подумайте, какие проблемы могут возникнуть при общении между представителями данных культур?

Список рекомендованной литературы:

1. Hall Edward T. Beyond Culture. New York: Anchor Books, Doubleday, 1976
2. Hall Edward T. The Hidden Dimension New York: Anchor Books, 1990 - 217 pages
3. Hofstede G. Cultures and Organizations, London: McGraw Hill Book Company, 1991
4. Hofstede Geert Cultures Consequences: International Differences in Word-Related Values Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations, McGraw-Hill 1996 - 279 pages

5. Kluckhohn, F. and Strodtbeck, F.L., Variations in value Orientations, Greenwood Press, Westport, Conn., 1961.
6. Lefebvre V. The fundamental Structures of Human Reflexion. The Structure of Human Reflexion: the Reflexional Psychology of Vladimir Lefebvre. Peter Lang Publishing, 1990
7. Parsons, T., The Social system, free Press, New York, 1951
8. Samovar L., Porter R., Stefani L. Communication between cultures Wadsworth Publ.Co, 1998 – 303 pp.
9. Trompenaars F. Riding the Waves of Culture. London: Brearly, 1994
10. Trompenaars Fons and Hampden-Turner Charles Riding the Waves of Culture. Understanding Cultural Diversity in Business London Nicholas Brealey Publ. 2000 – 266 pp.

Практическое занятие «Субъекты культуры и их характеристики»

Цель: Сформировать у студентов понимание особенностей групповых и индивидуальных субъектов культуры и научить учитывать эти особенности в профессиональной деятельности.

Ход занятия.

1. Постановка целей занятия.
2. Дискуссия. Вопросы для обсуждения:
 - a. Групповые и индивидуальные субъекты культуры.
 - b. Национальный характер, темперамент, чувства, настроение, самосознание.
 - c. Типы национальной идентичности.
 - d. Стереотипы и их роль в восприятии других культурных групп.
 - e. Инкультурация и аккультурация.
3. Выполнение практической работы. Диагностика своих культурных характеристик.

Задание 1. Определение выраженности своей этнической идентичности по методике Дж. Финни.

**Методика Дж. Финни, измеряющая
выраженность этнической идентичности**

Мы предлагаем вам ответить на вопросы, касающиеся вашей этнической принадлежности, вашей этнической группы и вашего отношения к ней. Но сначала продолжите предложение:

С точки зрения этнической принадлежности я рассматриваю себя как _____.

А теперь прочитайте утверждения и рядом с каждым из них отметьте крестиком тот ответ, который отражает степень вашего согласия с утверждением:

Утверждения	Совершенно о согласен	Скорее согласен, чем не согласен	Скорее не согласен, чем согласен	Совершенно не согласен
1. Я провел много времени, стараясь узнать как можно больше о своей этнической группе, о ее истории, традициях, обычаях				
2. Я активен в организациях или социальных группах, которые включают преимущественно членов моей этнической группы				
3. Я очень хорошо знаю свое этническое происхождение и понимаю, что оно значит для меня				
4. Я много думаю о том, как этническая принадлежность повлияет на мою жизнь				
5. Я рад, что принадлежу к своей этнической группе				
6. Я четко чувствую связь со своей этнической группой				
7. Я хорошо понимаю, что значит для меня моя этническая принадлежность				
8. Для того чтобы узнать побольше о своей этнической группе, я говорил о ней со многими людьми				
9. Я горжусь своей этнической группой				
10. Я соблюдаю традиции своей этнической группы				
11. Я чувствую сильную привязанность к своей этнической группе				

12. Я хорошо отношусь к своему этническому происхождению				
--	--	--	--	--

Моя этническая группа

Этническая группа моего отца

Этническая группа моей матери

Мой пол _____

Мой возраст _

Обработка данных

1. Средний балл по всем вопросам является общим показателем этнической идентичности.

2. Показатели субшкал вычисляются посредством нахождения среднеарифметического от полученной суммы баллов:

- шкала выраженности когнитивного компонента этнической идентичности (ответы на вопросы № 1, 2, 4, 8, 10);
- шкала выраженности аффективного компонента этнической идентичности (ответы на вопросы № 3, 5, 6, 7, 9, 11, 12).

Задание 2. Определение особенностей восприятия своей и других культур.

Бланк методики «Культурно-ценностный дифференциал»

Инструкция. Как вы считаете, насколько характерны данные качества для вашего народа (для другого народа)? Качества оцениваются по 4-балльной шкале: 1 — данное качество отсутствует, 2 — качество выражено слабо, 3 — качество выражено средне, 4 — качество выражено в полной мере.

Взаимовыручка	4321	1234	Разобщенность
Замкнутость	4321	1234	Открытость
Дисциплинированность	4321	1234	Своеволие
Агрессивность	4321	1234	Миролюбие
Верность традициям	4321	1234	Разрушение традиции
Осторожность	4321	1234	Склонность к риску
Уважение власти	4321	1234	Недоверие к власти
Сердечность	4321	1234	Холодность
Подчинение	4321	1234	Самостоятельность
Устремленность в прошлое	4321	1234	Устремленность в будущее
Законопослушность	4321	1234	Анархия
Уступчивость	4321	1234	Соперничество

Список рекомендованной литературы:

1. Бороноев А.О., Павленко В.Н. Этническая психология. СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1994.
2. Налчаджян А.А. Этнопсихология. – СПб.: Питер, 2004.
3. Почебут Л. Г. Этнические факторы развития личности // Введение в этническую психологию / Под ред. Ю.П. Платонова. СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1995. - С.66–83.
4. Психодиагностика толерантности личности / [Г. У. Солдатова, Л. А. Шайгерова, Т. Ю. Прокофьева, О. А. Кравцова]. – М.: Смысл, 2008. – 172 с.
5. Стефаненко Т.Г. Этнопсихология: практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Т. Г. Стефаненко. – М: Аспект Пресс, 2006. – 208 с.

Практическое занятие – дискуссия «Барьеры межкультурного взаимодействия»

Цель: развить знания студентов о барьерах в межкультурной коммуникации и путях их преодоления, развитие навыков, необходимых для успешной межкультурной коммуникации.

Задачи дискуссии:

- осознание участниками своих мнений, суждений, оценок барьеров межкультурной коммуникации;
- анализ разных оценок и точек зрения на причины барьеров межкультурной коммуникации;
- выработка уважительного отношения к мнению, позиции оппонентов;
- развитие умения осуществлять конструктивную критику существующих точек зрения;
- развитие умения формулировать проблему, вопросы и оценочные суждения, вести полемику;
- развитие умения слушать;
- развитие способности к обобщению, продуктивному мышлению, гибкости ума;

- развитие умения вырабатывать единое решение, учитывающее различные точки зрения, включая мнение меньшинства;
- развитие умения выступать публично.

Этапы проведения дискуссии.

1. Показ фильма «Попутчики».
2. Обсуждение фильма:
 - a. Какие эмоции вы испытывали во время просмотра фильма?
 - b. Опишите события, происходящие в фильме.
 - c. Опишите события с точки зрения героев: арабского юноши, еврейского юноши, скинхэдов.
 - d. С помощью каких средств происходило общение героев фильма?
 - e. Какие барьеры в межкультурной коммуникации вы можете назвать исходя из просмотренного фильма?
3. Выявление барьеров межкультурной коммуникации и путей их преодоления. Ведущий систематизирует информацию в виде таблицы.
4. Подведение итогов.

Методические рекомендации по проведению дискуссии

Дискуссия – (от лат. *discussio* – рассмотрение, исследование) публичное, открытое обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы.

Дискуссия – метод активного социально-психологического обучения, основанный на общении участников в процессе решения ими учебно-профессиональных задач. Дискуссия стимулирует инициативность учащихся, развивает рефлексивное мышление. Она возникает, когда перед людьми стоит вопрос, на который нет единого ответа. В ходе ее люди формулируют новый, более удовлетворяющий все стороны ответ на стоящий вопрос. Результатом ее может быть общее соглашение, лучшее понимание, новый взгляд на проблему, совместное решение.

Учебная ценность дискуссии основана на том, что более высокий уровень мышления возникает из диалога между людьми. При совместном генерировании и обсуждении идей люди выходят на уровень мышления, значительно превосходящий возможности отдельных индивидуумов. Коллективно и в личных беседах они рассматривают проблемы под различным углом зрения, соглашаются или спорят, отслеживают разногласия, разрешают их и взвешивают альтернативы.

Признаки дискуссии:

- работа группы лиц, выступающих обычно в ролях ведущего и участников;
- соответствующая организация места и времени работы;
- процесс общения протекает как взаимодействие участников;
- взаимодействие включает высказывания, выслушивание, а также использование невербальных выразительных средств;
- направленность на достижение учебных целей.

В дискуссии выделяют три этапа: подготовительный, основной и этап подведения итогов и анализа.

1. Подготовительный этап.

- подготовка дискуссии: выделение в теме проблемных вопросов; подбор материала, который должны освоить учащиеся для того, чтобы дискуссия была более плодотворной и содержательной; подготовка помещения, информационных материалов, средств фиксации хода обсуждения и т.д.
- выбор варианта ведения дискуссии;
- выработка правил;
- выявление и обсуждение разногласий или расхождений точек зрения;
- обеспечение для участников возможности дать выход чувствам, поделиться переживаниями, возникающими у детей как реакция на происходящее в классе.

Учебная дискуссия проводится тогда, когда все учащиеся владеют полной информацией по теме обсуждения, иначе ее эффективность будет низка.

2. Основной этап.

Для преподавателя во время проведения дискуссии важны три момента: время, цель, итог. Начинается дискуссия с вступления ведущего, в котором ведущий должен раскрыть основные моменты темы и наметить проблемы для обсуждения.

Этапы проведения дискуссии:

1. Постановка проблемы
2. Разбивка участников на группы
3. Обсуждение проблемы в группах
4. Представление результатов
5. Подведение итогов

Приемы введения в дискуссию: изложение проблемы или описание конкретного случая; демонстрация кинофильма; демонстрация материала (объекты, иллюстративный материал, архивные материалы и т.д.); приглашение экспертов (в качестве экспертов выступают люди, достаточно хорошо осведомленные в обсуждаемых вопросах); использование текущих новостей; магнитофонные записи; инсценировка, ролевое разыгрывание какого-либо эпизода; стимулирующие вопросы – особенно вопросы типа «что?», «как?», «почему?», и т.д.

При планировании работы на подготовительном этапе выбирается форма проведения дискуссии и после вступительного слова ведущего дискуссия продолжается в выбранной форме.

В проведении учебных дискуссий значительное место принадлежит созданию атмосферы доброжелательности и внимания к каждому. Продуктивность генерации идей повышается, когда учитель:

- дает время, чтобы ученики смогли обдумать ответы;
- избегает неопределенных, двусмысленных вопросов;
- обращает внимание на каждый ответ (не игнорирует ни одного ответа);
- изменяет ход рассуждений ученика – расширяет мысль или меняет ее направленность;
- уточняет, проясняет высказывания детей, задавая уточняющие вопросы;
- предостерегает от чрезмерных обобщений;
- побуждает учащихся к углублению мысли.

Подводя текущие итоги обсуждения, учитель обычно останавливается на одном из следующих моментов дискуссии: резюме сказанного по основной теме; обзор представленных данных, фактических сведений; суммирование, обзор того, что уже обсуждено, и вопросов, подлежащих дальнейшему обсуждению; переформулирование, пересказ всех сделанных к данному моменту выводов; анализ хода обсуждения вплоть до текущего момента.

1 Общий итог в конце дискуссии – это не столько конец размышления над данной проблемой, сколько ориентир в дальнейших размышлениях, возможный отправной момент для перехода к изучению следующей темы. Важно заранее продумать форму подведения итогов, которая соответствует ходу и содержанию дискуссии. Итог может подводиться в простой форме краткого повторения хода дискуссии и основных выводов, к которым пришли группы, и определения перспектив или в творческой форме – создание плаката, коллажа, эссе, стихотворения, миниатюры и др. Возможен итог в виде схемы (например, кластера) и т.д.

Анализ и оценка дискуссии повышают ее педагогическую ценность. Анализироваться должно выполнение как содержательных, так и организационных задач. В ходе анализа целесообразно обсудить следующие вопросы:

1. Выполнила ли групповая дискуссия намеченные задачи?
2. В каком отношении не достигли успеха?
3. Отклонились ли от темы?
4. Принимал ли каждый участие в обсуждении?
5. Были ли случаи монополизации обсуждения?

С целью экономии времени вопросы могут быть предложены в качестве опросника. Для анализа своего поведения в ходе дискуссии педагогу целесообразно ответить на следующие вопросы (М. Кларин):

1. Поставил(а) ли я обоснованную цель?
2. Соответствовала ли выбранная тема форме дискуссии?
3. Удалось ли мне добиться активного участия студентов в обсуждении?
4. Побуждал(а) ли участвовать или, наоборот, останавливала желающих высказаться?
5. Удавалось ли препятствовать монополизации обсуждения?
6. Поддерживал(а) ли я робких учеников?
7. Использовал(а) ли я открытые вопросы, побуждающие к обсуждению?
8. Побуждал(а) ли я учеников к постановке исследовательских вопросов, поиску гипотетических решений?
9. Удерживал(а) ли я внимание класса на теме обсуждения?
10. Не занимал(а) ли я доминирующую позицию?
11. Подводил(а) ли я промежуточные итоги, суммировала(а) ли точки зрения, чтобы усилить внутреннюю связность дискуссии?
12. Что удалось мне лучше всего?
13. Что удалось мне хуже всего?
14. Какие приемы (перечислить) я применял(а), чтобы сделать дискуссию более эффективной?
15. Какие приемы (перечислить) снижали эффект дискуссии?

Практическое занятие
«Конфликты в межкультурном взаимодействии: пути
преодоления»

Цель: развитие компетентности студентов в области разрешения межкультурных конфликтов.

Ход занятия.

1. Постановка целей занятия.
2. Дискуссия. Вопросы для обсуждения:
 - a. Современные подходы к пониманию конфликтов и их роли в жизни общества.
 - b. Структура конфликта.
 - c. Особенности межкультурных конфликтов.
 - d. Последствия межкультурных конфликтов. Роль переводчика в ситуации межкультурных конфликтов.
 - e. Пути преодоления межкультурных конфликтов.

3. Выполнение практического задания.

Анализ конфликтных ситуаций, предложенных студентами.

4. Подведение итогов занятия.

Вопросы для самопроверки студентов:

- ✓ Дайте определение понятию «конфликт».
- ✓ Раскройте структуру конфликта.
- ✓ В чем состоят особенности межкультурных конфликтов?
- ✓ К каким последствиям могут привести межкультурные конфликты?
- ✓ Какова роль переводчика в ситуациях межкультурных конфликтов?
- ✓ Каковы пути преодоления межкультурных конфликтов?

Список рекомендованной литературы:

1. Анцупов А. Я., Баклановский С. В. Конфликтология в схемах и комментариях: Учеб. пособие. – СПб.: Питер, 2006. – 288 с.
2. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология. – М.: ЮНИТИ, 2006. – 552 с.
3. Бандурка А. М., Друзь В. А. Конфликтология: Учеб. пособие для вузов. – Харьков: Фортуна-Пресс, 2004. – 356 с.
4. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. 3-е изд. – СПб.: Питер, 2009. – с.77-91.
5. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. – М.: Инфра-М, 1996.

Практическое занятие

«Профессиональное саморазвитие переводчика: пути совершенствования межкультурной компетентности»

Цель: способствовать мотивации студентов к профессиональному саморазвитию через раскрытие конкретных путей профессионального самосовершенствования.

Ход занятия.

5. Постановка целей занятия.
6. Дискуссия. Вопросы для обсуждения:

- a. сущность профессионального развития и саморазвития;
- b. модели профессионального развития;
- c. технология составления программы саморазвития;
- d. компоненты межкультурной компетентности и возможности их саморазвития.

7. Выполнение практического задания.

Разработка программы саморазвития межкультурной компетентности.

8. Подведение итогов занятия.

Вопросы для самопроверки студентов:

- ✓ Дайте определение понятиям «развитие», «саморазвитие», «профессиональное саморазвитие».
- ✓ Что является причиной необходимости профессионального саморазвития?
- ✓ Чем объясняется необходимость постоянного самосовершенствования в профессиональной деятельности переводчика?
- ✓ Какие существуют модели профессионального развития?
- ✓ В чем может заключаться карьерный рост переводчика?
- ✓ В чем проявляется профессиональная зрелость переводчика?
- ✓ Обоснуйте технологию составления программы саморазвития?

Практическое задание:

- ❖ Проанализируйте уровень развития своей межкультурной компетентности. В таблице обобщите необходимые меры для повышения уровня развития своей межкультурной компетентности.

