

УДК 316.77:37.091.3

DOI <https://doi.org/10.26661/2414-1135-2020-80-2-27>**ФОРМИ ТА МЕТОДИ МІЖКУЛЬТУРНОГО ТРЕНІНГОВОГО НАВЧАННЯ****Рись Л. Ф.***кандидат філологічних наук, доцент,**доцент кафедри німецької філології**Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки**пр. Волі, 13, Луцьк, Україна**orcid.org/0000-0003-0775-9629**rys.larysa@eenu.edu.ua***Пасик Л. А.***кандидат філологічних наук,**доцент кафедри німецької філології**Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки**пр. Волі, 13, Луцьк, Україна**orcid.org/0000-0001-8635-5168**Pasyk.Lyudmyla@eenu.edu.ua*

**Ключові слова:** *міжкультурна компетентність, міжкультурний тренінг, критичний інцидент, сторітелінг, симулятивна гра.*

У статті розглянуто тренінгові методи навчання як ефективний засіб формування міжкультурної комунікативної компетентності в процесі викладання курсу міжкультурної комунікації. Міжкультурна компетенція розглядається як здатність розуміти, поважати, цінувати й продуктивно використовувати культурну зумовленість сприйняття та діяльності в себе самого й інших. Вивчено суть і комплексну структуру міжкультурної компетенції, складові частини її когнітивного, афективного й поведінкового компонентів. Міжкультурні тренінги розглянуто як спеціально розроблені заходи, які мають на меті позитивний вплив на ставлення, знання та діяльнiсну компетенцію учасників стосовно успішної взаємодії з людьми з іншими культурними орієнтаціями. Проаналізовано основні характеристики загальнокультурних і культурно специфічних, інформативних та емпіричних типів міжкультурних тренінгів. Простежено тісний взаємозв'язок комунікації та культури й нові підходи до організації міжкультурного тренінгового навчання. Систематизовано інструктивні, інтерактивні й колаборативні методи навчання міжкультурної комунікації, які дають змогу опанувати такими поняттями, як культура, міжкультурна взаємодія, етноцентризм, стереотип та іншими не лише на когнітивному, а й на емоційно-афективному й поведінковому рівнях. Розглянуто такі методи тренінгового навчання, як критичний інцидент, позитивний інцидент, сторітелінг, симулятивні й рольові ігри. Головною метою всіх цих вправ є навчитися розуміти й практикувати міжкультурні контакти із самокритичної перспективи як можливість на успішну взаємодію. Проведення симулятивних і рольових ігор дозволяє набути таких компетенцій, як толерування різноманітних інтересів, гнучкість, емпатія, толерантність, неупередженість, низький рівень етноцентризму, повага до інших культур. Міжкультурні тренінги здатні формувати вміння кооперувати, домовлятися, будувати відносини з представниками інших культур, а також слугувати мотивувальним фактором для ініціювання подальших міжкультурних проєктів.

## FORMS AND METHODS OF INTERCULTURAL TRAINING

**Rys L. F.**

*Candidate of Philological Sciences, Associate Professor,  
Senior Lecturer at the Department of English Philology  
Lesya Ukrainka Eastern European National University  
Voli ave., 13, Lutsk, Ukraine  
orcid.org/0000-0003-0775-9629  
rys.larysa@eenu.edu.ua*

**Pasyk L. A.**

*Candidate of Philological Sciences,  
Senior Lecturer at the Department of English Philology  
Lesya Ukrainka Eastern European National University  
Voli ave., 13, Lutsk, Ukraine  
orcid.org/0000-0001-8635-5168  
Pasyk.Lyudmyla@eenu.edu.ua*

