



Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Пятигорский государственный университет»



Институт иностранных языков
и международного туризма

Язык и культура в эпоху интеграции научного знания и профессионализации образования

г. Пятигорск
2021 г.

**Министерство науки и высшего образования РФ
ФГБОУ ВО «Пятигорский государственный университет»**

**ЯЗЫК И КУЛЬТУРА В ЭПОХУ
ИНТЕГРАЦИИ НАУЧНОГО ЗНАНИЯ
И ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ
ОБРАЗОВАНИЯ**

**Материалы V международной
научно-практической конференции**

Часть II

**Пятигорск
2021**

ББК 81.0я43+81.006.3я43

Я 41

Печатается по решению
редакционно-издательского совета
ФГБОУ ВО «ПГУ»

Язык и культура в эпоху интеграции научного знания и профессионализации образования. В 2-х частях. Часть II. – Пятигорск: ПГУ, 2021. – 212 с.

В научный журнал вошли материалы V международной научно-практической конференции «Язык и культура в эпоху интеграции научного знания и профессионализации образования», состоявшейся в ФГБОУ ВО «Пятигорский государственный университет» 14-15 октября 2021 года. Издание содержит результаты научных исследований отечественных и зарубежных учёных, посвященных актуальным проблемам межкультурной коммуникации в условиях стремительно меняющейся картины объективной реальности и переоценки фундаментальных концепций парадигмы научно-профессионального знания: наиболее значимым вопросам профессиональной лингводидактики в системе современного высшего образования; ключевым аспектам специальной номинации, прагматике и семантике различных видов дискурса, а также прикладному потенциалу технологий когнитивной и корпусной лингвистики..

Редакционная коллегия:

доктор филологических наук, профессор **З.А. Заврумов**
(ответственный редактор);
доктор педагогических наук, профессор **А.М. Акопянц**;
кандидат филологических наук, доцент **С.В. Тищенко**;
кандидат филологических наук, доцент **И.И. Косинец**;
кандидат филологических наук, доцент **О.В. Долматова**;
кандидат филологических наук, доцент **С.А. Петренко**;
кандидат филологических наук, доцент **И.Н. Михайловская**.

Рецензенты:

доктор филологических наук, профессор **Л.В. Витковская**;
доктор педагогических наук, профессор **И.В. Кичева**.

ISSN 2712-8016

© Пятигорский государственный
университет, 2021

© Коллектив авторов, 2021

Содержание

Секция «Ключевые задачи лингводидактики в условиях профессионализации и цифровизации образования»

Ботвинева Н.Ю. Преподавание дисциплин гуманитарного цикла в условиях цифровизации и профессионализации образования	6
Браславская Е.А. Современное состояние иноязычного образования в школах Республики Крым и города Севастополя.....	13
Горенко Г.М., Горенко И.В. Проблемы преподавания гуманитарных дисциплин в условиях новой образовательной реальности	17
Дубинко С.А. Стратегическое лидерство в условиях межкультурной коммуникации	23
Казарьянц К.Э. Организация учебного процесса в вузе по технологии смешанного обучения.....	30
Коломиец С.В. Особенности взаимодействия в полиэтнической учебной группе в рамках совместного обучения с компьютерной поддержкой	37
Михайловская И.Н., Ворон Ю.В. Межкультурный подход к обучению английскому языку сквозь призму понятия «современный образ иностранного языка».....	43
Пацора И.В., Гапон Л.А. Технологии применения когнитивного подхода к изучению иностранного языка в вузе ...	48
Савельева И.В. Типы интерактивных учебных ситуаций в поликультурных группах вуза: мультимодальный аспект	54
Хомович Н.В. Роль социокультурного компонента в процессе формирования грамматической компетенции студентов-лингвистов при обучении 2ИЯ	62
Ярмина Т.Н. Межкультурная компетенция как ключ к эффективному кросскультурному взаимодействию.....	67

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО В УСЛОВИЯХ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАЦИИ

Аннотация. В статье рассматриваются принципы стратегического лидерства, которые основаны на профессиональных и социокультурных компетенциях лидера-стратега, а также умении создавать корпоративную культуру с учетом стратегий компании и межкультурных различий. Подчеркивается, что стратегический стиль руководства подразумевает варианты, которые чувствительны к национальным моделям лидерства в той степени, которая наиболее соответствует корпоративному климату и интересам компании. При этом важную роль играет развитие коллективного интеллекта в сочетании с эмоциональным и культурным интеллектом команды.