Компоненты межкультурной компетентности	Оценка уровня сформированности компонента	Необходимые меры для повышения уровня сформированности компонента

Список рекомендованной литературы:

1. Абульханова-Славская, К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Бодалев А. А. Как становятся великими или выдающимися? / А. А. Бодалев, Л. А. Рудкевич. – М.: Издательство Института психотерапии, 2003. – 145 с.
3. Деркач А. А. Акмеология: уч. пос. / А. Деркач, В. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
4. Миньяр-Белоручев Р. К. Как стать переводчиком? / Р. К. Миньяр-Белоручев. – М.: «Готика», 1999. – 176 с.
5. Мирам Г. Э. Профессия: переводчик / Г. Э. Мирам. – 4-е изд. – Киев : Эльга : Ника-Центр, 2006. – 158 с.

ТРЕНИНГ «РАЗВИТИЕ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕРЕВОДЧИКА»

I ЭТАП «ЭТОТ РАЗНЫЙ, РАЗНЫЙ МИР...»

Цель: признание участниками культурного разнообразия в мире, развитие толерантности как основы межкультурной компетентности.

СТРУКТУРА 1 ЭТАПА

№	Виды работы	Ориентировочное время проведения
1.	Знакомство. Упражнение «Клубок»	10 мин.
2.	Ожидания участников	10 мин.
3.	Определение цели тренинга	5 мин.
4.	Выработка правил совместной работы	15 мин.
5.	Активизация деятельности участников	5 мин.
6.	Определение понятия «культура». Ассоциации	20 мин.
7.	Анализ высказываний о культуре	20 мин.
8.	Презентация «Культурная карта мира»	15 мин.
9.	Мозговой штурм. Позитивные и негативные аспекты культурного разнообразия в мире	20 мин.
10.	Упражнение «Орешки»	10 мин.
11.	Упражнение «Народная мужрость»	20 мин.
12.	Презентация «Такой разный взгляд на мир». Классификации культур	20 мин.
13.	Упражнение «Индивидуалист или коллективист?»	20 мин.
14.	Упражнение «Культура и время»	15 мин.
15.	Упражнение «Встреча»	10 мин.
16.	Упражнение «Культурная дистанция»	20 мин.
17.	Упражнение «Личность и пространство»	20 мин.
18.	Притча	7 мин.
19.	Подведение итогов работы на 1 этапе	15 мин.

ХОД ТРЕНИНГА

Знакомство. Упражнение «Клубок»

Цель: знакомство участников тренинга, создание дружеской атмосферы, развитие навыка внимательного слушания.

Время: 10-15 мин.

Материалы: клубок ниток.

Инструкция: Участники встают в круг. Каждый должен перекинуть клубок ниток другому участнику, не выпуская из рук свой конец нитки. При этом необходимо представиться, рассказать коротко о себе, своих увлечениях.

Продолжается до тех пор, пока все участники не будут включены в «коммуникативную паутину».

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Что вы можете сказать о «коммуникативной паутине»?
- ❖ Что случится, если кто-то сильно потянет свой конец нити?
- ❖ Что чувствуют другие, когда кто-то из участников общения раздражен или огорчен?

После этого игра продолжается, но в обратном направлении – начинает тот, кто последним поймал клубок. При передаче клубка другому участнику необходимо вспомнить его имя и увлечения.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Трудно ли было выполнять вторую часть упражнения?
- ❖ Что вы чувствовали, когда его выполняли?

Ожидания участников

Цель: выяснение ожиданий участников, определение того, насколько они совпадают с целью тренинга.

Время: 10 мин.

Материалы: флип-чарт, маркеры, стикеры, ручки для участников.

Инструкция: На флип-чарте изображается гора. Участники прикрепляют стикеры, на которых написаны их ожидания, к подножию нарисованной горы.

Определение цели тренинга

Цель: определение цели и задач тренинга.

Время: 5 мин.

Инструкция: Ведущий объясняет участникам, что целью тренинга является развитие межкультурной компетентности у будущих переводчиков.

Задачи, которые будут решаться на первом этапе, такие:

- способствовать осознанию участниками культурного разнообразия в мире;
- развитие коммуникативных навыков, необходимых для эффективного общения в условиях межкультурной коммуникации.

Выработка правил совместной деятельности

Цель: Совместная выработка правил, которые будут способствовать эффективной работе в ходе тренинга.

Время: 15 мин.

Материалы: флип-чарт, маркеры.

Инструкция: Ведущий берет инициативу на себя и пишет на флип-чарте 2-3 правила, которые считает необходимыми для улучшения условий работы на тренинге. Затем он предлагает участникам дополнить список правилами, важными на их взгляд.

После составления списка важно спросить участников, согласны ли они придерживаться данных правил. Список с правилами закрепляют на стену так, чтобы все его видели и могли следить за соблюдением дисциплины.

Активизация деятельности участников

Цель: Наладить сотрудничество, продуктивную работу в группе.

Время: 5 мин.

Материалы: палка для каждой группы.

Инструкция: Ведущий объединяет участников в группы по шесть человек. В каждой группе участники должны стать по три, напротив друг друга, и вытянуть перед собой указательные пальцы. ведущий кладет на пальцы участников длинную палку. Задача участников – не отрывая пальцы от палки, осторожно положить ее на пол.

Важно отметить, что участники не имеют права упрекать друг друга, применять силу и т.д.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Понравилась ли вам эта игра, почему
- ❖ Какие выводы можно сделать на основе этой игры?
- ❖ Что помогло вам справиться с задачей?

Определение понятия «культура».

Ассоциации

Цель: выявить многоаспектность понимания понятия «культура».

Время: 20 мин.

Материалы: флип-чарт, маркеры.

Инструкция: Ведущий предлагает участникам высказать ассоциации понятия «культура», записывает их на флип-чарте, обобщает.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Как можно систематизировать высказанные ассоциации?
- ❖ Какие выводы можно сделать?

Анализ высказываний о культуре

Цель: углубить понимание понятия «культура».

Время: 20 мин.

Материалы: Карточки с записанными цитатами определений культуры.

Инструкция: Участники разделяются на группы. Каждой группе выдается карточка с определением. Участники обсуждают цитаты, презентуют свои комментарии.

Для анализа предлагаются следующие цитаты:

- ✓ «Культура – это коллективное программирование человеческого разума» (Г.Хофстеде)

- ✓ «Наша собственная культура задает нам когнитивную матрицу для понимания мира, так называемую «картину мира». (С. Тер-Минасова)
- ✓ «...глобализирующее движение, как становится очевидно уже сейчас, приведет к обновлению и возрождению различных языков и культур. Многообразие, а не однородность будет стержнем динамичной глобальной системы, и именно это явиться одним из самых трудных испытаний человечества перед будущим». (Сингх Р.Р. Образование в условиях меняющегося мира)
- ✓ «Мы можем осмыслить, понять свое прошлое, свою культуру, только взглянув на себя глазами представителей других культур» (Д.Бэнкс)
- ✓ «Очки» своей культуры неизменно затуманивают взор собеседников разной национальности». (Ричард Льюис)
- ✓ Культура – это «коллективный невроз» (З.Фрейд)

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Согласны ли вы с авторами высказываний?
- ❖ Какие доводы можете привести в доказательство определения?
- ❖ В чем вы не согласны с авторами определений?

Презентация «Культурная карта мира»

Цель: визуализировать представления участников о культурном многообразии мира.

Время: 15 мин.

Материалы: видеопроектор.

Инструкция: Ведущий показывает презентацию, в которой раскрывается разнообразие культур на земле: разнообразие климатических условий, в которых живут люди, разнообразие религиозных представлений, этническое своеобразие народов.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Чем обусловлено культурное разнообразие в мире?
- ❖ В чем проявляется культурное многообразие?

Мозговой штурм.

Позитивные и негативные аспекты культурного разнообразия в мире

Цель: визуализировать представления участников о культурном многообразии мира.

Время: 20 мин.

Материалы: флип-чарт, маркеры.

Инструкция: Участники разделяются на 2 группы. Первая группа должна выявить как можно больше позитивных моментов культурного многообразия в мире. Вторая группа, наоборот, должна привести негативные аспекты культурного многообразия. Группам дается 10 минут для того, чтобы

выполнить задание. После этого представители групп презентуют результаты работы. Результаты анализируются, обобщаются, делаются выводы.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Каким образом можно преодолевать негативные последствия культурного многообразия?
- ❖ Какое место в этом занимает компетентность людей в сфере межкультурного общения?
- ❖ Как профессия переводчика может помочь в преодолении непонимания между культурами?

Упражнение «Орешки»

Цель: осознание уникальности и неповторимости каждой личности, каждой культуры, обучение навыкам преодоления негативных стереотипов в отношении других культур.

Время: 10 мин.

Материалы: мешочек с грецкими орехами по числу участников.

Инструкция: Ведущий показывает участникам мешочек с грецкими орехами и просит всех сказать, что они знают о грецких орехах. Участники могут, например, сказать, что грецкий орех имеет твердую скорлупу из двух половинок, его ядро напоминает головной мозг, что если попытаться его разгрызть, можно сломать зуб, что грецкий орех полезен для здоровья и родиной его, судя по названию, является Греция. Когда все выскажутся, ведущий обобщает сказанное и заключает, что группой было дано полное описание ореха, к которому сложно добавить что-либо еще.

Затем ведущий продолжает: «Кажется, что все орехи одинаковые, т.к. они подходят под это описание. Попробуем проверить, так ли это. Возьмите каждый по ореху. Постарайтесь посмотреть на свой орех повнимательней, увидеть и ощутить его «особые приметы» и неповторимые признаки. Вашей задачей будет отыскать его потом среди других орехов. У вас 1 минута». Затем орехи собираются и перемешиваются. После этого по команде ведущего каждый должен найти свой орех.

Подводя итог, ведущий говорит, что вряд ли еще недавно кто-нибудь из участников считал, что мешочек грецких орехов полон индивидуальностей. Но стоит внимательно присмотреться к самому обычному ореху, «познакомиться» с ним и становится ясно, что каждый орех неповторим. Также обстоят дела и в человеческом обществе: часто мы воспринимаем какую-либо группу, даже целый народ, как целое, наделяя всех ее представителей одинаковыми качествами. Мы редко задумываемся о том, что каждый представитель другого народа – совершенно уникальный и неповторимый человек. Нам порой кажется, что все китайцы на одно лицо, что все немцы – педантичные, что все финны – медлительные, а итальянцы – вспыльчивые. Но стоит нам поближе познакомиться с конкретным

представителем другого народа, больше узнать о нем, и он становится в наших глазах совершенно неповторимым и уникальным.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ По каким признакам, особым приметам вам удалось опознать свой орех?
- ❖ Исчерпывается ли неповторимость вашего ореха теми определениями, которые мы дали грецким орехам как некой группе?
- ❖ Были ли в вашей жизни такие случаи, когда представитель какого-то народа, в отношении которого у вас существовали стереотипы, при более близком знакомстве раскрывался как индивидуальность подобно тому, как при внимательном рассмотрении перед вами раскрылась неповторимость каждого грецкого ореха?

Упражнение «Народная мудрость»

Цель: знакомство с пословицами и афоризмами различных народов Востока и Запада; осознание различий в вербальных средствах – метафорах, образах, сравнениях, использующихся в языках разных народов для передачи одних и тех же мыслей; осознание сходства основных систем ценностей и представлений даже у далеких и сильно различающихся народов и культур.

Время: 20 мин.

Материалы: карточки с записями пословиц разных стран мира.

Инструкция: Ведущий делит участников на подгруппы по 3–4 человека. Каждая подгруппа получает одну из карточек, на которой написаны пословицы и афоризмы, принадлежащие одному народу или одной культуре. Участники в каждой подгруппе должны внимательно прочитать пословицы на своей карточке и проанализировать их по следующим пунктам, которые заранее следует выписать на доске или листе ватмана.

1. Определите, какие ценности преобладают в данной культуре.
2. Сгруппируйте пословицы и афоризмы в зависимости от тех ценностей и установок, которые в них отражены.
3. Выделите характерные метафоры, образы, выражения, средства, использованные в пословицах и афоризмах.
4. Попытайтесь найти аналоги этим пословицам в родном языке.
5. Сравните ценности, установки данного народа, а также образы и метафоры, использованные в данных пословицах, с теми, которые характерны для вашего народа и языка.
6. Определите, какой культуре и какому народу принадлежат эти пословицы и афоризмы.

После обсуждения в группах их представителя по очереди выступают с небольшими докладами. В завершении каждого доклада подгруппа предлагает свою версию относительно того, какому народу принадлежит мудрость, а затем выслушиваются версии других участников, после чего ведущий сообщает, какому народу на самом деле принадлежат пословицы и афоризмы. После выступления представителей от всех подгрупп проводится общее обсуждение в группе.

Примеры пословиц разных стран мира

(Карточка 1 – японские пословицы, карточка 2 – арабские пословицы, карточка 3 – немецкие пословицы, карточка 4 – американские пословицы, карточка 5 – английские пословицы).

КАРТОЧКА 1

Не бойся немного согнуться, прямее выпрямишься.
Кто чувствует стыд, тот чувствует и долг.
За излишней скромностью скрывается гордость.
Прямой человек, что прямой бамбук, встречается редко.
У человека внешность обманчива.
Тигр бережет свою шкуру, человек – имя.
Тщеславию, как сыпи, любой подвержен.
В дружбе тоже знай границу.
Кто терпелив, тот бедности не поддается.
Все, что цветет, неизбежно увянет.
Тот, кто много говорит, ничего не знает, тот, кто много знает, молчит.
Утку, которая крикает, застрелят первой.

КАРТОЧКА 2

У кого язык длинный, мысли короткие.
Ростом с пальму, а умом с ягненка.
Один финики ест, а другой косточки убирает.
Лучше спокойно есть луковицу, чем с оглядкой курицу.
Прожорлива, как червь, а работает, как калека.
Подкрашенные глаза не выносят дыма.
У плотника дверь всегда сломана.
Укушенный змеей боится веревки.
С минарета да на дно колодца.
Одной голове две руки служат.
Дружба после вражды слаще халвы.

КАРТОЧКА 3

Люби порядок, он сбережет твоё время и силы.
У работы горькие корни.
Золотой ключик открывает все двери.
Глупость и гордость растут на одном дереве.
Против глупости даже боги бессильны.
С ссорами и спорами далеко не уйдешь.
Нечестно нажитое добро редко идет на пользу.
Умение быть довольным – самое большое богатство.
Одно слово для умного значит больше, чем целая проповедь для дурака.

КАРТОЧКА 4

Бог помогает тому, кто сам о себе заботится.
Чистота и набожность стоят рядом.
Если не выносишь жара, уйди из кухни.
Привычка рано ложиться и рано вставать приносит человеку здоровье, богатство и мудрость.
Счастлива та страна, у которой нет истории.

КАРТОЧКА 5

Плохой компромисс лучше, чем хорошая тяжба.
Треснувшую дружбу можно склеить, но она никогда уже не будет прочной.
Кот в перчатках мышей не поймает.
В закрытый рот муха не влетит.
Друга не узнаешь, пока не понадобится его помощь.
Хорошую репутацию легче утратить, чем приобрести.
Болезни к нам являются верхом, а от нас уходят пешком.
Все девушки хороши, но откуда же тогда берутся плохие жены?
Желанный, как вода в туфлях.
Берегись молчащей собаки и тихой воды.
Привычка – вторая натура.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Легко ли было определить, какому народу принадлежат пословицы и афоризмы?
- ❖ Много ли нашлось пословиц и афоризмов разных народов, которым нет аналогов или которые противоречат ценностям вашей культуры?
- ❖ Почему ценности разных культур и народов перекликаются и пересекаются?
- ❖ Если ценности и установки разных народов в большинстве своем общечеловеческие, то каким же образом безошибочно или довольно легко удалось догадаться, каким народам принадлежат пословицы и афоризмы?

Презентация «Такой разный взгляд на мир»

Классификации культур

Цель: осознание влияния культуры на поведение людей; знакомство с классификациями культур; осознание различий в восприятии мира у представителей разных культур.

Время: 20 мин.

Материалы: видеопроектор.

Инструкция: Ведущий показывает презентацию, в которой раскрываются различия в восприятии мира у представителей разных культур. Особое внимание уделяется классификациям культур:

- ✓ Г.Хофстеде (избегание/неизбегание неопределенности, маскулинность/фемининность, дистанция власти, индивидуализм/коллективизм);
- ✓ Э.Холла (монокронные, полихронные культуры);

- ✓ Т.Парсонса и Ф.Тромпенаарса (универсализм/партикуляризм, направленность вовнутрь/вовне, последовательность/синхронность)

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Для чего необходимы знания о влиянии культуры на поведение людей?
- ❖ Как переводчик может использовать знания о классификациях культур?

Упражнение «Индивидуалист или коллективист?»

Цель: осознание степени собственного индивидуализма-коллективизма; понимание причин и условий, способствующих формированию индивидуалистов и коллективистов.

Время: 20 мин.