**Key words:** *intercultural competence, intercultural training, critical incident, storytelling, simulation game.*

The article is devoted to the research of training methods as an effective means of forming intercultural communicative competence in the process of teaching a course of intercultural communication. Intercultural competence is seen as the ability to understand, respect, appreciate, and productively use the cultural conditioning of perceptions and activities of oneself and others. The essence and complex structure of intercultural competence, components of its cognitive, affective and behavioral components are studied. Intercultural training is considered as specially designed activity that aims to have a positive impact on the attitudes, knowledge and activities of participants in relation to successful interaction with people with other cultural orientations. The main characteristics of general cultural and culture-specific, informative and empirical types of intercultural trainings are analyzed. The close relationship between communication and culture and new approaches to the organization of intercultural training are determined. Instructive, interactive and collaborative methods of teaching intercultural communication are systematized, which allow mastering such concepts as culture, intercultural interaction, ethnocentrism, stereotype, etc. not only on the cognitive, but also on the emotional-affective and behavioral levels. Such training methods as critical incident, positive incident, storytelling, simulation games and role-playing exercises are considered. The main goal of these exercises is to learn to understand and practice intercultural contacts from a self-critical perspective as an opportunity for successful interaction. Conducting simulation and role-playing exercises allow acquiring such competencies as tolerance of various interests, flexibility, empathy, impartiality, low level of ethnocentrism, and respect for other cultures. Intercultural trainings are able to form the ability to cooperate, negotiate, build relationships with representatives of other cultures, as well as serve as a motivating factor for initiating further intercultural projects.

**Постановка проблеми.** Міжкультурна комунікація як наука почала розвиватися в Україні на початку ХХІ ст. і відносно недавно викладається в закладах вищої освіти як навчальна дисципліна. Основним її завданням є набуття слухачами міжкультурної комунікативної компетенції, що передбачає ефективну взаємодію між представниками різних культур і розв'язання ситуацій міжкультур-

ного непорозуміння. Становлення міжкультурної комунікації як міждисциплінарної наукової дисципліни відбулося в США в другій половині ХХ ст., і поштовхом цьому слугувала необхідність розв'язання практичних проблем, зумовлених імміграцією та виникненням мультикультурного суспільства. Ще більшої актуальності дослідження міжкультурної комунікації набуло з посиленням

процесів міграції, глобалізації світової економіки, формуванням глобального інформаційного простору й розвитком масового туризму.

Навчання міжкультурної комунікації повинно містити не лише передачу необхідних знань про різні народи й культури, але й про проведення практичних занять, які передбачають опанування навичками спілкування в різних життєвих ситуаціях, що мають міжкультурний характер. Саме методика проведення таких практичних занять, або міжкультурних тренінгів, є нині актуальною та потребує детального вивчення з метою подальшого втілення як у курси міжкультурної комунікації, так і в процеси підготовки фахівців різних напрямів до міжкультурної співпраці й роботи в інтернаціональних колективах. Міжкультурна комунікативна компетентність стала нині складовою частиною підготовки фахівців різних спеціальностей. Інтерес до способів її формування зростає в педагогіці, про що свідчить низка дисертаційних досліджень із цієї теми (О. Кричківська, М. Сотер, М. Моцар). Сучасна освіта в цілому починає вибудовувати транскультурну стратегію навчання (Л. Горбунова), науковці починають говорити про інтеркультурну чи міжкультурну освіту (А. Леснянська-Дошак, Н. Самойленко). Як зазначає у своїй роботі М. Моцар, нині існує потреба у формуванні фахівця – медіатора культур – людини, що володіє знаннями про типи культур і способи взаємодії між ними, здатна побачити схожості й відмінності й проаналізувати їх з позицій властивих їм цінностей, звичаїв і традицій, здатна використовувати свої знання для досягнення взаєморозуміння з представниками інших культурних суспільств [3, с. 30–31].

**Мета й завдання статті.** Метою статті є розкриття методичних аспектів проведення практичних тренінгових занять як ефективного способу формування міжкультурної комунікативної компетентності. Досягнення поставленої мети передбачає виконання таких завдань: розглянути сутність і структуру міжкультурної комунікативної компетентності; проаналізувати тренінгові методи навчання міжкультурної комунікації та обґрунтувати необхідність їхнього застосування в процесі вивчення курсу міжкультурної комунікації.

Для досягнення поставленої мети було використано такі теоретичні методи: аналіз, систематизація та узагальнення теоретичних даних – для вивчення стану науково-теоретичного розв'язання проблеми й уточнення змісту основних понять дослідження; аналіз, синтез, порівняння, опис і класифікація наукових даних для встановлення основних методик проведення міжкультурних тренінгів.