Ключевые слова: стратегическое лидерство; профессиональные компетенции; социокультурные компетенции; коллективный интеллект; глобальная культура; локальная культура

Представители различных организаций, корпораций и команд, будь то сотрудники, акционеры или клиенты, несут с собой культурные, географические, геополитические и языковые атрибуты. Управление и использование этих атрибутов различными группами в организации влияет на то, насколько эффективно работают эти организации, и, в конечном счете, на их успех. У большинства организаций есть свои организационные ценности, которые определяют их организационную культуру и обеспечивают общую основу всей организации. Эти ценности определяют ее стратегическое направление и предопределяют профессиональные компетенции, а также культурные и социокультурные компетенции сотрудников, которые обеспечивают успешную работу в многонациональной команде [Baryshnikov, 2017]. Стратегические и профессиональные компетенции коррелируют с культурными и социокультурными компетенциями с учетом глобальных и локальных этнических культур, что создает корпоративную культуру. Значительная, если не определяющая роль в ее формировании принадлежит лидерам, а именно, стратегическим лидерам.

Исследование, проведенное PwC в 2015 году среди 6000 руководителей высшего звена с использованием методологии, разработанной Дэвидом Рук из Harthill Consulting и Уильямом

Торбертом из Бостонского университета, позволило выделять основные принципы, которым соответствуют стратегические лидеры или руководители преобразований, лидеры-стратеги [Рук, 2016: с. 161]. Эти принципы представляют собой комбинацию организационных систем и индивидуальных возможностей аппаратного и программного обеспечения трансформации. Реализация этих принципов напрямую связана с такими культурными параметрами, как дистанция власти, избегание неопределенности, индивидуализм/коллективизм, долгосрочная и краткосрочная ориентация, снисходительность/сдержанность, мужественность/женственность, отношение к доверию и контракту, отношение к конкурентности и сотрудничеству, прямолинейность/непрямолинейность в общении, использование различных когнитивных стилей (индуктивный, дедуктивный) представителями различных культур в принятии решений и создании команд и др. [Hofstede, 2011; Lewis, 2006].

Так, принцип распределения ответственности предполагает, что высшее руководство сокращает дистанцию власти, давая возможность сотрудникам на всех уровнях принимать решения. Это также увеличивает коллективный интеллект, адаптируемость и устойчивость организации за счет использования мудрости тех, кто находится за пределами традиционной иерархии принятия решений.

Коллективный интеллект, таким образом, сокращает дистанцию власти в целях эффективного принятия решений. С ним связан также принцип честности и открытости в отношении информации, прямолинейности/непрямолинейности в общении. Когда информация предоставляется конкретным людям только по мере необходимости, сотрудникам приходится принимать решения без учета многих обстоятельств. Они не знают, какие факторы имеют значение для стратегии предприятия. Более того, когда людям не хватает информации, это подрывает их уверенность в том, что можно бросить вызов лидеру или предложить идею, которая отличается от идеи лидера (сократить дистанцию власти). Это один из принципов «открытого управления», систематического обмена информацией о характере предприятия. В реализации этого принципа необходимо принимать во внимание культурные параметры дистанции власти, избегание неопределенности и то, как они проявляются в различных этнических культурах.

Разработка и представление идей – ключевой навык для стратегических лидеров. Еще более важной является способность