Материалы: Ксерокопии бланка опросника – адаптированного варианта шкалы «индивидуализм-коллективизм» Г. Триандиса.

Инструкция: Ведущий напоминает участникам, что культуры различаются между собой по степени выраженности коллективизма и индивидуализма. Коллективисты в своей социальной жизни ориентируются главным образом на какую-либо группу (семью, профессиональную, этническую группу и т.д.). Индивидуалисты ориентированы на личные, а не на групповые ценности.

Ведущий предлагает участникам с помощью опросника попытаться выяснить для себя, где на шкале «индивидуализм-коллективизм» находится каждый из них. Участники получают ксерокопии адаптированного опросника «индивидуализм-коллективизм» известного американского психолога Гарри Триандиса, на его заполнение дается 15 минут. Затем по прилагающейся формуле каждый самостоятельно рассчитывает свои индексы индивидуализма и коллективизма. Когда эта работа окончена, ведущий просит участников сравнить свои индексы индивидуализма и коллективизма. Затем группа подсчитывает, сколько среди них индивидуалистов и коллективистов.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Соответствуют ли полученные вами результаты вашим представлениям о себе?
- ❖ Какие факторы в наибольшей степени повлияли на ваше становление как индивидуалиста или коллективиста?
- ❖ Как вы думаете, менялось ли на протяжении жизни соотношение индивидуализма-коллективизма в вашей личности? Если менялось, то почему?

Упражнение «Культура и время»

Цель: осознание межкультурных различий в представлениях о времени; а также представлений о времени в собственной культуре.

Время: 15 мин.

Материалы: карточки с ситуациями и вариантами ответов.

Инструкция: Ведущий раздает каждому участнику карточку 1. Участники должны ознакомиться с ситуацией, описанной в карточке, и выбрать из приведенных ниже объяснений то, которое кажется им наиболее правильным, и отметить его галочкой. Затем заполненные бланки сдаются ведущему. После этого участники получают карточку 2 и работают с ней по аналогичной схеме. В это время ведущий подсчитывает, сколько участников выбрало каждый из вариантов объяснений к карточке 1. Аналогичным образом проводится работа с карточкой 3. Затем ведущий знакомит участников с результатами своих подсчетов, и группа переходит к обсуждению полученных результатов.

Обсуждение проводится отдельно по каждой ситуации. Ведущий предлагает обосновать свою точку зрения участникам, выбравшим разные варианты ответов. В ходе краткой дискуссии ведущий делает небольшие пояснения и затем дает правильный ответ.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ К каким последствиям для межкультурной коммуникации могут привести различия в восприятии времени?
- ❖ Что можно сделать для минимизации возможных недоразумений, связанных с этим?

Упражнение «Встреча»

Цель: осознание межкультурных различий в размерах личностного пространства; получение представлений о высококонтактной и низкоконтактной культурах; осознание того, что различающиеся представления о пространстве могут привести к неудачам в межкультурном общении.

Время: 10 мин.

Материалы: карточки с ситуацией, с описанием ролей.

Инструкция: Ведущий говорит, что размеры личностного пространства могут отличаться у людей разного пола и возраста. Особенно сильно они могут различаться у представителей различных культур. Так, выделяют высококонтактные и низкоконтактные культуры. Для первых характерны меньшие размеры личностного пространства, чем для вторых.

Ведущий предлагает группе проиллюстрировать эти различия на конкретном примере. Двоим участникам предлагается разыграть сценку встречи представителей японской и испанской культур. Они получают карточки и действуют исходя из заданных в них ролей.

Затем группа переходит к обсуждению увиденного.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Как вам кажется, какая из культур (японская или испанская) относится к высококонтактным, а какая – к низкоконтактным?
- ❖ Каковы особенности общения представителей высококонтактных и низкоконтактных культур?

- ❖ Назовите, какие еще культуры, по вашему мнению, являются высококонтактными? А низкоконтактными?
- ❖ Как вы думаете, как чувствует себя представитель высококонтактной культуры, общаясь с представителями низкоконтактной, и наоборот?
- ❖ Вы считаете себя представителем высококонтактной или низкоконтактной культуры? Почему?
- ❖ Приходилось ли вам когда-либо общаться с людьми, размеры личностного пространства которых отличались бы от ваших? Что вы при этом чувствовали?

Упражнение «Культурная дистанция»

Цель: знакомство с понятием «культурная дистанция»; получение представлений о культурной дистанции разных народов; осознание зависимости культурной дистанции от сферы межличностных отношений.

Время: 20 мин.

Материалы: бланк со списком утверждений и перечнем различных групп.

Инструкция: Каждый участник получает бланк со списком различных групп. Ведущий дает участникам следующую инструкцию: «Перед вами список различных этнических и культурных групп. Какие-то народы и национальности каждому из нас более близки, а какие-то – менее. Укажите только одно наиболее подходящее для каждой группы утверждение, которое может стать завершением следующей фразы: «Для меня лично возможно и желательно принять представителя данной группы...». Список утверждений выглядит следующим образом:

- как близкого родственника (например, супруга или супруги);
- как близкого друга;
- как соседа по дому;
- как коллегу по работе;
- как гражданина моей страны;
- как гостя (туриста) в моей стране;
- я не хотел бы видеть его в своей стране.

Выбрав утверждение, в таблице напротив каждой группы поставьте галочку под цифрой, соответствующей выбранному вами для этой группы утверждению. После того, как все участники заполнят бланки, ведущий просит каждого участника подсчитать средний индекс своей культурной дистанции – суммировать баллы по каждой группе и разделить на количество групп (25). Значение индекса культурной дистанции может изменяться от 1 (минимальная дистанция) до 7 (максимальная дистанция). Таким образом, чем выше индекс, тем в большей степени человек склонен дистанцироваться от представителей других культур. Участники с низким значением индекса наименее предубеждены по отношению к представителям различных культур. Затем подсчитывается групповой индекс культурной дистанции – суммируются индивидуальные индексы и делятся на число участников в

группе. Значения группового индекса сравниваются с результатами, полученными в проведенных ранее исследованиях.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Чем обусловлена величина культурной дистанции, почему у одних участников она незначительная, а у других – высокая?
- ❖ Что может повлиять на величину культурной дистанции (жизненный опыт, семейное воспитание) и каким образом?

Упражнение «Личность и пространство»

Цель: получение представлений о личностном пространстве человека; осознание необходимости учитывать размеры личностного пространства человека в процессе общения.

Время: 20 мин.

Материалы: сантиметровая лента или рулетка, мел, бумага и карандаш.

Инструкция: Ведущий просит подняться со стульев 3–4 участников и по очереди подходит к каждому из них на расстояние 20–30 см, глядя при этом в глаза. Все остальные участники должны внимательно наблюдать за тем, что происходит. После этого ведущий спрашивает у участников, к которым он подходил, что они чувствовали, когда он подошел к ним так близко.

Затем, вновь медленно по очереди приближаясь к каждому из этих участников, он просит их показать, на каком расстоянии ему следует остановиться, чтобы те, к кому он подходит, чувствовали себя комфортно, какая дистанция при общении с ним была бы для них предпочтительней. После этого группе предлагается обсудить, на каком расстоянии они обычно общаются со своими супругами, друзьями, близкими родственниками, а также с коллегами и незнакомцами. Подводя итоги, ведущий говорит, что психологи выделяют четыре зоны личностного пространства человека, так называемые «зоны комфорта». Первая зона – интимная (0–50 см), вторая – личная (50 см–1 м), третья – социальная (1–3 м), четвертая – публичная (более 3 м).

Ведущий предлагает одному из участников (добровольцу), которому было бы интересно исследовать особенности своего личностного пространства, выйти в центр круга. Остальные участники должны по очереди медленно подходить к нему со своих мест (получается, что к стоящему в центре поочередно подходят со всех сторон: спереди, сзади, справа и слева). Участник, стоящий в центре, должен прислушиваться к ощущениям, возникающим у него по мере приближения других участников. В тот момент, когда дистанция между ними станет минимальной, оставаясь при этом комфортной, и дальнейшее приближение вызовет у него неприятное ощущение, он должен останавливать каждого приближающегося к нему

человека, сказав «стоп» и сделав останавливающий жест выставленной вперед ладонью. Первый участник из круга начинает приближаться, и только после того, как он будет остановлен, начинает движение следующий, и так далее. После остановки каждый участник должен оставаться на своем месте. Когда все участники подойдут на минимальную, но комфортную дистанцию, ведущий обращает внимание группы на то, какую форму имеет личностное пространство человека. Для наглядности можно отметить положение каждого участника на полу мелом, а потом соединить плавной линией и сделать соответствующие измерения при помощи рулетки.

При необходимости можно повторить подобную процедуру с другим участником. После этого ведущий предлагает группе обобщить полученный опыт. В центре листа ватмана рисуется человечек и группе предлагается совместно изобразить личностное пространство среднестатистического человека. Ведущий начинает медленно двигать карандаш от нижнего края листа к фигурке человечка (приближаться к нему спереди). Группа должна остановить ведущего в том месте, где, по мнению участников, проходит граница его личностного пространства. Ведущий ставит в этом месте отметку. Затем ведущий так же медленно начинает движение карандаша от верхнего края листа к человечку (приближаться сзади) и ставит отметку в том месте, где, по мнению группы, дальнейшее приближение будет вызывать дискомфорт. Аналогично для левого и правого краев листа (направления слева и справа). Затем ведущий соединяет все отметки плавной линией, обозначающей границы личностного пространства среднестатистического человека. Ведущий подводит итог: личностное пространство человека имеет, как правило, яйцевидную форму, человек чувствует себя более комфортно, если потенциальный партнер по общению подходит к нему спереди, и испытывает дискомфорт при приближении сзади. Как правило, для правой более благоприятным является расположение собеседника справа, а не слева (у левшей – ситуация обратная).

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Случалось ли с вами такое, чтобы собеседник вторгся в ваше личностное пространство во время общения? Как это происходило? Что вы при этом чувствовали?
- ❖ Как вы считаете, от чего зависит размер личностного пространства?

Притча «Виноград»

Цель: Осознание того, как важно знать культурные особенности и языки для понимания других культур.

Время: 7 мин.

Материалы: Текст притчи.

Инструкция: Ведущий рассказывает участникам притчу;

На деревенской улице собралось четверо – перс, турок, араб и грек. Они путешествовали вместе, стараясь достичь общей цели. Но сейчас у них разгорелся спор о том, как потратить единственную оставшуюся монету.

- Я хочу купить ангур, – сказал перс.
- Я хочу изюм, – сказал турок.
- А я хочу инаб, – сказал араб.
- Нет! – заявил грек. – Мы купим стафил.

Мимо проходил человек, знавший много языков. Он сказал:

– Дайте мне эту монету, и я постараюсь удовлетворить желание каждого из вас.

Человек отправился и купил в лавке четыре маленьких кисти винограда.

- Вот мой ангур! – обрадовался перс.
- Это как раз то, что я называю изюмом, – удивился турок.
- Вы принесли мне инаб, – сказал араб.
- Нет! – воскликнул грек. – На моем языке это называется стафил.

Они разделили виноград между собой, и каждый понял, что разногласия возникли только потому, что они не понимали язык друг друга.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Почему возник спор?
- ❖ Что необходимо для понимания представителей других культур?

Подведение итогов работы на I этапе

- Как условия жизни и опыт разных народов могут повлиять на представления об окружающем мире?
- Как разные взгляды на мир могут повлиять на взаимодействие представителей различных культур и народов?
- Что мы вкладываем в понятие «культурное многообразие мира»?

II ЭТАП

«САМОПОЗНАНИЕ»

Цель: анализ участниками своих собственных культурных отличий, формирование навыка анализа и сравнения культур.

СТРУКТУРА II ЭТАПА

№	Виды работы	Ориентировочное время проведения
1.	Приветствие участников	10 мин.
2.	Вступительное слово ведущего	5 мин.
3.	Определение цели этапа тренинга	5 мин.
4.	Активизация совместной деятельности участников. Японская игра «Хлопни в ладоши»	5 мин.
5.	Упражнение «Кто я?»	15 мин.
6.	Презентация «Национальная культура в жизни человека»	10 мин.
7.	Упражнение «Пирамида»	30 мин.
8.	Упражнение «Какие мы?»	20 мин.

9.	Упражнение «Восемь качеств этноса»	15 мин.
10.	Презентация «Этноцентризм»	10 мин.
11.	Упражнение «Этноцентризм»	20 мин.
12.	Упражнение «Позитивный эквивалент»	15 мин.
13.	Упражнение «Диалектика»	15 мин.
14.	Закон относительности в оценке этноса, конкретного человека	10 мин.
15.	Стереотипы презентация	20 мин.
16.	Упражнение «Карта культурных ассоциаций»	20 мин.
17.	Подведение итогов работы на II этапе	15 мин.

ХОД ТРЕНИНГА

Приветствие участников

Цель: Приветствие участников, настройка на совместную работу.

Время: 10 мин.

Инструкция: Участники по кругу приветствуют друг друга и обмениваются пожеланиями на текущий день.

Вступительное слово ведущего

Цель: Актуализация содержания предыдущего этапа.

Время: 5 мин.

Инструкция: Ведущий напоминает участникам основную цель тренинга – формирование межкультурной компетентности будущих переводчиков. Он напоминает о правилах совместной деятельности, которые были сформулированы ранее, об ожиданиях участников.

Определение цели этапа тренинга

Цель: Определение цели и задач на текущем этапе тренинга.

Время: 5 мин.

Инструкция: Ведущий объясняет участникам, что целью тренинга является развитие межкультурной компетентности у будущих переводчиков.

Задачи, которые будут решаться на втором этапе, такие:

- анализ участниками своих собственных культурных отличий;
- формирование навыка анализа и сравнения культур;
- развитие коммуникативных навыков, необходимых для эффективного общения в условиях межкультурной коммуникации.

Активизация совместной деятельности участников

Японская игра «Хлопни в ладоши»

Цель: Активизация совместной деятельности участников.

Время: 5 мин.

Инструкция: Игроки встают в круг. Один из участников начинает игру. Он говорит слово «ап» и одновременно ладонь правой руки ставит под подбородок, а пальцем левой руки указывает на одного из стоящих в кругу.

Этот игрок, в свою очередь, указывает пальцем на третьего, произнося «пон» и кладя руку на голову. Третий должен молча хлопнуть в ладоши, обращаясь к четвертому игроку. Последовательность действий соблюдается строго (рука под подбородком, рука на голове, хлопок в ладоши). Направление же передачи – по желанию каждого играющего. Главное правило игры – сочетание нужного слова с правильным движением. Самое трудное в игре это промолчать при хлопании в ладоши. Участник, допустивший ошибку, выбывает из игры.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Какие качества и способности развивает эта игра?
- ❖ Какие символы и культурные ценности лежат в ее основе?
- ❖ Есть ли похожие игры у других народов?

Упражнение «Кто я?»

Цель: Осознание студентами своей уникальности и одновременно общности с другими; осознание своей принадлежности к различным социальным группам.

Время: 15 мин.

Материалы: ручки, листы бумаги по числу участников.

Инструкция: Ведущий просит каждого подумать и 10 раз письменно ответить на вопрос «Кто я?». При этом важно, чтобы участники отвечали именно на вопрос «Кто ч?» (например, человек, мужчина, ребенок, украинец и т.д.), а не «Какой я?» (умный, красивый, хозяйка и т.д.).

Затем ведущий просит добровольцев назвать позиции в его ответе. После названия каждой из позиций ведущий просит поднять руки тех, у кого эта позиция также присутствует в списке. Предложенные слова записываются на доске со своим рейтингом. В результате получается обобщенный портрет группы.

Опросы для обсуждения:

- ❖ Как можно охарактеризовать группу на основе получившихся данных?
- ❖ Сравните свой личный портрет с групповым и скажите, что, в первую очередь, делает вас членом этой группы?
- ❖ С какими группами мы чаще всего себя отождествляем?
- ❖ Какое по значимости место в самосознании занимает этническая, культурная принадлежность и почему так происходит?

Презентация

«Национальная культура в жизни человека»

Цель: осознание роли культуры в жизни человека и механизмов ее влияния на поведение людей.

Время: 10 мин.

Материалы: видеопроектор.

Инструкция: Ведущий показывает презентацию, в которой раскрываются механизмы влияния культуры на поведение людей: национальный характер, темперамент, чувства, настроение, самосознание, идентичность, стереотипы.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Для чего необходимы знания о влиянии культуры на поведение людей?
- ❖ Как переводчик может использовать знания о влиянии культуры на поведение людей?

Упражнение «Пирамида»

Цель: актуализация представлений участников о своем происхождении, своей культуре, истоках, корнях, истории своей семьи; осознание того, что каждый человек может одновременно принадлежать к различным культурным, этническим, религиозным группам.

Время: 30 мин.

Материалы: доска, флипчарт или лист ватмана.