**Предмет та об'єкт дослідження.** Об'єктом дослідження виступає міжкультурна комуніка-

тивна компетентія. Предмет дослідження – зміст, форми й методи формування міжкультурної комунікативної компетентності.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Навчання міжкультурної комунікації безпосередньо пов'язане з формуванням міжкультурної компетентності, що передбачає опанування низкою знань, умінь і навичок. У вітчизняній науковій думці міжкультурна компетентія розглядається як «тип комунікативної компетентності, який полягає в умінні використовувати комунікативні правила, постулати, максими й конвенції спілкування, притаманні тій національній лінгвокультурній спільноті, мовою котрої ведеться міжкультурна комунікація» [1]. У цьому випадку основний акцент робиться на опанування знаннями іноземної мови й культури країни, мова якої вивчається. Так, на думку О. Леонтович, міжкультурна компетентія є «конгломератом трьох складових компетентностей: мовної, комунікативної та культурної» [2, с. 50].

Німецькі науковці, розглядаючи міжкультурну компетентність, основну увагу звертають на її діяльнісний, або поведінковий, аспект. Так, Н.-J. Lüsebrink визначає міжкультурну компетентність як здатність адекватно поводитися з представниками інших культур відповідно до їхньої системи цінностей і комунікативних стилів, спілкуватися з ними й розуміти їх [9, с. 9]. На думку А. Thomas, ця компетентність проявляється в здатності розуміти, поважати, цінувати й продуктивно використовувати культурну зумовленість сприйняття, судження, відчуття та діяльності в себе самого й інших [11, с. 118]. Тобто міжкультурна компетентність полягає не лише в розумінні й повазі до чужих культурних ціннісних систем, але й у рефлексії, критичному осмисленні власної культури, результатом чого стає синтез двох різних ціннісних орієнтацій, який дає змогу успішно діяти в межах власної та чужої культури.

У німецькій науковій думці утвердилось розмежування в рамках міжкультурної компетентності трьох вимірів: афективного, когнітивного й поведінкового. Ці компоненти J. Volten структурує на часткові компетентності. Так, до афективного компонента належать: толерування багатозначності, стійкість до фрустрації, здатність до подолання стресу, впевненість у собі, гнучкість, емпатія, рольова дистанція, толерантність, неупередженість, низький рівень етноцентризму, повага до інших культур, готовність до міжкультурного навчання. Когнітивний вимір утворює розуміння феномену культури щодо сприйняття, мислення, установок, способу поведінки й діяльності; розуміння культурної зумовленості своїх і чужих дій; розуміння культурних розбіжностей партнерів по спілкуванню та особливостей процесу міжкультурної комунікації; готовність до метакомунікації.

До поведінкового виміру належать бажання та готовність до комунікації, здатність до спілкування з іншими, соціальна компетенція (вміння будувати відносини й здобувати довіру під час взаємодії з представниками інших культур) [4, с. 68].

Як бачимо, міжкультурна компетенція є складним конструктом, і основу її складає не декларативне знання фактів про чужу культуру, а готовність до сприйняття інших форм поведінки через розуміння культурних розбіжностей, культурної зумовленості власної та чужої поведінки. У зв'язку із цим основними завданнями міжкультурного навчання Н.-J. Lüsebrink визначає розвиток таких здібностей, як рольова дистанція (здатність розглядати свої погляди й моделі поведінки на тлі власних культурних і соціокультурних норм і дистанціюватися від них), толерування багатозначності (здатність толерувати різноманітні інтереси, очікування та потреби й зважати на них у процесі встановлення порозуміння) та емпатія (здатність і готовність перенестися та зрозуміти нову незнайому ситуацію та оточення) [9, с. 68]. Набуття мовної та країнознавчої компетенції теж, без сумніву, є важливими складовими частинами міжкультурної компетенції, однак важливішим за накопичення знань культури є здобуте в процесі опрацювання цього знання набуте ставлення до чужого й готовність до його подальшого пізнання та міжкультурної взаємодії. Адже ситуації міжкультурної взаємодії характеризуються певною невизначеністю, відсутністю зрозумілих правил поведінки й дій, тому, на думку J. Volten, компетентна міжкультурна діяльність полягає у вмінні домовитися, розробити такі правила, враховуючи погляди / позицію партнерів взаємодії [6].