выдвигать свои идеи с тем, как предприятие создает ценность. Создавая для сотрудников возможности выражения новаторского мышления, можно помочь им научиться в максимальной степени использовать свой собственный творческий потенциал. Этот подход отличается от подхода традиционных культур, в которых общий канал для новых идей ограничен непосредственно менеджером. Менеджер может не оценить ценность идеи, заблокировать ее продвижение и подавить энтузиазм новатора. И, с другой стороны, контрпродуктивным будет позволять людям выдвигать идеи, не уделяя особого внимания их анализу, обсуждению, т.е. развитию коллективного интеллекта. Для этого существует множество каналов для новаторского мышления: многофункциональные форумы, стажировки, внутренние курсы или спонсирование посещения университетских программ. Обратное наставничество, при котором молодые сотрудники делятся своими знаниями о новых технологиях в рамках сотрудничества с более опытным сотрудником, также является эффективным. Google использовал ряд каналов для продвижения инноваций: сотрудники могут напрямую отправлять электронные письма любому руководителю организации. Например, создается «кафе Google», чтобы зажечь беседу, поощряя взаимодействие между сотрудниками и между командами, а руководители еженедельно проводят общие собрания, известные как TGIF: «слава Богу, сегодня пятница, празднование последнего рабочего/учебного дня недели». Это популярный лозунг телеканала ABC, под которым выходил в эфир блок прайм-тайм программирования в пятницу вечером.

Заявление о ценностях компании может побудить сотрудников «быстро терпеть неудачу» и учиться на своих ошибках. Стратегические лидеры не могут учиться только на успешных усилиях: им нужно распознавать типы неудач, которые превращаются в успехи. Им также необходимо научиться управлять напряжением, связанным с неопределенностью, и тому, как оправиться от неудачи, чтобы снова апробировать новые идеи. Так, британский благотворительный фонд инноваций Nesta проводит «фестивали неудач», сотрудники которых обсуждают ошибочные решения и извлекают из них уроки.

При этом стратегические лидеры учитывают способы принятия решений в зависимости от когнитивных стилей и стилей коммуникации, характерных для представителей различных культур. В этом плане кросс-функциональное «поле практики» [Сенге, 2020: с.74] значительно способствует созданию лидерского опыта с учетом профессиональных

и социокультурных компетенций представителей данной организации [Dubinko, 2021].

При решении вопроса о приеме на работу лидеры должны основываться на тщательном рассмотрении возможностей и опыта, а также стремиться к разнообразию, чтобы преодолеть естественную тенденцию менеджеров выбирать людей, очень похожих на них самих. Им необходимо проверить, как соискатели реагируют на конкретные жизненные ситуации: провести предметное исследование того, как они работали в предыдущих организациях, и провести интервью, чтобы проверить навыки переосмысления проблем, гибкость в рассмотрении общих вопросов и аналитических данных, а также их эмпатию – важный показатель культурной осведомленности. Стратегические лидеры обладают навыками того, что Крис Аргирис и Дональд Шён называют «двойным циклом обучения» [Аргирис et al, 2020]. Одноконтурное обучение предполагает глубокое осмысление ситуации и связанных с ней проблем. Двухцикловое обучение включает в себя изучение собственного мышления лидера-стратега о ситуации: предубеждений и предположений, а также «не подлежащих обсуждению» вопросов, о которых слишком сложно говорить. И здесь наблюдается идеальная возможность сочетать индуктивный когнитивный стиль, присущий линейно-активным культурам, и дедуктивный когнитивный стиль, который в большей степени характеризует представителей мульти-активных культур. Это потребует ясного и рефлексивного взгляда на окружающий пул талантов.

Следуя этим стратегическим принципам, лидеры современных многонациональных компаний и корпораций смогут приобрести навыки и влияние, чтобы трансформироваться в условиях социальных и деловых проблем и сбоев, что имеет важное значение для успеха компании и, возможно, даже для ее выживания. Важную роль при этом играет умение сочетать профессиональные и социокультурные компетенции, а также развивать коллективный интеллект корпорации в принятии решений. Лидерство, а именно стратегическое лидерство, таким образом, играет важную роль в многокультурной команде в эпоху глобализации и расширения международной торговли. Оно играет ключевую роль в определении эффективности команды [Burke et al, 2016: p. 280]. Стратегическое лидерство – это механизм, с помощью которого продвигается общее познание, влияние и поведение в командах, что позволяет осуществлять согласованные действия. Лидеры-стратеги гарантируют, что команда имеет четкое стратегическое

руководство, оптимально эффективную структуру, благоприятный эмоциональный и межкультурный контекст, доступное обучение экспертов [Hackman, 2020]. Эти новые тенденции в развитии концепции лидерства в новую цифровую эпоху выражаются в идее коллективного интеллекта, который успешно работает в сочетании с эмоциональным и культурным интеллектом [Peters, 2015; Dubinka-Hushcha, 2019]. Это дает возможность по-новому взглянуть на понятия глобального и локального в межкультурном сотрудничестве. Как отмечает Майкл Смит, «глобальное и локальное – не отдельные контейнеры, а взаимно конституирующие социальные процессы» [Smith, 2001: с.182]. По словам Джона Урри, «глобальное и локальное неразрывно и необратимо связаны динамическими отношениями» [Urqu: с.84].