Инструкция: Ведущий просит участников вспомнить о своих предках и попробовать восстановить свое генеалогическое дерево, а затем предлагает по аналогии составить свое этнокультурное дерево. Каждый участник на своем листе самостоятельно отвечает на следующие вопросы. 1) К каким этническим, культурным, расовым, религиозным группам вы себя относите (какими словами вы описываете свою принадлежность: россиянин, москвич, русский, православный и т.д.)? 2) К каким этническим, культурным, расовым, религиозным группам принадлежат ваши родители? 3) К каким этническим, культурным, расовым, религиозным группам принадлежат ваши прародители – бабушки, дедушки?

Затем ведущий предлагает построить этнокультурную пирамиду группы. Для этого все по очереди зачитывают свои ответы на первый вопрос, а ведущий в верхней трети листа ватмана записывает сказанное участниками (если ответы повторяются, во второй раз их записывать не нужно). Ответы на первый вопрос образуют вершину пирамиды. Затем зачитываются ответы на второй вопрос, и ведущий в средней части ватмана записывает группы, к которым принадлежат родители участников, – они образуют средний слой пирамиды. И, наконец, основание пирамиды составляют ответы участников на третий вопрос: к каким группам принадлежат их прародители.

Как правило, оказывается, что жизненный путь большинства участников связан не с одной этнической группой, народом или культурой, а с несколькими, о чем многие из них прежде не задумывались.

Затем обсуждаются чувства и мысли, возникшие в процессе построения пирамиды, а в завершении ведущий обращает внимание участников на то, что почти каждый человек представляет собой мультикультурную личность.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ К каким этническим, культурным, расовым, религиозным группам относятся близкие вам люди, которые повлияли на формирование и развитие вашей личности (супруги, другие родственники, друзья)?
- ❖ Приходилось ли вам раньше задумываться о том, что личность каждого человека формируется под влиянием людей, принадлежащих не к одной группе, а к разным народам, этническим группам, исповедующих разную религию?
- ❖ Каковы преимущества мультикультурной личности? Есть ли у нее слабые стороны по сравнению с монокультурной?
- ❖ Какие связи мы можем проследить между основанием этнокультурной пирамиды и ее вершиной?

Упражнение «Какие мы?»

Цель: актуализация представлений участников о культурном своеобразии своего народа.

Время: 20 мин.

Материалы: бланк с вопросами.

Инструкция: Ведущий просит участников ответить на поставленные вопросы, заполнив бланк:

Да Нет	1	Прошлое играет ограниченную роль, важнее обозримое будущее.
Да Нет	2	Представители моей культуры пунктуальны и ценят время.
Да Нет	3	Считают, что ничего не делание является продуктивным.
Да Нет	4	Групповая солидарность более важна, нежели частный интерес или самовыражение.
Да Нет	5	Частное и индивидуальное это не важно.
Да Нет	6	Чем больше, тем лучше.
Да Нет	7	Не терпимы к ошибкам.
Да Нет	8	Отношение к человеку определяется его работой.
Да Нет	9	Не придают большого значения религиозной принадлежности.
Да Нет	10	Воспринимаются как медленные.
Да Нет	11	Это не контактная культура.
Да Нет	12	Оперативность оценивается не слишком высоко.
Да Нет	13	Ценят разговоры по существу.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Насколько сложно вам было отвечать на поставленные вопросы?
- ❖ Сравните ответы группы. Какие позиции совпадают у большинства участников? Почему?
- ❖ Составьте «культурный профиль» своей культуры.

Упражнение «Восемь качеств этноса»

Цель: актуализация представлений участников о культурном своеобразии своего народа.

Время: 15 мин.

Материалы: бланк с характеристиками этноса.

Инструкция: Ведущий обращается к участникам: Из приведенных ниже определений сначала выберите 8 характеристик, присущих вашей национальности, а затем 8 характеристик, присущих другой национальности.

<i>Моя национальность</i>	<i>Качества</i>	<i>Другая национальность</i>
	1 лень	
	2 гордость	
	3 веселость	
	4 неопрятность	
	5 эмоциональность	
	6 щедрость	
	7 оптимизм	
	8 трудолюбие	
	9 пессимизм	
	10 серьезность	
	11 пунктуальность	
	12 скупость	
	13 скрытность	
	14 скромность	
	15 чистоплотность	
	16 искренность	
	17 сдержанность	
	18 отсутствие пунктуальности	
	19 критичность	
	20 замкнутость	
	21 хитрость	
	22 позитивизм	
	23 открытость	
	24 прямота	

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Характеристика какой национальности вам было проще подобрать: своей или другой? Почему?
- ❖ Что можно сказать о характеристиках своей национальности: они позитивные или преобладают негативные?

- ❖ Насколько позитивно вы оценили другую культуру по сравнению со своей?

Презентация «Этноцентризм»

Цель: осознание феномена этноцентризма и его влияния на поведение людей.

Время: 10 мин.

Материалы: видеопроектор.

Инструкция: Ведущий показывает презентацию, в которой раскрывается сущность явления «этноцентризм», причины его существования, позитивные и негативные аспекты этноцентризма.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Для чего необходимы знания об этноцентризме переводчику?
- ❖ В чем вы видите позитивные аспекты этноцентризма?
- ❖ Почему этноцентризм может являться барьером в межкультурном взаимодействии?

Упражнение «Этноцентризм»

Цель: осознание предрасположенности в пользу своей культуры, своего народа; понимание психологического механизма этноцентризма.

Время: 20 минут.

Материалы: две прозрачные пластиковые коробки одинакового размера, по 10 пустых карточек на каждого участника.

Инструкция: Каждый участник получает десять карточек. На них по просьбе ведущего каждый участник записывает те десять качеств, которые наиболее характерны для его этнической группы. Затем ведущий просит подумать, какие из этих качеств относятся к позитивным, а какие – к негативным. В одну коробку участники складывают листочки с позитивными качествами, в другую - с негативными. Когда эта работа проделана, ведущий пересчитывает количество карточек в каждой коробке и объявляет результат, который затем обсуждается с группой. Как правило, позитивных качеств получается намного больше, чем негативных. Ведущий должен подчеркнуть эту разницу и объяснить участникам, что такой результат – проявление этноцентризма. Этот феномен, с одной стороны, помогает этнической группе поддерживать свою культуру, а с другой, если он чрезмерно выражен, определяет восприятие других культур сквозь призму собственной, которая позиционируется как исключительная и наиболее достойная. Подобная позиция приводит к ощущению национального превосходства и высокомерию.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Почему своя национальность и культура обычно оцениваются позитивно, какое значение имеет для человека высокая оценка собственной этнической группы?

- ❖ В чем проявляется этноцентризм? Всегда ли его проявления и последствия негативны?

Упражнение «Позитивный эквивалент»

Цель: осознание относительности оценки личностных качеств в разном культурном контексте; развитие навыков позитивной лексики.

Время: 15 минут.

Материалы: карточки с характеристиками из предыдущего упражнения.

Инструкция: Заполненные карточки из упражнения «Этноцентризм» распределяют на три группы: к первой группе относятся те качества, которые все участники оценили как положительные, ко второй группе – качества, которые одни участники оценили как положительные, другие – как отрицательные, к третьей группе – качества, которые все участники оценили как отрицательные. Отбираются карточки с качествами, которые все участники оценили как отрицательные.

Ведущий делит участников на подгруппы по 3–4 человека и каждой подгруппе дает равное количество карточек. В течение 5 минут всем написанным на карточках качествам участники подгрупп пытаются найти позитивный эквивалент – такое качество, которое бы по смыслу было близко предложенному негативному, но оценивалось как положительное. Например: жадный – экономный, лицемерный – дипломатичный. Затем в группе происходит общее обсуждение, в котором следует сделать акцент на том, что часто одни и те же качества мы оцениваем у себя или своей группы как положительные, а у другой группы – как отрицательные, и находим для их обозначения разные слова, за которыми по сути может стоять один и тот же смысл.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Всегда ли негативные качества, которые мы находим в себе и других людях, действительно однозначно плохие?
- ❖ От чего может зависеть оценка нами тех или иных качеств?

Упражнение «Диалектика»

Цель: осознание относительности оценки человека, его культурных характеристик.

Время: 15 минут.

Инструкция: Участники рассаживаются в круг. Ведущий называет представителя какой-либо социальной группы, например, «женщина». Сидящий справа участник должен сказать почему именно хорошо быть женщиной, следующий за ним участник должен сказать, почему наоборот, быть женщиной плохо. Следующий участник говорит, почему женщиной быть все-таки хорошо. И так далее. Должны высказаться все участники тренинга.

Предполагаемые категории людей: Мужчина - женщина, преподаватель - студент, русский - американец.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Насколько трудно вам было сформулировать высказывание относительно представителей социальных групп?
- ❖ Каких усилий требовало выполнение задания?
- ❖ Как вы думаете, для чего выполнялось это упражнение?

Закон относительности в оценке этноса, конкретного человека

Цель: обобщение участниками результатов работы, формулировка основного этического кредо межкультурного взаимодействия.

Время: 10 минут.

Материалы: флип-чарт, фломастеры.

Инструкция: Ведущий предлагает участникам обобщить результаты упражнений «Позитивный эквивалент» и «Диалектика» и самостоятельно сформулировать *Закон относительности в оценке этноса, конкретного человека*. При этом необходимо особое внимание уделить тому, что определяет существование данного закона, от чего зависит оценка этноса, конкретного человека.

Участников необходимо подвести к тому, что данный закон определяет *основное этическое кредо межкультурного взаимодействия*:

Плохих культур не бывает! Бывают просто разные культуры!

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Что дает знание закона относительности в оценке этноса, конкретного человека для участников межкультурной коммуникации?
- ❖ В чем, на ваш взгляд, проявляется основное этическое кредо в деятельности переводчика?

Презентация «Стереотипы»

Цель: осознание влияния стереотипов на оценку культур и людей.

Время: 20 мин.

Материалы: видеопроектор.

Инструкция: Ведущий показывает презентацию, в которой раскрывается сущность феномена стереотипизации, его причины, позитивные и негативные аспекты. Презентует карту стереотипов Европы, Украины.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Какое впечатление на вас оказали культурные стереотипы народов Европы?

- ❖ Как вы оцениваете стереотипные оценки вашего региона представителями других регионов?
- ❖ Почему стереотипы могут являться барьером в межкультурном взаимодействии?

Упражнение «Карта культурных ассоциаций»

Цель: осознание психологического механизма стереотипизации.

Время: 20 мин.

Материалы: контурная карта мира для каждого участника.

Инструкция: Ведущий предлагает участникам подумать, какие культурные ассоциации у них связаны, например, с США, с Китаем, с Россией, с Мексикой, с ЮАР, Египтом и т.д. Участники записывают свои ассоциации на карте.

На следующем этапе работы студенты обсуждают, у кого какие стереотипы связаны с разными странами.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Как быстро вам удавалось найти культурные ассоциации?
- ❖ Были ли страны, относительно которых вы не могли подобрать ассоциацию? Почему?
- ❖ О чем свидетельствует тот факт, что у разных участников ассоциации совпали?

Подведение итогов работы на II этапе

- Какие факторы определяют наши собственные культурные отличия?
- Как наша культура может влиять на восприятие других культур?
- Как собственная культура может влиять на работу переводчика?

III ЭТАП «ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ»

Цель: анализ процесса и механизма межкультурной коммуникации, выявление факторов, которые способствуют эффективному межкультурному взаимодействию и факторов, которые мешают этому.

СТРУКТУРА III ЭТАПА

№	Виды работы	Ориентировочное время проведения
1.	Приветствие участников	10 мин.
2.	Вступительное слово ведущего	5 мин.
3.	Определение цели этапа тренинга	5 мин.
4.	Активизация совместной деятельности участников. Русская игра «Ручеек»	5 мин.
5.	Презентация «Межкультурное взаимодействие»	10 мин.

6.	Игра «Кампус»	30 мин.
7.	Упражнение «Правила межкультурного взаимодействия»	20 мин.
8.	Анализ ситуаций межкультурного взаимодействия.	30 мин.
9.	Презентация «Барьеры межкультурного взаимодействия»	15 мин.
10.	Упражнение «Странные сказки»	30 мин.
11.	Кейс «Черные и белые»	30 мин.
12.	Подведение итогов работы на III этапе	15 мин.

ХОД ТРЕНИНГА

Приветствие участников

Цель: Приветствие участников, настройка на совместную работу.

Время: 10 мин.

Инструкция: Участники по кругу приветствуют друг друга фразой, начинающейся со слов «Пусть день грядущий принесет нам ...».

Вступительное слово ведущего

Цель: Актуализация содержания предыдущего этапа.

Время: 5 мин.

Инструкция: Ведущий напоминает участникам основную цель тренинга – формирование межкультурной компетентности будущих переводчиков. Он напоминает о правилах совместной деятельности, которые были сформулированы ранее, об ожиданиях участников.

Определение цели этапа тренинга

Цель: Определение цели и задач на текущем этапе тренинга.

Время: 5 мин.

Инструкция: Ведущий объясняет участникам, что целью тренинга является развитие межкультурной компетентности у будущих переводчиков.

Задачи, которые будут решаться на третьем этапе, такие:

- анализ процесса и механизма межкультурной коммуникации;
- выявление факторов, которые способствуют эффективному межкультурному взаимодействию и факторов, которые мешают этому;
- поиск способов позитивного взаимодействия с другими;
- развитие способности к выходу за пределы стереотипного восприятия, установившихся шаблонов мышления.

Активизация совместной деятельности участников

Русская игра «Ручеек»

Цель: Активизация совместной деятельности участников.

Время: 5 мин.

Инструкция: Участники составляют пары, которые выстраиваются друг за другом и поднимают руки. Последняя пара пробегает под поднятыми

руками и занимает место в начале «ручейка», следующая пара, которая стала последней, делает то же самое и т.д.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Какие качества и способности развивает эта игра?
- ❖ Какие символы и культурные ценности лежат в ее основе?
- ❖ Есть ли похожие игры у других народов?

Упражнение «Мудрые мысли»

Цель: актуализация проблем межкультурного взаимодействия.

Время: 10 мин.

Инструкция: Участники делятся на несколько групп. Каждая группа получает карточку с фразой о межкультурном взаимодействии, обсуждает эту фразу и формулирует свое понимание проблемы.

Примеры:

«Очки» своей культуры неизменно затуманивают взор собеседников разной национальности». Р.Льюис

«Мы можем осмыслить, понять свое прошлое, свою культуру, только взглянув на себя глазами представителей других культур». Д.Бэнкс

«Многообразие, а не однородность будет стержнем динамичной глобальной системы, и именно это явится одним из самых трудных испытаний человечества перед будущим». Р.Р.Сингх

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Как проходило обсуждение в группе?
- ❖ Все ли были согласны с высказыванием?

Презентация «Межкультурное взаимодействие»

Цель: осознание особенностей межкультурного взаимодействия.

Время: 10 мин.

Материалы: видеопроектор.

Инструкция: Ведущий показывает презентацию, в которой раскрываются особенности взаимодействия между представителями разных культур, формы и стратегии межкультурного взаимодействия.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Чем, на ваш взгляд, отличаются понятия «коммуникация» и «взаимодействие»?
- ❖ Чем отличается взаимодействие между представителями одной культуры от межкультурного взаимодействия?
- ❖ Какое определение вы могли бы дать понятию «межкультурное пространство»?

Игра «Кампус»

Цель: осознание особенностей межкультурного взаимодействия, развитие межкультурной сенситивности.

Время: 30 мин.

Материалы: карточки-инструкции для участников.

Инструкция: Ведущий распределяет функции между участниками игры: участники, наблюдатели, эксперты.

Игровая ситуация: Студенты из разных стран и континентов собрались в новосозданном Международном университете ООН. Всем предоставлены места в кампусе. Необходимо выбрать органы самоуправления и правила проживания. При этом необходимо учесть национальные, бытовые, религиозные и др. потребности студентов – представителей разных культур.

Наблюдатели отслеживают ход игры, следят за тем, чтобы участники соблюдали правила игрового взаимодействия. По окончании игры наблюдатели дают оценку игровому взаимодействию.

Эксперты отслеживают содержательную часть игры. Отмечают, насколько правильно или неправильно вели себя игроки в ситуациях межкультурного взаимодействия.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Как вы оцениваете свое участие в игре?
- ❖ Каковы были ваши ощущения в игровой ситуации?
- ❖ Что хотелось бы изменить?
- ❖ Что эта игра помогла вам понять?
- ❖ Какие конфликтные ситуации возникали по ходу игры? Как они преодолевались?

Упражнение «Правила межкультурного взаимодействия»

Цель: обобщение знаний о правилах межкультурного взаимодействия.

Время: 20 мин.

Материалы: плакат с правилами межкультурного взаимодействия.