Оскільки успішна взаємодія між представниками різних культур є метою навчання міжкультурної комунікації, доцільним є проведення тренінгових форм навчання, які спрямовані передусім на формування діяльній міжкультурної компетенції. Під міжкультурними тренінгами розуміють спеціально розроблені заходи з розвитку персоналу, які мають на меті позитивний вплив на ставлення, знання та діяльну компетенцію учасників стосовно успішної взаємодії з людьми з іншими культурними орієнтаціями [8]. Завдяки тренінгам відбувається навчання міжкультурної взаємодії не лише на когнітивному, але й на емоційно-афективному й поведінковому рівнях.

Німецькі фахівці в галузі міжкультурної комунікації розрізняють типи тренінгових форм на основі поєднання таких параметрів: загальнокультурні / культурно специфічні й інформативні / орієнтовані на досвід (емпіричні) тренінги [9, с. 78].

1. *Загальнокультурні інформативні тренінги* мають за мету загальну сенсифікацію щодо проблем, які можуть виникнути в процесі

міжкультурної комунікації. Поширеним методом таких тренінгів є культурний асимілятор (Cultural Assimilator), метою якого є навчити дивитись на ситуацію з позиції представника іншої культури. Культурний асимілятор базується на критичних інцидентах (Critical Incidents) – аналізі ситуацій взаємодії представників різних культур, в яких зазвичай є певне непорозуміння чи неоднозначність, за принципом тесту множинного вибору. До опису кожної ситуації пропонують можливі варіанти пояснення поведінки персонажів із правового, психологічного, мовного, культурного боку, які обговорюються в групі.

2. *Культурно специфічні інформативні тренінги* відрізняються від загальнокультурних спрямованістю на підготовку до взаємодії з представниками визначеної культури. У рамках того ж культурного асимілятора розглядаються ситуації взаємодії саме представників визначених культур, відбувається обговорення пов'язаних із цільовою культурою країнознавчих фактів. Критичні інциденти супроводжуються зазвичай думкою експертів – представників цільової культури з приводу обговорюваної ситуації, її ймовірності й можливого пояснення причини непорозуміння. Критичні інциденти систематизуються та використовуються згідно із цілями того чи іншого навчального тренінгу.

3. *Загальнокультурні емпіричні тренінги* орієнтовані на здобуття досвіду, їхньою метою є підвищення сенситивності до міжкультурної взаємодії, до незвичного, чужого на основі здобуття практичного досвіду спілкування через симуляції та рольові ігри, які базуються на переживанні ситуацій міжкультурних контактів. До таких культурно симулятивних ігор належить відома гра Бафа-Бафа, в якій учасники повинні виконувати ролі представників протилежно сконструйованих видуманих культур і вести перемовини, в ході яких діяти згідно з встановленими для кожної групи культурними правилами. Іншою класичною культурною симуляцією є гра в карти Барнга, в якій культурні відмінності стають зрозумілими через різні правила гри, встановлені для кожної з груп учасників. Під час зміни групи учасник опиняється в чужому середовищі, де діють інші правила, які він повинен пізнати для ефективної взаємодії в новій групі.

4. *Культурно специфічні емпіричні тренінги* ґрунтуються на тих же методах, що й загальнокультурні, однак симулятивні рольові ігри базуються в такому випадку не на вигаданих, а на реальних культурах, які зазвичай є вихідною та цільовою культурами учасників.

Нині західні науковці наголошують на необхідності переосмислення підходу до міжкультурних тренінгів, в яких культурно-порівняльні

підходи повинні розширюватися орієнтованими на взаємодію, оскільки знання про культурні розбіжності не може визначити перебіг тієї чи іншої взаємодії між представниками цих культур. Висловлюється критика тренінгових форм, спрямованих на контакти з певними національними культурами, які можуть привести до надмірної генералізації, формування стереотипів і надмірного акцентування на ролі національної культури для пояснення поведінки індивіда. Це спричинене змінами в суспільстві й новим розумінням поняття «культура» не як закритої системи цінностей, географічно обмеженої кордонами певної держави, національної культури, а як явище, яке хоч і має історично зумовлені підвалини, однак знаходиться в постійних змінах. Окремі науковці розглядають культуру як соціальне явище, що асоціюється з певними спільнотами, які об'єднують комунікативні процеси. Такі спільноти можуть як виходити за межі певної країни, так і для кожної країни може бути характерним наявність різних культурних спільнот.