Актуальным, таким образом, становится не просто приобретение знаний о культурных различиях и культурной сенситивности, но и умение на практике создать эффективную корпоративную среду, сочетая универсальные и локальные, этнические ценности. Лидерство, а именно стратегическое лидерство необходимо рассматривать как на локальном, так и на глобальном уровнях [Robertson, 1995].

Стратегическое лидерство требует определенной степени межкультурной осведомленности и толерантности. Такие глубокие компоненты культуры, как ценности, убеждения, когнитивные стили, отношения с окружающей средой, отношение к социальной структуре, времени, общению, меняются очень медленно или не меняются вообще даже в нашем глобальном мире. Процесс глобализации и стремление транснациональных компаний стандартизировать процедуры приведут к некоторому сближению различных культур с точки зрения организационной структуры, но различия в ценностях и мировоззрении сохраняют организационное разнообразие. Новые вызовы, с которыми столкнется мир в целом и мир бизнеса в частности, меняют представления о лидерстве, определяют взаимодействие глобального и локального в стиле руководства, сочетание универсальных характеристик и этнических культурных особенностей. Стратегическое лидерство включает в себя лучшие практики транснациональных корпораций и конгломератов, которые гибко реагируют на национальные стили и бизнес-среду. Стратегический стиль руководства подразумевает варианты, которые чувствительны к национальным моделям лидерства в той степени, которая наиболее соответствует корпоративному климату и интересам компании. При этом важную роль играет развитие

коллективного интеллекта в сочетании с эмоциональным и культурным интеллектом команды.

Библиографический список

1. Аргирис Крис, Шен Дональд. Модель Двойная петля обучения. Как учиться на собственных ошибках. Лидер инсайд, 2020 [Electronic Resource]. URL: <https://leaderinside.ru/o-nas/poleznoe-i-publikaczii/tehnologii/model-dvojnaya-petlya-obucheniya/> (дата обращения 10.08.2021)
2. Сенге Питер. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации [Electronic Resource]. URL: http://loveread.ec/view_global.php?id=9553 / (дата обращения 12.06.2021)
3. Рук Дэвид, Торберт Уильям. Семь превращений лидера // Лидерство / Пер. с англ. – М.: Альпина Паблшер, 2016. – Серия: Harvard Business Review 10 лучших статей “HBR’s 10 Must Reads”. 2016. – С. 161-187
4. Baryshnikov N.V. Pluralistic didactics of languages and cultures. In: Linguodidactic Problems of the Formation of Foreign Language Competencies Collective Monograph Based on the Materials of the International Scientific and Methodological Symposium “Lempert Readings XIX”. PSU Publishing House, Pyatigorsk, 2017, pp. 16-22.
5. Burke C. S., Stagl K. C., Klein C., Goodwin G. F., Salas E., & Halpin S. M. (2006). What type of leadership behaviors are functional in teams? A meta-analysis. The Leadership Quarterly, 17(3), P. 280-307. [Electronic Resource]. URL: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.02.007> (дата обращения 10.08.2021)
6. Dubinka-Hushcha L.A. Augmenting collective intelligence through blended learning and open educational resources. In: Intercultural Communication and Professionally Oriented Teaching Foreign Languages: materials of the XIIIth international scientific conf., Minsk, October 30, 2019, Belarusian State University. BSU, Minsk, 2019, pp. 105-109. [Electronic Resource]. URL: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/240421/1/105-108.pdf> (дата обращения 21.08.2021)
7. Dubinko S. A. Intercultural competence in effective business communication. In: Teaching Foreign Languages in Polycultural World : Traditions, Innovations Perspectives: materials of the III-d International scientific and practical conference, Minsk, March, 25, 2021, Belarusian State Pedagogical University named after M. Tank. BSPU, Minsk, pp. 14-18. URI: <https://elib.bsu.by/handle/123456789/259562> (дата обращения 28.08.2021)
8. Hackman J. Richard. Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances – The Five Keys to Successful Teams, Harvard Business School [Electronic Resource]. URL: <https://hbswk.hbs.edu/archive/leading-teams-setting-the-stage-for-great-performances-the-five-keys-to-successful-teams/> (дата обращения 20.08.2021)