Инструкция: Участники работают в группах по 3 – 5 человек. Ведущий показывает плакат с правилами межкультурного взаимодействия и дает задание группам: привести примеры ситуаций, когда невыполнение указанных правил приводило к неудачам в межкультурном взаимодействии.

ПРАВИЛА МЕЖКУЛЬТУРНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Этическое кредо:

Плохих культур не бывает! Бывают просто разные культуры!

«Кросскультурное сотрудничество – это улица с *двусторонним* движением. Обе стороны должны двигаться навстречу друг другу».

Правила трех «НЕ»

«В чужой монастырь со своим уставом **не** ходят»: Наблюдая незнакомую вам культуру и

традиции партнера, отмечая непривычные для вас аспекты поведения, стремитесь не противопоставлять им собственную культуру, взгляды и стереотипы поведения. Старайтесь быть гибкими и адаптивными.

«Не судите, да не судимы будете»: Не осуждайте другой культуры, не позволяйте себе смеяться над ней.

«Никогда не переставайте наблюдать и учиться».

Правила

- Начиная общение с представителем другой культуры, постарайтесь узнать побольше о нем, его семье, привычках, увлечениях. Узнайте больше о том регионе страны (или о другой стране), откуда он родом: о господствующей религии, национальном искусстве, музыке, литературе, традициях и быте.
- Не прекращайте изучать партнера и его культуру. Искренне интересуйтесь его проблемами. Не стесняйтесь задавать вопросы. Не переставайте наблюдать за его поведением. Отмечайте поведенческие стереотипы. Старайтесь их зафиксировать. Помните: в поведении не бывает мелочей!
- Помните, что традиции и критерии оценки норм поведения сильно различаются в разных регионах мира. Бывает, то, что считается благом в одной части планеты, рассматривается как серьезный проступок или даже преступление в другой. Стремитесь понять традиции партнера. Учитесь понимать его нормы поведения. Старайтесь никогда не давать волю эмоциям.
- “Try to be patient and tolerant”: Старайтесь быть максимально терпеливы с партнером и терпимы к нему.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Какое из правил вы считаете наиболее важным для переводчика?
- ❖ Исходя из указанных правил, сформулируйте правила поведения для переводчика.

Анализ ситуаций межкультурного взаимодействия

Цель: отработка практической реализации правил межкультурного взаимодействия на конкретных ситуациях.

Время: 30 мин.

Материалы: карточки с ситуациями.

Инструкция: Участники работают в группах. Ведущий раздает карточки с описанием ситуаций и дает задание группам: проанализировать ситуацию по плану:

1. Кто является участником межкультурного взаимодействия?
2. Каковы цели участников взаимодействия?
3. В чем состоит проблема?

4. Какие правила межкультурного взаимодействия необходимо реализовать участникам?

Примеры ситуаций для анализа:

Один из туристов рассказал анекдот в группе, в которой были представители разных культур. Вы пытались перевести анекдот. Однако практически никто не рассмеялся.

Для делегаций международной конференции, проводившейся в Украине, заказали обед в украинском традиционном ресторане. Большинство участников из Турции, Китая и Индии отказались от обеда.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Какие новые навыки вы приобрели из анализа ситуаций межкультурного взаимодействия?
- ❖ Что вызвало наибольшие трудности в работе?

Презентация «Барьеры межкультурного взаимодействия»

Цель: осознание факторов, которые препятствуют межкультурному взаимодействию.

Время: 10 мин.

Материалы: видеопроектор.

Инструкция: Ведущий показывает презентацию, в которой раскрываются факторы, препятствующие межкультурному взаимодействию: идеологические, психологические, личностные, коммуникативные.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ Какие барьеры межкультурного взаимодействия могут возникнуть в работе переводчика?
- ❖ Каким образом можно преодолевать барьеры межкультурного взаимодействия?

Упражнение «Странные сказки»

Цель: развитие умения преодолевать барьеры межкультурного взаимодействия за счет разностороннего анализа ситуаций взаимодействия.

Время: 30 минут.

Инструкция: Ведущий говорит участникам следующее: «Все вы слышали высказывание «Сколько людей, столько мнений». Действительно, по поводу одной и той же проблемы точки зрения разных людей могут значительно различаться, и зачастую вопрос «А какая же из них правильная?» попросту не имеет смысла, поскольку каждое мнение по-своему верно. Давайте посмотрим, как по-разному может звучать всем известная сказка «Колобок», рассказанная от лица разных персонажей».

Участникам предлагается рассказать сказку «Колобок» от имени одного из персонажей: например, бабушки, дедушки, печки, в которой пекли Колобок, окошка, на котором остужали Колобка, путника, который присел отдохнуть

на скамейку у дома старика со старухой, дорожки, по которой катился Колобок, зайца, волка, медведя, лисы, ягненка, за которым гнался волк до того, как увидел Колобка, облака, проплывавшего по небу, старого ворчливого лешего, который жил в лесу, доброй феи.

Можно взять за основу и другие сказки, например, «Репка». В таком случае персонажами могут быть репка, грядка, дождевой червяк, живущий в грядке, лопата, при помощи которой дед сажал репку, дед, бабка, внучка, жучка, кошка, ее котенок, воробей, за которым охотилась кошка до того, как пошла тянуть репку, мышка, курица, гуляющая по огороду.

При помощи такого же приема рассматриваются анализируемые ранее в ходе тренинга ситуации межкультурного взаимодействия.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ В какой сфере жизни можно еще применить полученный навык?

Кейс «Черные и белые»

Цель: развитие умения анализировать барьеры межкультурного взаимодействия.

Время: 30 минут.

Материалы: карточки с текстом кейса.

Инструкция: Раздает участникам карточки с текстом кейса. В течение 10 минут участники анализируют текст и отвечают на вопросы. После этого происходит обсуждение участниками проблемы.

Текст кейса:

ЧЕРНЫЕ И БЕЛЫЕ

В сегодняшней Америке людей в зависимости от национальности делят на черных, белых, азиатов, латиноамериканцев и т.д. Но что, если в ваших жилах течет, например, кровь и белого человека, и негра? Линда Говард, недавняя выпускница колледжа, была награждена стипендией университета в Новой Англии. Ниже приводится интервью с ней.

«Мои отец и мать – черный и белая, американцы. У меня богатая родословная. Среди моих предков были французы, англичане, ирландцы, датчане, шотландцы, канадцы и африканцы.

Я действительно не использую понятие расы. Я всегда говорю: «Мой отец черный, моя мать белая, а я помесь». Но я американка, я человек. Это моя раса и я рассматриваю себя как часть человечества.

Тяжело находиться в компании белых друзей и быть единственной темнокожей среди них. Не имеет значения, насколько ты светлее остальных членов своей семьи, здесь – ты самая темнокожая, и они говорят, что ты черная. Когда же ты гуляешь с компанией черных, ты самая светлокожая среди них, и они говорят: «Да, моя лучшая подруга – белая». Но это не так, я одновременно и то и другое.

Я всегда не как все, если я не в смешанной группе. В группе, где только белые или черные, все смотрят на меня как на принадлежащую к другой расе. В группе людей, принадлежащих к разным расам, моя раса, походе,

никого не волнует. Тогда я не чувствую себя особенной. Но в группе, где абсолютно все принадлежат одной расе, я нахожусь как бы вне группы, и с этим тяжело смириться.

Это трудно. Обращаясь к истории, мне тяжело сознавать, как одни мои предки поступали с другими. Если вы сами не являетесь человеком смешанного происхождения, вам не понять каково это.

Мне говорят: «Ты черная». Но я не черная, я черно-белая. Я черно-белая американка. Тогда мне отвечают: «Хорошо, ты белая». Нет! Я черная и белая одновременно. Я чувствую себя оскорбленной, когда люди пытаются применить ко мне стандарты, в соответствии с которыми если в вашей семье кто-нибудь черный, то и вы черный. Мне не стыдно быть черной, но мне не стыдно быть и белой. А если я и то и другое, то я хочу принадлежать к обоим расам. Я не считаю, что быть человеком смешанной расы – такая уж большая проблема. Это никого не удивляет, по крайней мере, насколько я знаю. Это не мешает создать семью и жить нормально. Это второстепенная проблема. Если в юные годы вы сможете, как я, научиться жить с этим, это действительно не беспокоит вас оставшуюся часть жизни.

Из книги: Вердербер Р., Вердербер К. Психология общения. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. – 320 с. – с. 110.

Вопросы для обсуждения:

- ❖ С какими барьерами межкультурного взаимодействия столкнулась героиня кейса?
- ❖ Насколько вам близки проблемы героини?
- ❖ Приведите примеры аналогичных ситуаций из своей практики.
- ❖ Каким образом героиня преодолевает возникающие проблемы взаимодействия?

Подведение итогов работы на III этапе

- Какие навыки межкультурного взаимодействия вы приобрели в ходе тренинга?
- Что вызвало у вас наибольшие трудности?

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авсеенко Н. А. Теория и практика межкультурной коммуникации для специалистов в области мировой политики: [учебное пособие] / Н. А. Авсеенко. – М.: Изд. МГУ, 2004. – 208 с.
2. Алексеева И. С. Введение в переводоведение: [учеб. пособие для студ. филол. и лингв фак. высш. учеб. заведений] / И. С. Алексеева. – СПб.: Филологический факультет СПбГУ; М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 352 с.
3. Алексеева И. С. Профессиональное обучение переводчика: [учебное пособие по устному и письменному переводу для переводчиков и преподавателей] / И. С. Алексеева. – СПб.: Издательство «Союз», 2001. – 288 с.
4. Антипов Г. А. Текст как явление культуры / Г. А. Антипов, О. А. Донских, И. Ю. Марковина, Ю. А. Сорокин. – Новосибирск: Наука, Сиб. отд-ие, 1989. – 197 с.
5. Арутюнов С. А. Народы и культуры: развитие и взаимодействие / С. А. Арутюнов. – М.: Наука, 1989. – 247 с.
6. Асмолов А. Г. О смыслах понятия «толерантность» / А. Г. Асмолов, Г. У. Солдатова, Л. А. Шайгерова // Век толерантности: [научно-публицистический вестник]. – Вып. 1-2. – М., 2001. – С. 8 – 18.
7. Асмолов А. Г. Толерантность как культура XXI века / А. Г. Асмолов // Толерантность: объединяем усилия. – М.: Летний сад, 2002. – 304 с.
8. Астафурова Т. Н. Лингвистические аспекты межкультурной деловой коммуникации / Т. Н. Астафурова. – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 1997. – 107 с.
9. Астафурова Т. Н. Межкультурное взаимодействие в профессиональном контексте / Т. Н. Астафурова // Язык и мир его носителя: матер. междунар. конф. МААЛ'95. – М., 1995. – С. 9 – 11.

10. Астафурова Т. Н. Стратегии коммуникативного поведения в профессионально-значимых ситуациях межкультурного общения: лингвистический и дидактический аспекты: автореф. дис. на соискание уч. степени доктора пед. наук: спец. 13.00.02 «Теория и методика обучения (по отраслям знаний)» / Т. Н. Астафурова. – М., 1997. – 24 с.
11. Белицкая Г. Э. Социальная компетентность личности / Г. Э. Белицкая // Субъект и социальная компетентность личности. – М., 1995. – С. 24 – 108.
12. Берри Д. В. Кросс-культурная психология: исследования и применение / Д. В. Берри, А. Х. Пуртинга, М. Х. Сигалл, П. Р. Дасен; пер. с англ. – Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2007. – 560 с.
13. Богданова О. Е. Когнитивные основания развития межкультурной компетентности личности в условиях образовательной практики / О. Е. Богданова // Психология обучения. – 2008. – № 12. – С. 61 – 74.
14. Бодалев А. А. Как становятся великими или выдающимися? / А. А. Бодалев, Л. А. Рудкевич. – М.: Издательство Института психотерапии, 2003. – 145 с.
15. Болотов В. А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В. А. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 8 – 14.
16. Бромлей Ю. В. Этнос и этнография / Ю. В. Бромлей. – М., 1973. – 284 с.
17. Бромлей Ю. В. Очерки теории этноса / Ю. В. Бромлей. – М.: Наука, 1983. – 412 с.
18. Бурак А. Л. Translating Culture: перевод и межкультурная коммуникация / А. Л. Бурак. – М.: Р. Валент, 2002 – 152 с.
19. Бурнард Ф. Тренинг межличностного взаимодействия / Ф. Бурнард. – СПб.: Питер, 2002. – 304 с.
20. Верещагин Е. М. Язык и культура / Е. М. Верещагин, В. Г. Костомаров. – М.: Русский язык, 1990. – 247 с.

- 21.Верховская Ж. А. Межкультурная коммуникация как фактор социокультурных изменений: дис. ...кандидата культурологи : 24.00.01 / Верховская Жанна Александровна. – М., 2006. – 174 с.
- 22.Воробьев В. В. Лингвокультурология. Теория и методы / В. В. Воробьев. – М.: Изд-во Росс. Ун-та дружбы народов, 1997. – 331 с.
- 23.Воробьев Г. А. Развитие социокультурной компетенции будущих учителей иностранного языка // Иностранный язык в школе. – 2003. – № 2. – С. 30 – 35.
- 24.Гальскова Н. Д. Межкультурное обучение: проблема целей и содержания обучения иностранным языкам / Н. Д. Гальскова // Иностранный язык в школе. – 2004. – №1. – С. 3 – 8.
- 25.Ганічева Т. В. Соціокультурний компонент перекладацької компетенції / Т. В. Ганічева // Вісник СумДУ. – 2005. – № 5 (77). – С. 94 – 98.
- 26.Гаращук К. В. Історія підготовки перекладачів / К. В. Гаращук // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. – 2005. – №22. – с. 49-51.
- 27.Гончарова Н. Л. К вопросу об иноязычных компетенциях / Н. Л. Гончарова // Сборник научных трудов Северо-Кавказского государственного технического университета. – Ставрополь: Изд-во СевКавГТУ, 2006. – № 3. – (Серия "Гуманитарные науки"). – С. 74 – 77.
- 28.Городецкая Л. А. Межкультурная компетентность личности: экспериментальное исследование / Л. А. Городецкая // Вестник Московского университета.. – 2008. – N 2. – (Сер. 19. Лингвистика и межкультурная коммуникация). – С. 9-17.
- 29.Гришаева Л. И. Введение в теорию межкультурной коммуникации: [учебное пособие для студентов вузов] / Л. И. Гришаева, Л. В. Цурикова. – М.: Academia, 2006. – 331 с.
- 30.Грушевицкая Т. Г. Основы межкультурной коммуникации / Т. Г. Грушевицкая, В. Д. Попков, А. П. Садохин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 352 с.

- 31.Гудков Д. Б. Теория и практика межкультурной коммуникации / Д. Б. Гудков. – М.: Гнозис, 2003. – 288 с.
- 32.Данилюк О. В. Застосування інформаційно-комунікаційних технологій в процесі навчання іноземних мов майбутніх перекладачів / О. В. Данилюк // Педагогічний дискурс. – Вип.7. – Хмельницький, 2010. – С. 73 – 76.
- 33.Декларация принципов терпимости. Утверждена резолюцией 5.61. Генеральной конференции ЮНЕСКО от 16 ноября 1995 г.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/toleranc.shtml
- 34.Деркач А. А. Акмеология: [уч. пос.] / А. Деркач, В. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
- 35.Дмитриев Г. Д. Многокультурное образование / Г. Д. Дмитриев. – М.: Народное образование, 1999. – 208 с.
- 36.Долинський Є. В. Сутність і структура професійної компетентності майбутніх перекладачів / Є. В. Долинський // Педагогічний дискурс. – Вип.7. – Хмельницький, 2010. – с. 86 – 90.
- 37.Дробницкий О. Г. Ценность / О. Г. Дробницкий // Философская энциклопедия. – Т.5. – М., 1970. – С. 582 – 588.
- 38.Елизарова Г. В. Культура и обучение иностранным языкам / Г. В. Елизарова. – СПб.: КАРО, 2005. – 352с.
- 39.Елканов С. Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя / С. Б. Елканов. – Москва: Просвещение, 1989. – 189 с.
- 40.Енциклопедія освіти / [АПН України; головний ред.. В.Г.Кремень]. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040с.
- 41.Ерасов Б. С. Социальная культурология / Б. С. Ерасов. – М., 1997. – 591 с.
- 42.Жуков Ю. М. Диагностика и развитие компетентности в общении: [практическое пособие] / Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская, П. В. Растянников. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 104 с.