На думку J. Volten, людина характеризується одночасною приналежністю до різних культурних середовищ: національної культури, культури певної організації, групи й тому подібне; й чим більше культурних контекстів утворюють досвід людини, тим більш гетерогенними є культурні спільноти. Новий підхід до розуміння культури як динамічного процесу, а не структури, встановлює відносність національних культур, однак не виключає їх. Вчений приходить до висновку, що культура й міжкультурність (Interkulturalität) є передусім моделями формування відношень між її суб'єктами та їхньої комунікативної взаємодії [5, с. 78–81].

Безумовним залишається тісний взаємозв'язок комунікації та культури, не зважаючи на її розуміння як гомогенного чи гетерогенного явища. Культура відіграє визначальну роль для самоідентифікації особистості, однак, зважаючи на комплексність цього поняття, ідентифікація людини відбувається в залежності від того, з якою культурною системою відношень людина себе насамперед співвідносить: людина, європеєць, українець / німець, науковець, вегетаріанець і тому подібне. Комплексна культурна ідентичність має свій вплив і на комунікацію, адже успішність комунікативної взаємодії залежить від розуміння ролі стереотипів у комунікації, усвідомлення власної та чужої багатовимірної культурної приналежності.

Переосмислення поняття культури й міжкультурної взаємодії має наслідком і нові підходи до міжкультурних тренінгів. Так, критиці піддаються тренінгові методи, де пояснення міжкультурних непорозумінь випливає з опису національних культур на основі біполярних моделей культурних

категорій чи вимірів. Так, певні вправи можуть сприяти укріпленню етнічних стереотипів і справляти враження, що міжкультурне спілкування саме по собі вже передбачає непорозуміння. Нове бачення культури й культурних спільнот у західному світі передбачає їхнє сприйняття як «потенційно відкритих мереж, які не можна чітко розмежувати одну від одної», а міжкультурні процеси, відповідно, «як потенційно когезійні й синергетичні взаємодії» [5, с. 82]. Процеси глобалізації, глокалізації та диджиталізації сприяють тому, що культурну самобутність індивіда формують за принципом мозаїки поряд із культурним досвідом певної національної спільноти й досвідом взаємодії з іншими національними й соціальними спільнотами. Навчання міжкультурній комунікації повинно нині не обмежуватися підготовкою до перебування в чужій країні, а сприяти міжкультурній віртуальній колективній роботі, розвитку інтеграційних процесів.

Планування тренінгових занять залежить від конкретних цілей навчання міжкультурної комунікації, цільової групи, просторових і часових умов, особи самого тренера. Залежно від навчальних цілей під час тренінгів можуть використовуватися різні методи навчання: інструктивні (передача знань), інтерактивні (базуються на взаємодії учасників) і методи колаборативного навчання (навчання в співробітництві).

До інструктивних методів, які можуть застосовуватися під час тренінгів, належать не лише лекції та інструктажі, а й перегляд та обговорення презентацій, відеороликів, зокрема широкий спектр навчальних відеороликів пропонує німецькомовний ютуб-канал IntercultureTV. Так, на основі моделі «піщаної гори» (Sandberg-Modell) [7] можна пояснити поняття культури й міжкультурної взаємодії як поєднання структурного й процесуального компонентів. Відомий прийом роботи з критичними інцидентами J. Volten пропонує замінити на «позитивні інциденти» (Positive Incidents), які представляють події, котрі базуються не на непорозуміннях, а на взаємодії потенціалів учасників [6]. Такі вправи підвищують мотивацію до міжкультурної взаємодії та запобігають сприйняттю міжкультурних контактів як таких, що з великою ймовірністю протікають проблематично.