9. Hofstede, G. Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. Online Readings in Psychology and Culture, 2, 8, 2011, [Electronic Resource]. <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
10. Lewis Richard D. When Cultures Collide: Leading Across Cultures. – 3rd ed. 2006, Nicholas Brealey International, – 591 p. [Electronic Resource]. URL: <http://www.utntyh.com/wp-content/uploads/2011/11/When-Cultures-Collide.pdf> (дата обращения 10.08.2021)
11. Peters M. F. Interview with Pierre A. Levy, French philosopher of collective intelligence, 2015. [Electronic Resource]. URL: <https://doi.org/10.1080/23265507.2015.1084477> (дата обращения 20.08.2021)
12. Robertson R. Glocalization: Time-Space and Homogeneity-Heterogeneity. In: Featherstone, M., Lash, S. and Robertson, R., Eds., Global Modernities, Sage Publications, 1995, London, pp. 25-44. [Electronic Resource]. <https://www.scrip.org> (дата обращения 24.08.2021)
13. Smith Michael, Peter. Transnational Urbanism: Locating Globalization. Oxford, UK & Malden, Mass.: Blackwell, 2001, University of Carolina, 221 p.
14. Urry, John. Sociology Beyond Societies: Mobilities for the Twenty-First Century, University of Lancaster, 2000, 267 pp. DOI: 10.4324/9780203021613.

S.A. Dubinko

Belarusian State University

e-mail: svetlanadubinko@gmail.com

STRATEGIC LEADERSHIP IN THE CONDITIONS OF INTERCULTURAL COMMUNICATION

Abstract. The article considers the principles of strategic leadership which are based on the professional, social and cultural competences of a strategist leader, as well as the ability to create a corporate culture. This approach takes into account the company's strategies and intercultural differences. It is shown that the strategic leadership style implies options that are sensitive to national leadership models to the extent that is most consistent with the corporate climate and business interests of a company. The development of collective intelligence in combination with the emotional and cultural intelligence of the team plays an important role.

Key words: strategic leadership; professional competence; social and cultural competence; collective intelligence; global culture; local culture.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Секция «Ключевые задачи лингводидактики в условиях профессионализации и цифровизации образования»

Богвинева Наталья Юрьевна кандидат педагогических наук, доцент,
Пятигорский государственный университет

Браславская Елена Алексеевна старший преподаватель,
Севастопольский государственный университет

Ворон Юлия Вячеславовна магистрант, Пятигорский государственный
университет

Гапон Людмила Алексеевна старший преподаватель, Пятигорский
государственный университет

Горенко Галина Михайловна кандидат философских наук, доцент,
Московский государственный институт международных отношений
(университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации

Горенко Игорь Владимирович кандидат философских наук, доцент,
Одинцовский филиал Московского государственного института
международных отношений (университета) Министерства иностранных
дел Российской Федерации

Дубинко Светлана Алексеевна кандидат филологических наук,
доцент, Белорусский государственный университет

Казарьянц Карина Эдуардовна кандидат педагогических наук,
профессор, Пятигорский государственный университет

Коломиец Светлана Вячеславовна кандидат филологических наук,
доцент, Кемеровский государственный университет

Михайловская Ирина Николаевна кандидат филологических наук,
доцент, Пятигорский государственный университет

Пацора Ирина Викторовна кандидат педагогических наук, доцент,
Пятигорский государственный университет

Савельева Ирина Викторовна кандидат филологических наук, доцент,
Кемеровский государственный университет

Подписано в печать 11.10.2021.
Формат 60×84^{1/16}. Бумага офсетная. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 13,25. Уч.-изд. л. 12,32. Тираж 500 экз. Заказ № 94.

ФГБОУ ВО «Пятигорский государственный университет»
357532, г. Пятигорск, пр. Калинина, 9.
Отпечатано в отделе ПИИД УНР ФГБОУ ВО «ПГУ»