- 43.Зеер Э. Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Э. Э. Сыманюк. – М.: МПСИ, 2005. – 216 с.
- 44.Зеер Э. Ф. Психология профессии: [учебное пособие для студентов вузов]. / Э. Ф. Зеер. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, – 2003. – 336 с.
- 45.Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С.34 – 42.
- 46.Зинченко В. Г. Межкультурная коммуникация. От системного подхода к синергетической парадигме / В. Г. Зинченко, В. Г. Зусман, З. И. Кирнозе. – М.: Изд-во «Наука», 2008. – 224 с.
- 47.Золотухин В. М. Толерантность как проблема философской антропологии: автореф. дис. на соискание уч. ст. доктора филос. наук : 09.00.13 «Религиоведение, философская антропология и философия культуры» / В. М. Золотухин. – Екатеринбург, 2006 – 44 с.
- 48.Золотухин В. М. Толерантность: [монография] / В. М. Золотухин. – Кемерово: Кузбасский государственный технический университет, 2001. – 145 с.
- 49.Ибрагимов Г. И. Компетентностный подход в профессиональном образовании [Электронный ресурс] / Г. И. Ибрагимов // Образовательные технологии и общество (Educational Technology & Society). – 2007. – № 10 (3). – С. 361 – 365. – Режим доступа: http://ifets.ieee.org/russian/depositary/v10_i3/pdf/3_Ibragimov.pdf
- 50.Иеронова И. Ю. Формирование профессионально-посреднической культуры будущего переводчика в культуросообразной среде университета: автореф. дис. на соискание уч. степени доктора .пед. наук : спец.. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / И. Ю. Иеронова – Калининград, 2008. – 44 с.

51. Иконникова Н. К. Механизмы межкультурного восприятия
Н. К. Иконникова // Социологические исследования. – 1995 – № 4. – С. 24 – 34.
52. Кальниченко О. А. Переклад в арабському світі VII – XIII ст. /
О. А. Кальниченко // Вчені записки ХГІ НУА. – т. VII. – Харків: Око, 2001. – С. 384 – 394.
53. Кармин А. С. Культурология / А. С. Кармин, Е. С. Новикова. – СПб.: Питер, 2008. – 464 с.
54. Карнышев А. Д. Межкультурная компетентность как конкурентное преимущество выпускников школы / А. Д. Карнышев, А. К. Костин // Педагогика. – 2009. – № 7. – С. 39 – 48.
55. Кипнис М. Тренинг межкультурных отношений / М. Кипнис. – Ч.1. – М.: Ось-89, 2006. – 112 с.
56. Кипнис М. Тренинг межкультурных отношений / М. Кипнис. – Ч.2. – М.: Ось-89, 2006. – 144 с.
57. Коджаспирова Г. М. Словарь по педагогике / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М.: ИКЦ МАРТ, 2005 – 448 с.
58. Комиссаров В. Н. Современное переводоведение / В. Н. Комиссаров. – М.: «ЭТС», 2002. – 424 с.
59. Компетентностный поход: [реферативный бюлетень]. – М.: РГГУ, 2005. – 27 с.
60. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / [під заг. ред. О.В.Овчарук]. – К.: “К.І.С.”, 2004. – 112 с.
61. Компетенции в образовании: опыт проектирования: [сб. науч. тр. / под ред. А. В. Хуторского]. – М.: Научно-внедренческое предприятие «ИНЭК», 2007. – 327 с.
62. Кондаков А. М. Формирование установок толерантного сознания [Электронный ресурс] // Воспитание толерантности и профилактика экстремизма. – Режим доступа: http://bank.orenipk.ru/Text/t43_26.htm#statya1. – Загл. с экрана.

63. Корнилов О. А. Языковые картины мира как производные национальных менталитетов / О. А. Корнилов. – М.: ЧеРо, 2003. – 349 с.
64. Корнилова М. В. Формирование межкультурной компетентности: опыт тренинга / М. В. Корнилова // Высшее образование в России. – 2012. – № 3. – С. 151 – 155.
65. Красных В. В. Свой среди чужих: миф или реальность / В. В. Красных. – М.: Гнозис, 2003. – 375 с.
66. Красных В. В. Этнопсихолингвистика и лингвокультурология: [курс лекций]. – М.: ИТДГК «Гнозис», 2002. – 284 с.
67. Кретьова О. І. До питання створення професіограми перекладача / О. І. Кретьова // Вісник ЧНУ ім. Б. Хмельницького. – Вип. 127. – С. 82 – 88. – (Серія «Педагогічні науки»).
68. Кузьменкова Ю. Б. От традиций культуры к нормам речевого поведения британцев, американцев и россиян / Ю. Б. Кузьменкова. – М.: МАКС Пресс, 2008. – 316 с.
69. Куликова Л. В. Межкультурная коммуникация: теоретические и прикладные аспекты. На материале русской и немецкой лингвокультур: [монография] / Л. В. Куликова. – Красноярск: РИО КГПУ, 2004. – 196 с.
70. Культурология. XX век: [словарь]. – СПб.: Университетская книга, 1997. – 640 с.
71. Ларина Т. В. Категория вежливости в английской и русской коммуникативных культурах: [монография] / Т. В. Ларина. – М.: Изд-во РУДН, 2003. – 315 с.
72. Латышев Л. К. Структура и содержание подготовки переводчиков в языковом вузе / Л. К. Латышев, В. И. Проворов. – М.: НВИ-ТЕЗАУРУС, 2001. – 136 с.
73. Латышев Л. К. Технология перевода / Л. К. Латышев. – М.: Академия, 2005. – 320 с.
74. Леонтович О. А. Россия и США: Введение в межкультурную коммуникацию / О. А. Леонтович. – Волгоград, 2003. – 399 с.

75. Леонтович О. А. Парадоксы межкультурного общения / О. А. Леонтович. – М.: Гнозис, 2005. – 352 с.
76. Лузина Л. М. Понимание как духовный опыт (о понимании человека) / Л. М. Лузина. – Псков, 1997. – 167 с.
77. Любова Т. В. Научно-практическое обоснование педагогических условий формирования межкультурной компетенции студентов Т. В. Любова // Образование и саморазвитие. – 2008. – №4(10). – С. 81 – 86.
78. Макеева И. А. Профессиональное межкультурное обучение студентов-переводчиков / И. А. Макеева // Известия РГПУ им. А.И.Герцена. – 2008. – №74 – 1. – С. 321 – 325.
79. Маклюэн М. Понимание Медиа: Внешние расширения человека / М. Маклюэн. – М., 2003. – 464 с.
80. Мальханова И. А. Коммуникативный тренинг / И. А. Мальханова. – М.: Академический проект, 2006. – 167 с.
81. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Междунар. гума-нит. Фонд «Знание», 1996 – 308 с.
82. Маркова А. К. Психология усвоения языка как средства общения / А. К. Маркова. – М.: Педагогика, 1974. – 239 с.
83. Марковина И. Ю. Культура и текст. Введение в лакунологию: [учеб. пособие] / И. Ю. Марковина, Ю. А. Сорокин. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2010. – 144 с.
84. Мартинюк О. В. Професійна підготовка перекладачів у контексті глобалізаційних та інтеграційних процесів / О. В. Мартинюк // Педагогічний дискурс. – Вип.7. – Хмельницький, 2010. – С. 159 – 162.
85. Мартыненко С. А. Формирование межкультурной компетентности как важнейшая задача образования в современном обществе [Электронный ресурс] / С. А. Мартыненко // Электронный журнал "Педагогическая наука и образование в России и за рубежом: региональные, глобальные и информационные аспекты". – 2004. – №1 – Режим доступа до журн.: http://rspu.edu.ru/university/publish/pednauka/2004_1/02martynenko.htm.

86. Маслов В. А. Лингвокультурология / В. А. Маслов. – М.: Изд. центр «Академия», 2001. – 208 с
87. Мастерова В. А. Воспитательно-образовательная среда вуза как средство развития творческой личности будущего государственного служащего : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / В. А. Мастерова. – Саратов, 2003. – 16 с
88. Мацумото Д. Психология и культура / Д. Мацумото; пер. с англ. Гутман Т. – СПб.: Питер, 2003. – 720 с.
89. Медведева Г. А. Формирование межкультурной компетентности студентов в деловом общении: автореф. дис. на соискание уч. ст. канд. пед. наук: спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / Г. А. Медведева. – Челябинск, 2008. – 24 с.
90. Медетова М. Е. Формирование межкультурной компетенции будущего переводчика / М. Е. Медетова // Нанотехнологии в лингвистике и лингводидактике: миф или реальность? Опыт создания общего образовательного пространства стран СНГ: тезисы межд. научно-практ. конф. – М., 2007. – с. 23 – 24.
91. Межкультурный диалог. Тренинг этнокультурной компетентности / [Лебедева Н. М., Лунева О. В., Стефаненко Т. Т., Мартынова М. Ю.]. – М.: Ин-т этнологии и антропологии РАН, 2003. – 268 с.
92. Меркулова Т. А. Проектные технологии в формировании межкультурной компетентности в профессиональной подготовке иностранных студентов вузов культуры и искусств / Т. А. Меркулова // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. - 2011. – № 3. – С. 240 – 242.
93. Меркулова Т. А. Структура межкультурной компетентности иностранных студентов вузов культуры и искусств / Т. А. Меркулова // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2011. – № 4. – С. 212 – 216

94. Милосердова Е. В. Национально-культурные стереотипы и проблемы межкультурной коммуникации / Е. В. Милосердова // Иностранный язык в школе. – 2004. – № 3. – С. 80 – 84.
95. Миньяр-Белоручев Р. К. Как стать переводчиком? / Р. К. Миньяр-Белоручев. – М.: «Готика», 1999. – 176 с.
96. Мирам Г. Э. Профессия: переводчик / Г. Э. Мирам. – 4-е изд. – Киев : Эльга : Ника-Центр, 2006. – 158 с.
97. Михайлов А. В. Формирование призвания к профессии переводчика / А. В. Михайлов // Среднее профессиональное образование. – 2009. – № 2. – С. 20 – 22.
98. Михайлов А. В. Формирование профессионального призвания будущего переводчика: автореф. дис. на соискание уч. ст. канд. пед. наук : спец.13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / А. В. Михайлов. – Калининград, 2010. – 24 с.
99. Мясоедов С. П. Основы кросскультурного менеджмента. Как вести бизнес с представителями других стран и культур / С. П. Мясоедов. – М.: Дело, 2008. – 256с.
100. Наместникова И. В. Межкультурная коммуникация в контексте диалога культур (социально-философский аспект) / И. В. Наместникова. – М.: 2003. – 264 с.
101. Наролина В. И. Подготовка специалиста к межкультурной коммуникации / В. И. Наролина // Высшее образование в России. – 2009. – №1. – С. 124 – 128.
102. Новейший философский словарь. – Мн.: Интерпрессервис; Книжный дом, 2001. – 1280 с.
103. Образование: сокрытое сокровище. Основные положения Доклада Международной комиссии по образованию для XXI века. – Изд-во ЮНЕСКО, 1996. – 31 с.

104. Овсянникова Т. В. Педагогические условия формирования межкультурной компетентности студентов / Т. В. Овсянникова // Вектор науки ТГУ. – №2(5). – 2011. – с. 152 – 155.
105. Ожегов С. И. Словарь русского языка / М. И. Ожегов; под ред. Н. Ю. Шведовой. – М.: Русский язык, 1990. – 916 С.
106. Основи професіографії / [С. Я. Карпіловська, Р. Й Мітельман, В. В. Синявський, О. М. Ткаченко, Б. О. Федоришин, О. О. Ящишин]. – К.: МАУП, 1997. – 147 с.
107. Орехов М. Е. Формирование этнической толерантности лингвиста-переводчика в процессе профессиональной подготовки в вузе: автореф. дис. на соискание уч. ст. канд. пед. наук: спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / М. Е. Орехов. – Калининград, 2004. – 20 с.
108. Павловская А. В. Этнические стереотипы и проблема общения культур. / А. В. Павловская // Россия и Запад: диалог культур: материалы 2-й международной конференции, (Москва, 28-30 ноября 1995 г.). - М.: Изд-во МГУ. – С. 428 – 441.
109. Педагогика межнационального образования / [под ред. Д. И. Латышиной]. – М.: Гардарики, 2004. – 320 с.
110. Первиль Т. Г. Межкультурная коммуникация как фактор модернизации образовательной деятельности: автореф. дис. на соискание уч. ст. канд. филос. наук : спец. 09.00.01 «Социальная философия» / Т. Г. Первиль. – Ростов-на-Дону, 2005. – 23 с.
111. Персикова Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: [учебное пособие] / Т. Н. Персикова. – М.: Логос, 2006. – 224 с.
112. Петровская Л. А. К вопросу о природе конфликтной компетентности / Л. А. Петровская // Вестник МГУ. – М., 1997. – № 4. – С. 41 – 45. – (Сер. 14. Психология).

113. Петровская Л. А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг / Л. А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 267 с.
114. Поршнева Е. Р. Роль профессиональной ориентации в повышении эффективности обучения переводчиков-профессионалов / Е. Р. Поршнева // Психологическая наука и образование. – 2003. – №1. – С. 66 – 77.
115. Почебут Л. Г. Взаимопонимание культур: Методология и методы этнической и кросскультурной психологии. Психология межкультурной толерантности: [учебное пособие] / Л. Г. Почебут. – СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 2005. – 281 с.
116. Прозорова М. И. Формирование профессионально важных качеств переводчика у студентов-лингвистов в процессе обучения в вузе: автореф. дис. на соискание уч. ст. канд. пед. наук: спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / М. И. Прозорова. – Калининград, 2004. – 24 с.
117. Прохоров Ю. Е. Национальные социокультурные стереотипы речевого общения и их роль в обучении русскому языку иностранцев / Ю. Е. Прохоров. – М.: ИКАР, 1997. – 224 с.
118. Психодиагностика толерантности личности / [Г. У. Солдатова, Л. А. Шайгерова, Т. Ю. Прокофьева, О. А. Кравцова]. – М.: Смысл, 2008. – 172 с.
119. Психофизиология человека. Толковый русско-английский словарь [Электронный ресурс] / Е. В. Трифонов. – 12-е изд. – СПб., 2007. – Режим доступа: http://tryphonov.narod.ru/tryphonov/auth_r.htm.
120. Равен Дж. Компетентность в современном обществе / Дж. Равен. – М.: КОГИТО-ЦЕНТР, 2002. – 396 с.
121. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы / Е. С. Романова. – Питер, 2008. – 464с.

122. Рот Ю. Межкультурная коммуникация. Теория и тренинг / Ю. Рот, Г. Коптельцева. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006 – 223 с.
123. Рощупкин В. Г. Кросскультурная грамотность студента – будущего учителя: диагностика, формирование / В. Г. Рощупкин. – М.: Изд-во Моск. психолого-соц. института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2006. – 240 с.
124. Садовская Т. А. Формирование готовности переводчика к управлению профессиональными конфликтами: автореф. дис. на соискание уч. ст. канд. пед. наук: спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / Т. А. Садовская. – Калининград, 2011. – 24 с.
125. Садохин А. П. Введение в теорию межкультурной коммуникации / А. П. Садохин. – М.: Высш. шк., 2005. – 310 с.
126. Садохин А. П. Культурология: теория и история культуры: [учебное пособие] / А. П. Садохин. – М.: Эксмо, 2007. – 624 с.
127. Садохин А. П. Межкультурная компетенция и компетентность в современной коммуникации (опыт системного анализа) / А. П. Садохин // Общественные науки и современность. – 2008. – №3. – С. 156 – 165.
128. Садохин А. П. Метод тренинга в формировании межкультурной компетентности / А. П. Садохин // Обсерватория культуры: журнал-обозрение. – 2007. – № 3. – С. 90 – 95.
129. Садчикова Я. В. Формирование межкультурной компетентности студентов в процессе обучения иностранному языку в техническом вузе: автореф. дис. на соискание уч. ст. канд. пед. наук: спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / Я. В. Садчикова. – Пенза, 2009. – 24 с.
130. Сайфул Дин Абдул Салам. Деятельность переводчика как акт межкультурной коммуникации / Сайфул Дин Абдул Салам // Лінгвістика. Комунікація. Освіта: матеріали ІV Всеукраїнської науково-практичної конференції / Луганський державний інститут культури і мистецтв. – Луганськ, 2011. – С.103 - 105.