Іншим методом проведення міжкультурних тренінгів, який приходить на заміну критичним інцидентам, є метод розповідання історій Storytelling. Різні прийоми інтерактивного сторітелінгу спонукають до створення та обговорення власних історій, перевагою яких, на думку тренера-практика J. Sell, є те, що сторітелінг передбачає передачу природно суб'єктивної картини й особистого досвіду, концентрує увагу на

обміні особистими історіями, а не культурними вимірами, які сприяють спотворенню картини культурного простору й применшують його комплексність [10, с. 131]. Розповіді сприяють само-рефлексії, розумінню культурної зумовленості власного сприйняття та розуміння того, що спроба описати культуру як складний феномен залежить від сприйняття реципієнта. Розповіді можна розповідати з різною мірою деталізації, використовуючи так звану техніку наближення та віддалення “zooming-in zooming-out”, – опис деталей, різних культурних аспектів і загальнішої картини культурного середовища. У випадку незначного досвіду міжкультурної взаємодії є можливість використовувати готові історії з блогів, переказувати певні ситуації, виокремлюючи основне. Методика сторітелінгу дозволяє подивитися на одну й ту ж ситуацію з різних боків, вона працює не лише на когнітивному, а й на емоційному рівні.

Інтерактивні тренінгові методи містять різного роду симулятивні й рольові ігри, прикладами яких можуть бути ігри «альбатрос», вправа «лимон» (сенсibilізація до стереотипів), після яких обов'язково відбувається процес рефлексії, під час якого учасники аналізують свої відчуття в процесі гри, здійснюють інтерпретацію певних дій, діляться схожим досвідом.

Коллаборативні методи роботи можуть містити різні міжкультурні проекти, коворкінгові проекти, імпровізаційний театр. Прикладом такого методу роботи може бути гра «цукрова вежа» (Zuckerturmspiel), яка сприяє розвитку кооперативної поведінки й синергетичного мислення. За правилами, учасники, поділені на команди, повинні виробити стратегію та збудувати якомога вищу вежу з кубиків цукру. У другому колі гри один з учасників кожної команди переходить до іншої. Під час обмірковування по завершенні гри обговорюються процеси взаємодії в групах із новим учасником і можливості застосування набутого досвіду на практиці. Інша симулятивна гра – «дердіанці», яка симулює взаємодію представників двох культур під час розв'язання певного завдання: група інженерів приїжджає в іншу країну з метою навчити її жителів будувати міст.

Головною метою всіх цих вправ є навчитися розуміти й практикувати міжкультурні контакти із самокритичної перспективи як можливість на успішну взаємодію.

**Висновки й перспективи подальших розробок.** Міжкультурна комунікативна компетенція є складним конструктом, який містить декілька підструктур і часткових компетенцій, якими повинен опанувати майбутній фахівець. Проведення занять із міжкультурної комунікації у вигляді інструктивних та інтерактивних тренінгів дає змогу опанувати такими поняттями, як культура, міжкуль-

турна взаємодія, етноцентризм, стереотип та інші не лише на когнітивному, а й на емоційно-афективному рівні. Проведення симулятивних і рольових ігор дозволяє набутти таких компетенцій, як толерування різноманітних інтересів, гнучкість, емпатія, толерантність, неупередженість, низький рівень етноцентризму, повага до інших культур. Міжкультурні тренінги здатні формувати вміння кооперувати, домовлятися, будувати відносини з представниками інших культур, слугувати мотивувальним фактором для ініціювання подальших міжкультурних проектів. Перспективою подальших розвідок вбачаємо проведення експериментальних досліджень ефективності тренінгових методів міжкультурного навчання в плані формування когнітивного, афективного й поведінкового компонентів міжкультурної компетенції.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Бацевич Ф.С. Словник термінів міжкультурної комунікації. URL: <http://terminy-mizhkult-komunikacii.wikidot.com/peredmovva> (дата звернення: 25.07.2020).
2. Леонтович О.А. Россия и США: Введение в межкультурную коммуникацию. Волгоград : Перемена, 2003. 399 с.
3. Моцар М.М. Формування полікультурної компетентності майбутніх перекладачів : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2018. 313 с.
4. Bolten J. Interkultureller Trainingsbedarf aus der Perspektive der Problemerkahrungen entsandter Führungskräfte. *Interkulturelles Lernen / Interkulturelles Training / Götz Klaus (Hg.)*. 4. Auflage. München und Mering : Rainer Hampp Verlag, 2002. S. 61–80.
5. Bolten J. Interkulturelle Trainings neu denken. *Interculture Journal*. 2016. Bd. 15. H. 26. S. 75–88.
6. Bolten J. Interkulturelle Lernprozesse neu gedacht. URL : <https://www.goethe.de/de/spr/mag/20906565.html> (дата звернення: 25.07.2020).
7. Das Sandberg-Modell. *IntercultureTV*. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=dEecRnyOeU8&t=316s> (дата звернення: 25.07.2020).
8. Interkulturelles Training: Definition & Ziele. URL: <https://www.ikud-seminare.de/veroeffentlichungen/interkulturelles-training.html> (дата звернення: 25.07.2020).
9. Lüsebrink H.-J. Interkulturelle Kommunikation : Interaktion. Fremdwahrnehmung. Kulturtransfer. Stuttgart. Weimar : Metzler Verlag, 2008. 213 S.
10. Sell J. Segel hoch und auf zu neuen Ufern. Eine Reise durch die Welt der Storytelling Methoden im interkulturellen Kontext. *Storytelling. Geschichten in Text, Bild und Film /*