131. Сайфул Дин Абдул Салам. Культурно-образовательная среда вуза как фактор формирования межкультурной компетентности у будущих переводчиков / Сайфул Дин Абдул Салам // Наука і освіта. – Одеса, 2011. – №7`2011/СІІ – С. 72 – 76.
132. Сайфул Дин Абдул Салам. Межкультурная компетентность современного специалиста / Сайфул Дин Абдул Салам // Наука і освіта. – Одеса, 2011. – №4. – С.368 – 369.
133. Сайфул Дін Абдул Салам. Міжкультурна компетентність як атрибут педагога ХХІ століття / Сайфул Дин Абдул Салам // Вісник Прикарпатського університету. – Івано-Франківськ, 2011. – Вип. XXXVIII. – С. 41 – 45. – (Серія: Педагогіка).
134. Сайфул Дин Абдул Салам Абдул Маджид. Сравнительный анализ результатов экспериментальной работы по формированию межкультурной компетентности у будущих переводчиков в Украине и Ираке / Сайфул Дин Абдул Салам Абдул Маджид // Наука і освіта. – Одеса, 2012. – №5. – с.63 – 68.
135. Сайфул Дин Абдул Салам. Структура межкультурной компетентности переводчика / Сайфул Дин Абдул Салам // Становлення особистості професіонала: перспективи й розвиток: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції / Міжнародний гуманітарний університет. – Одеса: Вид-во МГУ, 2012. – С. 172 – 175.
136. Сайфул Дин Абдул Салам. Тренинг как технология развития межкультурной компетентности / Сайфул Дин Абдул Салам // Матеріали студентського міжнародного науково-практичного семінару [«Теорія і практика стратегічного управління в галузі освіти»]: – Одеса: ПНПУ імені К.Д.Ушинського, 2012. – С. 25 – 27.
137. Сайфул Дин Абдул Салам Абдул Маджид. Основы межкультурной компетентности переводчика: Учебное пособие для студентов специальности «перевод» / Сайфул Дин Абдул Салам Абдул Маджид, О. А. Горчакова. – Одесса: ПНПУ им. К.Д.Ушинского, 2012. – 128 С.

138. Сапожникова Т. Н. Стимулирование профессионального самосовершенствования студентов в процессе организации их познавательной деятельности [Электронный ресурс] / Т.Н.Сапожникова // Ярославский педагогический вестник. –2003. –№ 1 (34). – Режим доступа: http://vestnik.yspu.org/releases/pedagoka_i_psichologiy/19_18/
139. Семенец О. А. История перевода / О. А. Семенец, А. Н. Панасьев. – К. : Либідь, 1991. – 358 с.
140. Сепир Э. Избранные труды по языкознанию и культурологи / Э. Сепир; пер. с англ. – М.: Прогресс, 1993. – 655 с.
141. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е. В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2003. – 208 с.
142. Сеница Ю. А. Межкультурная коммуникативная компетенция: требования к уровню владения и некоторые пути ее формирования / Ю. А. Сеница // Иностранные языки в школе. – 2002. – № 6. – С.8 – 15.
143. Ситарам К. Основы межкультурной коммуникации / К. Ситарам, Р. Когделл // Человек. – 1992. – №3. – С. 60 – 68.
144. Смирнова Н. С. Межкультурная компетентность как предмет социально-философского анализа в современной Германии: автореф. дис на соискание уч. ст. канд. философ. наук: спец. 09.00.11 «Социальная философия» / Н. С. Смирнова. – Архангельск, 2007. – 24 с.
145. Современные языки: Изучение, преподавание, оценка // Общеввропейские компетенции владения иностранным языком. – Страсбург, 1996. – 145 с.
146. Солдатова Г. У. Позволь другим быть другими. Тренинг толерантности для подростков по преодолению мигрантофобии / Г. У. Солдатова и др. – М.: МГУ, 2002. – 120 с.
147. Солдатова Г. У. Толерантность и интолерантность - две грани межэтнического взаимодействия / Г. У. Солдртова // Век толерантности: научно-публицистический вестник. – М: МГУ, 2001. – С. 90 – 100.

148. Солдатова Г. У. Тренинг «Учимся толерантности» / Г. У. Солдатова, Л. А. Шайгерова, О. Д. Шарова // На пути к толерантному сознанию. – М.: Смысл, 2000. – С. 177 – 239.
149. Сорокин Ю. А. Национально-культурная специфика художественного текста / Ю. А. Сорокин, И. Ю. Марковина. – М., 1989. – 87 с.
150. Сорокин Ю. А. Переводоведение: Статус переводчика и психогерменевтические процедуры / Ю. А. Сорокин. – М.: Гнозис, 2003. – 158 с.
151. Стернин И. А. Очерк американского коммуникативного поведения / И. А. Стернин. – Воронеж, 2001. – 206 с.
152. Стернин И. А. Очерк английского коммуникативного поведения / И. А. Стернин, Т. В. Ларина, М. А. Стернина. – Воронеж: изд-во «Истоки», 2003. – 185 с.
153. Стернин И. А. Русское коммуникативное поведение / И. А. Стернин, Ю. Е. Прохоров. – М., 2002. – 276 с.
154. Стернин И. А. Язык и национальная картина мира / И. А. Стернин, З. Д. Попова – Воронеж, 2002. – 60 с.
155. Суховершина Е. В. Тренинг делового профессионального общения / Е. В. Суховершина, Е. П. Тихомирова, Ю. Е. Скоромная. – М.: Академический проект, Трикста, 2006. – 128 с.
156. Татур Ю. Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста / Ю. Г. Татур // Высшее образование сегодня. – 2004. – №3. – С. 20 – 26.
157. Тен Ю. П. Культурология и межкультурная коммуникация / Ю. П. Тен. – Ростов н/Д.: Феникс, 2007. – 328 с.
158. Тер-Минасова С. Г. Язык и межкультурная коммуникация: [учеб. пособие] / С. Г. Тер-Минасова. – М.: Слово, 2000. – 624 с.
159. Толковый переводоведческий словарь / Л. Л. Нелюбин. – М.: Флинта: Наука., 2003. – 320 с.

160. Триандис Г. К. Культура и социальное поведение / Г. К. Триандис. – М.: Форум, 2010. – 382 с.
161. Уолцер М. О терпимости / М. О. Уолцер. – М.: Дом интеллектуальной книги, 2000. – 160 с.
162. Фокеева Ю. А. Формирование культуры профессионального общения будущего переводчика в поликультурной образовательной среде: автореф. дис. на соискание уч. ст. канд. пед. наук: спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / Ю. А. Фокеева. – Саратов, 2009. – 206 с.
163. Фурманова В. П. Межкультурная коммуникация и лингвокультуроведение в теории и практике обучения иностранным языкам / В. П. Фурманова. – Саранск: Изд-во Мордовского ун-та, 1993. – 124 с.
164. Халеева И. И. Основы теории обучения пониманию иноязычной речи (подготовка переводчика) / И. И. Халеева. – М.: ВШ, 1989. – 238 с.
165. Хартия переводчика // Мастерство перевода. – М.: Советский писатель, 1964. – Вып. 4. – с. 496 – 500.
166. [Хохлов, В. В.](#) Особенности восприятия культуры страны изучаемого языка / В. В. Хохлов // Иностранные языки в школе. – 2004. – № 3. – С. 76 – 80.
167. Хуторской А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты [Электронный ресурс] // Интернет-журнал "Эйдос". – 2002. – 23 апреля. – Режим доступа: <http://eidos.ru/journal/2002/0423.htm> .
168. Цвиллинг М. Я. Межкультурные аспекты перевода в подготовке переводчика М. Я. Цвиллинг // Вопросы филологии. – 2010. – №1 (34). – С. 60 – 63.
169. Цвиллинг М. Я. О переводе и переводчиках / М. Я. Цвиллинг. – М.: Изд-во Восточная книга, 1999. – 288 с.
170. Цурикова Л. В. Анализ межкультурной коммуникации: когнитивно-прагматический подход / Л. В. Цурикова // Вестник ВГУ. – 2003. – № 2 – С. 162 – 182. – (Серия Гуманитарные науки).

171. Черникова В. Е. Межкультурная коммуникация в поликультурном пространстве: основные черты и особенности / В. Е. Черникова, Л. А. Волова. - Пятигорск: ПГЛУ, 2005. - 166 с.
172. Шеина И. М. Межкультурная коммуникация как проявление лингвистического и культурного опыта: автореферат дис. на соискание уч. ст. доктора филол. наук: спец. 10.02.20 «Сравнительно-историческое, типологическое и сопоставительное языкознание» / И. М. Шеина – М., 2010. – 42 с.
173. Ширяев А. Ф. Синхронный перевод. Деятельность синхронного переводчика и методика преподавания синхронного перевода / А. Ф. Ширяев. – М.: Воениздат, 1979. – 184 с.
174. Шишов С. Е. Компетентностный подход в образовании: прихоть или необходимость / С. Е. Шишов, И. Г. Агапов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2002. – № 2 – С. 58 – 62.
175. Шпет Г. Г. Введение в этническую психологию / Г. Г. Шпет. – М., 1996. – 493с.
176. Щукин А. Н. Обучение иностранным языкам. Теория и практика: [учеб. пособие для преподавателей и студентов] / А. Н. Щукин. – М., 2004. – 416 с.
177. Энциклопедический исторический словарь / [отв. ред. Е. В. Варавина и др.]. – М.: Рипол классик, 2011. – 751 с.
178. Этнологический словарь / Арутюнов С. А. и др. – М.: 2002. – 201 с. – (Вып. 1. Этнос. Нация. Общество).
179. Яковлева О. Н. Педагогические условия формирования основ профессионального мастерства у будущих переводчиков : автореф. дис. на соискание уч. ст. канд. пед. наук : 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / Яковлева О. Н. – Ижевск, 2006. – 22 с.
180. Янкина Н. В. Межкультурная компетентность студента университета: [монография] / Н. В. Янкина. – М.: Дом Педагогики, 2005. – 267 с.

181. Янкина Н. В. Формирование готовности студента университета к интеркультурной коммуникации / Н. В. Янкина. – СПб.: Изд-во Рос. гос. пед. ун-та, 2003. – 120 с.
182. Abdul Salam Abdul Majeed Sayfuldeen. Discourse Analysis for Translation with Special Reference to the Consecutive Interpreter's Training / Abdul Salam Abdul Majeed Sayfuldeen // Journal of the College of Arts. – Basrah: University of Basrah, 2010. - № 51. – P. 25-40.
183. Abdul Salam Abdul Majeed Sayfuldeen. The Role and the Impact of the Translator's Education with Specific Reference to Some Cultural Problems in Translation / Abdul Salam Abdul Majeed Sayfuldeen // The Arab Gulf: An Academic Journal Dealing With The Arab Gulf and Arabian Peninsula. – Basrah: University of Basrah, 2010. – № 3 – 4. – P. 15-30.
184. Abdul Baki As-Safi. Translation: Theory and practice. – Basrah: Modern Press, 1974. – 188 p.
185. Ahmad H. Aoudi. Towards correct translation. – Lebanese university, 2001. – 256 p.
186. Allport G. Nature of Prejudice / G. Allport. - Cambridge, MA: Addison-Wesley, 1954.
187. Bassnett S., Lefevere A. Constructing cultures: essays on literary translation / S. Bassnett, A. Lefevere. – Multilingual matters Ltd, 1998. – 163p.
188. Bennet M.J. Basic concepts of intercultural communication / M. J.Bennet. Selected Readings. -Yarmouth, 1998.
189. Bennett M. J. Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity / M. J.Bennett // Education for the intercultural experience. – Yarmouth, ME: Intercultural Press, 1993. – P. 21 – 71.
190. Bennett M. J. A developmental approach to training for intercultural sensitivity / M. J.Bennett // International Journal of Intercultural Relations. – 1986. – №10. – P. 179 – 196 p.
191. Berry J.W. Immigration, acculturation and adaptation. 1997.

192. Breslin R. W., Yoshida T. Intercultural Communication Training: Anntroduction / R. W. Breslin , T. Yoshida. – Thousand Oaks, 1994. – Режим доступу до вид.: <http://www.ebling.library.wisc.edu › pharmacy/cultural.cfm/>
193. Brislin R. W. Understanding Culture's Influse on Behavior / R. W. Brislin. – Fort Worth Harcourt Brace College Publishers, 1993.
194. Chen G. M., Starosta W. J. Intercultural communication competence: A synthesis / G. M. Chen, W. J. Starosta. – Thousand Oaks: Sage Publications, 1996.
195. Council for Cultural Co-operation (CDCC) // Secondary Education for Europe. – Strsburg, 1997.
196. Fatehi K. International Management: A Cross-Cultural and Funktional Perspektive / K. Fatehi. – N.Y.: Upper Saddle River., 1996.
197. Furnham A., Bochner S. Culture Shock: Psychological reactions to unfamiliar environments. – L.& N.Y., 1986.
198. Geertz C. The interpretation of cultures / C. Geertz. – New York: Basic Books, 1973.
199. Gudykunst W. B. Bridging Differences Effective Intergroup Communication / W. B. Gudykunst. - SAGE Publications, Inc , 2004. – 448 p.
200. Gudykunst W. B. Cross-Cultural and Intercultural Communication / W. B. Gudykunst. - SAGE Publications, Inc, 2003. – 312 p.
201. Hall E. Hidden Differences: [Studies in International Communication] / E. Hall. – Hamburg: Grunder & Jahr, 1985.
202. Hall E. The Hidden Dimension / E. Hall. – New York, London, 1990.
203. Hall E. Beyond Culture / E. Hall. – New York, London, 1989.
204. Hall E. The Silent Language / E. Hall. – New York, London, 1990.
205. Hall E., Hall M. Understanding cultural differences / E. Hall, M. Hall. – Yarmouth, 1990.
206. Hofstede G. Culture and Organizations (Intercultural Cooperation and its Importance for Survival) Software of the Mind / G. Hofstede. – L: McGraw-Hill , 1991.

207. Hutmacher W. Key competencies for Europe / W. Hutmacher // Report of the Symposium Berne, Switzerland 27–30 March, 1996.
208. Y.Y.A.&M.S.L. Principles of translation. – Benghazi, Libya, 2000. – 128 p.
209. Kim Y. Y., Gudykunst W. B. Cross-Cultural adaptation: Current approaches / Y. Y. Kim, W. B. Gudykunst. – Newbury Park, CA: Sage, 1988. – 320 p.
210. Kroeber A.L., Kluckhohn C. Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions. - New York, 1952. - 440 p.
211. Motivation reconsidered: the concept of competence / R. W. White // Psychological Review. – Volume 66. – Issue 5 (September 1959). – P. 297 – 333.
212. Рым А. Translator Training / А. Рым [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.tinet.cat/~apym/online/training/2009_translator_training.pdf.
213. Richard-Amato P.A., Snow M.A. The Multicultural Classroom / P. A. Richard-Amato, M. A. Snow. – N.Y., 1992. – 196 p.
214. Triandis H. C. Individualism and collectivism / H. C. Triandis. – Boulder, CO: Westview Press, 1995.
215. Tuning Educational Structures in Europe. Line 1. Learning Outcomes. Competences. Methodology. 2001 – 2003. Phase 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.relintdeusto.es/TuningProject/index.htm](http://www.relintdeusto.es/TuningProject/index.htm)
216. UNESCO. Cultural pluralism and multiculturalism: Managing unity in diversity. *MOST Newsletter 3* (June 1995). Retrieved January 9, 2007 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.unesco.org/most/newlet3e.htm>
217. Venuti L. The translator's invisibility, a history of translation / L. Venuti . – London and New York: Routledge, 1995. – P. 1– 43.
218. White R. W. Motivation reconsidered: The concept of competence / R. W. White // Psychological Review. – Vol 66(5), Sep 1959. – P. 297 – 333.
219. Wiseman R.L. Predictors of intercultural communication competence / R.L.Wiseman, M.R.Hammer, H.Nishida // International Journal of Intercultural Relations. – 1989. – № 13. – P. 349 – 370.

220. Robinson D. Becoming a Translator: [An Accelerated Course] / D. Robinson. – London and New York: Routledge, 1999. – 330 p.
221. Albert R.D. Intercultural sensitizer or culture assimilator. A cognitive approach//Handbook of intercultural training. – Vol. 2. – N.- Y, 1983.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Диагностические методики на выявление уровня развития компонентов межкультурной компетентности

Анкета студента

Оцените, пожалуйста, насколько Вы согласны или не согласны с приведенными утверждениями, и в соответствии с этим поставьте галочку или любой другой знак напротив каждого утверждения:

№	Утверждение	Абсолютно не согласен	Не согласен	Скорее не согласен	Скорее согласен	Согласен	Полностью согласен
1.	Я имею желание работать переводчиком и много общаться с представителями других культур						
2.	Многообразие культур – это богатство современного мира						
3.	Я постоянно интересуюсь разными культурами						
4.	Во время перевода надо внимательно следить не только за словами, но и за мимикой и жестами говорящего						
5.	Для хорошей работы переводчику достаточно хорошо знать иностранный язык, а культура говорящего не имеет значения						
6.	Переводчику надо много знать о разных культурах, потому что не известно с представителями каких культур ему придется работать						
7.	Мне нравится работать в международной команде						
8.	Я пытаюсь самостоятельно расширять свои знания о других культурах						
9.	Я имею необходимые качества для посредника						
10.	Мне не трудно вступать в контакт с представителями других культур						
11.	Я имею небольшой опыт межкультурных контактов						
12.	Я много знаю о культурных различиях						

Методика «Типы этнической идентичности»
(Г.У.Солдатова, С.В.Рыжова)

Уважаемые студенты! Приглашаем вас принять участие в исследовании проблемы формирования межкультурной компетентности у будущих переводчиков. Ваши ответы помогут нам достичь цели исследования. Результаты анкеты будут использованы в обобщенном виде, поэтому фамилию указывать не надо. Заранее благодарим вас за участие в исследовании.

Инструкции к заполнению анкеты.

По ряду вопросов Вам предлагаются различные варианты ответа. Внимательно прочитайте их и отметьте вариант ответа, который соответствует Вашему мнению.

Определите свое согласие или несогласие с данными высказываниями (поставьте пометку в графе, соответствующей Вашему ответу):

Я – такой человек, который...	Согласен	Скорее согласен	В чем-то согласен, в чем-то нет	Скорее не согласен	Не согласен
1. предпочитает образ жизни своего народа, но с большим интересом относится к другим народам					
2. считает, что межнациональные браки разрушают народ					
3. часто ощущает превосходство людей другой национальности					
4. считает, что права нации всегда выше прав человека					
5. считает, что в повседневном общении национальность не имеет значения					
6. предпочитает образ жизни только своего народа					
7. обычно не скрывает своей национальности					
8. считает, что настоящая дружба может быть только между людьми одной национальности					
9. часто испытывает стыд за людей своей национальности					
10. считает, что любые средства хороши для защиты интересов своего народа					
11. не отдает предпочтения какой-либо национальной культуре, включая и свою собственную					
12. нередко чувствует превосходство своего народа над другими					
13. любит свой народ, но уважает язык и культуру других народов					

14. считает строго необходимым сохранять чистоту нации					
15. трудно уживается с людьми своей национальности					
16. считает, что взаимодействие с людьми других национальностей часто бывает источником неприятностей					
17. безразлично относится к своей национальной принадлежности					
18. испытывает напряжение, когда слышит вокруг себя чужую речь					
19. готов иметь дело с представителем любого народа, несмотря на национальные различия					
20. считает, что его народ имеет право решать свои проблемы за счет других народов					
21. часто чувствует неполноценность из-за своей национальной принадлежности					
22. считает свой народ более одаренным и развитым по сравнению с другими народами					
23. считает, что люди других национальностей должны быть ограничены в праве проживания на его национальной территории					
24. раздражается при близком общении с людьми других национальностей					
25. всегда находит возможность мирно договориться в межнациональном споре					
26. считает необходимым "очищение" культуры своего народа от влияния других культур					
27. не уважает свой народ					
28. считает, что на его земле все права пользования природными и социальными ресурсами должны принадлежать только его народу					
29. никогда серьезно не относился к межнациональным проблемам					
30. считает, что его народ не лучше и не хуже других народов					

(Г.У.Солдатова, О.А.Кравцова, О.Е. Хухлаев, Л.А.Шайгерова)

Оцените, пожалуйста, насколько Вы согласны или не согласны с приведенными утверждениями, и в соответствии с этим поставьте галочку или любой другой знак напротив каждого утверждения:

№	Утверждение	<i>Абсолютно не согласен</i>	<i>Не согласен</i>	<i>Скорее не согласен</i>	<i>Скорее согласен</i>	<i>Согласен</i>	<i>Полностью согласен</i>
1.	В средствах массовой информации может быть представлено любое мнение						
2.	В смешанных браках обычно больше проблем, чем в браках между людьми одной национальности						
3.	Если друг предал, надо отомстить ему						
4.	К американцам станут относиться лучше, если они изменят свое поведение						
5.	В споре может быть правильной только одна точка зрения						
6.	Нищие и бродяги сами виноваты в своих проблемах						
7.	Нормально считать, что твой народ лучше, чем все остальные						
8.	С неопрятными людьми неприятно общаться						
9.	Даже если у меня есть свое мнение, я готов выслушать и другие точки зрения						
10.	Всех психически больных людей необходимо изолировать от общества						
11.	Я готов принять в качестве члена своей семьи человека любой национальности						
12.	Беженцам надо помогать не больше, чем всем остальным, так как у местных проблем не меньше						
13.	Если кто-то поступает со мной грубо, я отвечаю тем же						
14.	Я хочу, чтобы среди моих друзей были люди разных национальностей						
15.	Для наведения порядка в стране необходима "сильная рука"						
16.	Приезжие должны иметь те же права, что и местные жители						
17.	Человек, который думает не так, как я, вызывает у меня раздражение						
18.	К некоторым нациям и народам трудно хорошо относиться						
19.	Беспорядок меня очень раздражает						
20.	Любые религиозные течения имеют право						

	на существование						
21.	Я могу представить чернокожего человека своим близким другом						
22.	Я хотел бы стать более терпимым человеком по отношению к другим						

**Методика диагностики общей коммуникативной толерантности
(В.В.Бойко)**

Оцените, насколько приведенные ниже суждения верны по отношению к Вам. При ответе используйте баллы от 0 до 3, где: 0 – совсем неверно, 1 – верно в некоторой степени, 2 – верно в значительной степени, 3 – верно в высшей степени.

Шкала 1. Неприятие или непонимание индивидуальности другого человека

№	Утверждения	Баллы
1.	Медлительные люди обычно действуют мне на нервы	
2.	Меня раздражают суетливые, непоседливые люди	
3.	Шумные детские игры я переношу с трудом	
4.	Оригинальные, нестандартные, яркие личности чаще всего действуют на меня отрицательно	
5.	Безупречный во всех отношениях человек насторожил бы меня	
Всего:		

Шкала 2. Использование себя в качестве эталона при оценке поведения и образа мыслей других людей.

№	Утверждения	Баллы
6.	Меня обычно выводит из равновесия несообразительный собеседник	
7.	Меня раздражают любители поговорить	
8.	Меня затрудняет разговор с безразличным для меня попутчиком в поезде (самолете), начатый по его инициативе	
9.	Я бы тяготился разговорами случайного попутчика, который уступает мне по уровню знаний и культуры	
10.	Мне трудно найти общий язык с партнерами иного интеллектуального уровня, чем у меня	
Всего:		

Шкала 3. Категоричность или консерватизм в оценках других людей

№	Утверждения	Баллы
11.	Современная молодежь вызывает неприятные чувства своим внешним видом (прически, косметика, наряды)	
12.	Так называемые “новые русские” обычно производят неприятное впечатление либо бескультурьем, либо рвачеством	
13.	Представители некоторых национальностей в моем окружении откровенно мне несимпатичны	
14.	Есть тип мужчин (женщин), который я не выношу	
15.	Терпеть не могу деловых партнеров с низким интеллектуальным или профессиональным уровнем	
Всего:		

Шкала 4. Неумение скрывать или сглаживать неприятные чувства при столкновении с некоммуникабельными качествами партнеров

№	Утверждения	Баллы
16.	Считаю, что на грубость надо отвечать тем же	
17.	Мне трудно скрыть, если человек мне чем-либо неприятен	
18.	Меня раздражают люди, стремящиеся в споре настоять на своем	
19.	Мне неприятны самоуверенные люди	
20.	Обычно мне трудно удержаться от замечания в адрес озлобленного или нервного человека, который толкается в транспорте	
Всего:		

Шкала 5. Стремление переделать, перевоспитать партнеров

№	Утверждения	Баллы
21.	Я имею привычку поучать окружающих	
22.	Невоспитанные люди возмущают меня	
23.	Я часто ловлю себя на том, что пытаюсь воспитывать кого-либо	
24.	Я по привычке постоянно делаю кому-либо замечания	
25.	Я люблю командовать близкими	
Всего:		

Шкала 6. Стремление подогнать партнера под себя, сделать его "удобным"

№	Утверждения	Баллы
26.	Меня раздражают старики, когда они в час пик оказываются в городском транспорте или в магазинах	
27.	Жить в номере гостиницы с посторонним человеком для меня просто пытка	
28.	Когда партнер не соглашается в чем-то с моей правильной позицией, то обычно это раздражает меня	
29.	Я проявляю нетерпение, когда мне возражают	
30.	Меня раздражает, если партнер делает что-то по-своему, не так, как мне того хочется	
Всего:		

Шкала 7. Неумение прощать другим ошибки, неловкость, непреднамеренно причиненные вам неприятности.

№	Утверждения	Баллы
31.	Обычно я надеюсь, что моим обидчикам достанется по заслугам	
32.	Меня часто упрекают в ворчливости	
33.	Я долго помню обиды, нанесенные мне теми, кого я ценю или уважаю	
34.	Нельзя прощать сослуживцам бестактные шутки	
35.	Если деловой партнер непреднамеренно заденет мое самолюбие, я на него, тем не менее, обижусь	
Всего:		

Шкала 8. Нетерпимость к физическому или психическому дискомфорту, создаваемому другими людьми

№	Утверждения	Баллы
---	-------------	-------

36.	Я осуждаю людей, которые плачутся в чужую жилетку	
37.	Внутренне я не одобряю своих знакомых, которые при удобном случае рассказывают о своих болезнях	
38.	Я стараюсь уходить от разговора, когда кто-нибудь начинает жаловаться на свою семейную жизнь	
39.	Обычно я без особого внимания выслушиваю исповеди друзей (подруг)	
40.	Мне иногда нравится позлить кого-нибудь из родных или друзей	
Всего:		

Шкала 9. Неумение приспосабливаться к характеру, привычкам и желаниям других

№	Утверждения	Баллы
41.	Как правило, мне трудно идти на уступки партнерам	
42.	Мне трудно ладить с людьми, у которых плохой характер	
43.	Обычно я с трудом приспосабливаюсь к новым партнерам по совместной работе	
44.	Я стараюсь не поддерживать отношения с несколько странными людьми	
45.	Чаще всего я из принципа настаиваю на своем, даже если понимаю, что партнер прав	
Всего:		

Приложение Б

Примеры ситуаций

межкультурного общения для оценки показателя «умение выявлять и анализировать культурные отличия, ситуацию и поведение представителей других культур»

Задание: Прочитайте ситуацию. «Проиграйте» ее мысленно. Какие культурные отличия участников ситуации вы можете отметить? Как это отобразилось в поведении людей?

Ситуация 1.

A: Therefore, our products meet your requirements 100%. How soon do you think you can place an order?

B: Did you see the Sumo wrestling last night?

A: Well... Yes, I did. But back to our discussion, when would it be convenient...

B: What do you think of Jessie Takamiyama (a Hawaiian sumo wrestler)? Wasn't he terrific?

Ситуация 2.

A mother asks her six year old what she wants to wear today and gives her ten year old weekly pocket money in exchange for clearing dishes and taking out the garbage.

Примеры ситуаций

межкультурного общения для оценки показателя «гибкость поведения и умение видоизменять его в зависимости от ситуации межкультурного общения»

Задание: Прочитайте ситуацию. Объясните, какими культурными отличиями можно пояснить поведение участников. Предложите разные варианты поведения переводчика в этих ситуациях.

Ситуация 1.

Вы работаете переводчиком с делегацией китайских студентов. Делегацию повели смотреть исторические памятники вашего города, в том числе самую древнюю и знаменитую мечеть. Однако по поведению китайских студентов не видно интереса, они громко разговаривают, не слушают экскурсовода.

Ситуация 2.

Вы работаете на переговорах с американскими бизнесменами. Они постоянно перебивают выступление руководителя вашей фирмы вопросами и комментариями. Ваш руководитель нервничает, высказывает негодование.

Примеры ситуаций межкультурного общения для оценки показателя «умение распознавать барьеры в межкультурном общении и преодолевать их»

Задание: Изучите ситуации. Объясните, в чем заключается барьер общения. Предложите разные варианты преодоления барьеров в этих ситуациях.

Ситуация 1.

Один из туристов рассказал анекдот в группе, в которой были представители разных культур. Вы пытались перевести анекдот. Однако практически никто не рассмеялся.

Ситуация 2.

We'll finish at 5.30. That gives us 15 minutes for item 1, 20 minutes for item 2, 15 minutes for....

Что за культурная характеристика перед вами, чем она характеризуется, какие проблемы могут возникать в ситуации общения с представителем этой культуры?

Приложение В
Проект
«Культура страны изучаемого языка»
(конкурс стендов)

Цель: расширить знания студентов о культуре стран изучаемого языка; привлечь студентов к оформлению предметно-пространственной среды университета в контексте культурного многообразия.

Форма проведения: проектная деятельность студентов; презентация результатов работ.

Время проведения: в течение месяца.

Этапы реализации проекта:

1. Распределение студентов по проектным группам, выборы руководителей проектных групп.
2. Постановка задания группам: выбрать страну, в которой говорят на изучаемом языке; изучить особенности культуры этой страны; создать стенд – «визитную карточку» культуры этой страны; подготовить презентацию готового стенда.
3. Работа проектных групп: распределение работ, разработка макетов стендов, их обсуждение и утверждение; отбор информации, ее оценка; оформление стенда в соответствии с макетом; подготовка презентации стенда.
4. Работа преподавателя: консультирование студентов, контроль выполнения работ.
5. Проведение конкурса стендов. Презентация группами результатов работы. Подведение итогов работы.

Критерии оценки результатов работы групп:

<i>№</i>	<i>Критерий</i>	<i>Баллы</i>
1	Содержательность информации на стенде	1 – 20
2	Художественное оформление стенда	1 – 20
3	Творческий подход к решению поставленных задач	1 – 20
4	Искусство презентации	1 – 20
5	Качество командной работы	1 – 20
	Итого:	1 –100

Приложение Г

Проект «Фестиваль культур»

Цель: расширить знания студентов о культурном многообразии в мире, сформировать интерес к разным культурам и ценностное отношение к ним.

Форма проведения: проектная деятельность студентов; фестиваль - презентация культур разных стран.

Время проведения: 2 семестра.

Этапы реализации проекта:

1. Распределение студентов по проектным группам, выборы руководителей проектных групп.
2. Постановка задания группам: выбрать страну или народ, культуру которого будут презентовать; подготовить выступление на Фестивале (номинации: «Традиции», «Танец», «Язык (песня, стихи)», «Костюм» «Традиционное блюдо»).
3. Работа проектных групп: распределение работ, изучение культуры, сбор материалов; подготовка выступления на Фестивале.
4. Работа преподавателя: консультирование студентов, контроль выполнения работ.
5. Проведение Фестиваля культур. Презентация группами результатов работы. Подведение итогов работы.

Ход Фестиваля культур.

Торжественное открытие Фестиваля культур. Выступление проректора, декана. Представление членов жюри. Оглашение программы Фестиваля.

Презентация группами результатов работы по номинациям.

Работа жюри по оценке выступлений студентов.

Дегустация блюд.

Подведение итогов работы. Оглашение результатов работы жюри.

Награждение победителей в номинациях.

Закрытие Фестиваля культур. Обмен впечатлениями.

Критерии оценки результатов работы групп:

Номинация «Традиции»

<i>№</i>	<i>Критерий</i>	<i>Баллы</i>
1	Содержательность информации	1 – 20
2	Использование наглядных средств	1 – 20
3	Творческий подход к презентации материала	1 – 20
4	Искусство презентации	1 – 20
5	Качество командной работы	1 – 20
	Итого:	1 – 100

Номинация «Танец»

<i>№</i>	<i>Критерий</i>	<i>Баллы</i>
1	Исполнительское искусство	1 – 20
2	Эмоциональность, выразительность	1 – 20
3	Творческий подход	1 – 20
4	Коллективная работа	1 – 20
5	Техническое обеспечение	1 – 20
	Итого:	1 – 100

Номинация «Язык (песня, стихи)»

<i>№</i>	<i>Критерий</i>	<i>Баллы</i>
1	Исполнительское искусство	1 – 20
2	Эмоциональность, выразительность	1 – 20
3	Творческий подход	1 – 20
4	Культура речи (качество владения языком, грамотность, качество произношения и т.д.)	1 – 20
5	Использование средств презентации (музыки, видео, фотопрезентаций и т.д.)	1 – 20
	Итого:	1 – 100

Номинация «Костюм»

<i>№</i>	<i>Критерий</i>	<i>Баллы</i>
1	Рассказ о костюме	1 – 20
2	Качество костюма	1 – 20
3	Использование средств презентации (света, музыки, видео, фотопрезентаций и т.д.)	1 – 20
4	Творческий подход к презентации	1 – 20
5	Искусство презентации костюма	1 – 20

	Итого:	1 – 100
--	--------	---------

Номинация «Традиционное блюдо»

<i>№</i>	<i>Критерий</i>	<i>Баллы</i>
1	Оформление блюда	1 – 20
2	Вкусовые качества	1 – 20
3	Творческий подход к презентации	1 – 20
4	Искусство презентации	1 – 20
5	Качество командной работы	1 – 20
	Итого:	1 – 100

Итоговый результат

<i>№</i>	<i>Критерий</i>	<i>Баллы</i>
1	Номинация «Традиции»	1 – 100
2	Номинация «Танец»	1 – 100
3	Номинация «Язык (песня, стихи)»	1 – 100
4	Номинация «Костюм»	1 – 100
5	Номинация «Традиционное блюдо»	1 – 100
	Итого:	1 – 500