Schach A. (Hrsg.). Wiesbaden : Springer Verlag, 2017. S.109-144.

11. Thomas A. Interkulturelle Handlungskompetenz – Schlüsselkompetenz für die moderne Arbeitswelt. *Arbeit*. 2006. Heft 2. Jg. 15. S. 114–125. URL: <https://eldorado.tu-dortmund.de/bitstream/2003/28675/1/thomas.pdf> (дата звернення: 25.07.2020).

#### REFERENCES

1. Batsevych F.S. Dictionary of terms of intercultural communication [Slovnýk terminiv mizh-kulturnoyi komunikatsiyi]. Retrieved from <http://terminy-mizhkult-komunikacii.wikidot.com/peredmov>
2. Leontovich, O.A. (2003). *Russia and the USA: An Introduction to Intercultural Communication* [Rossiya i SSHA: Vvedeniye v mezhkulturnuyu kommunikatsiyu]. Volgograd : Peremena.
3. Motsar, M.M. (2018). Formation of multicultural competence of future translators [Formuvannya polikulturnoyi kompetentnosti maybutnikh perekladachiv]. Thesis for the degree of Doctor of Philosophy in Pedagogical Sciences. 13.00.04. Kiev.
4. Bolten, J. (2002). Interkultureller Trainingsbedarf aus der Perspektive der Problemerkahrungen entsandter Führungskräfte. In: Götz Klaus (Hg.) *Interkulturelles Lernen / Interkulturelles Training*. 4. Auflage. München und Mering : Rainer Hampp Verlag, 2002. S. 61–80.
5. Bolten, J. (2016): Interkulturelle Trainings neu denken. *Interculture Journal*. Bd. 15, H. 26. S. 75–88.
6. Bolten, J. (2017) Interkulturelle Lernprozesse neu gedacht. Retrieved from <https://www.goethe.de/de/spr/mag/20906565.html>
7. Das Sandberg-Modell. IntercultureTV. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=dEecRnyOeU8&t=316s>.
8. Interkulturelles Training: Definition & Ziele. Retrieved from <https://www.ikud-seminare.de/veroeffentlichungen/interkulturelles-training.html>.
9. Lüsebrink, H.-J. (2008). *Interkulturelle Kommunikation: Interaktion. Fremdwahrnehmung. Kulturtransfer*. Stuttgart. Weimar: Metzler Verlag, 2008.
10. Sell, J. (2017): Segel hoch und auf zu neuen Ufern. Eine Reise durch die Welt der Storytelling Methoden im interkulturellen Kontext. In: Schach, A. (Hrsg.) *Storytelling. Geschichten in Text, Bild und Film*. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 109–144.
11. Thomas, A. (2006). Interkulturelle Handlungskompetenz – Schlüsselkompetenz für die moderne Arbeitswelt. *Arbeit*. Heft 2. Jg. 15. S. 114–125. Retrieved from <https://eldorado.tu-dortmund.de/bitstream/2003/28675/1/thomas.pdf>.