

Методы формирования кросскультурной компетенции в рамках профориентационной деятельности при подготовке лингвистов-переводчиков

Виктория Викторовна Левченко

кандидат педагогических наук, доцент кафедры иностранных языков
Московский финансово-промышленный университет Синергия
Москва, Россия
vvlevchenko@synergy.ru
 0000-0001-9583-6975

Ирина Владимировна Лохтина

старший преподаватель кафедры иностранных языков
Московский финансово-промышленный университет Синергия
Москва, Россия
ILokhtina@synergy.ru
 0000-0002-4767-1157

Инна Игоревна Пеньковская

декан факультета лингвистики, старший преподаватель кафедры иностранных языков
Московский финансово-промышленный университет Синергия
Москва, Россия
IPenkovskaya@lingva.edu.ru
 0000-0000-0000-0000

Дарья Андреевна Шальнова

заместитель декана факультета лингвистики, старший преподаватель кафедры иностранных языков
Московский финансово-промышленный университет Синергия
Москва, Россия
DShalnova@lingva.edu.ru
 0000-0000-0000-0000

Поступила в редакцию 16.07.2023

Принята 09.08.2023

Опубликована 15.09.2023

 10.25726/r1187-3668-7024-k

Аннотация

Вопросы кросскультурной компетенции и кросскультурной коммуникации всегда были актуальными, особенно в настоящее время, поскольку мир сейчас открыт благодаря глобализационным процессам. Стремительное развитие технологий, распространение социальных сетей, программы академической мобильности, открытость и доступность средств массовой коммуникации являются факторами увеличения значимости кросскультурной коммуникации с одновременным увеличением важности владения английским языком, как средством международного общения. Перечисленные положения играют особую роль при работе с лингвистами-переводчиками, т.к. для них изучение английского языка носит профессиональный характер и происходит в постоянном сравнении двух языковых систем – системы родного языка и системы иностранного языка – каждая из которых имеет свои закономерности и правила, при этом система родного языка часто оказывает интерферирующее воздействие на систему иностранного языка. При изучении иностранного языка, лингвисты-переводчики овладевают им как «твердым» навыком, т.е. навыком, необходимым для совершения

профессиональных действий. Одновременно с этим, лингвисты-переводчики развивают и один из «мягких» навыков в силу специфики своей профессиональной дисциплины – навыки и умения кросскультурной коммуникации. При этом, остальные «мягкие» навыки не всегда развиваются в полной мере, что, в свою очередь, препятствует успешности выпускников на рынке труда. В рамках настоящего исследования авторы сосредоточились на методах формирования кросскультурной компетенции для повышения конкурентоспособности выпускников лингвистического вуза средствами профориентационной деятельности, а именно-реализацией проекта, направленного на подготовку комплекта документов-резюме и самопрезентации на двух языках-родном и иностранном – учетом особенностей задействованных культур.

Ключевые слова

кросскультурная компетенция, лингвистический вуз, мягкие навыки, профориентация, культура 1, культура 2, самопрезентация, лингвисты-переводчики, интерференция.

Введение

Общей целью обучения иностранному языку является формирование иноязычной коммуникативной межкультурной компетенции, что подразумевает готовность и способность осуществить эффективную межкультурную или кросскультурную коммуникацию. К тому же «в условиях глобализации и взаимопроникновения культур... чрезвычайно актуальной становится проблема перевода. Задача переводчика – найти золотую середину: обеспечить понимание художественного произведения в конкретной культурно-языковой среде и сохранить при этом замысел создателя» (Чистякова, 2022). Эта цель преследуется во всех образовательных учреждениях Российской Федерации при обучении иностранному языку. Кросскультурное общение становится значимой, личностной характеристикой любого специалиста (Садомова, 2008).

В условиях обучения иностранному языку на лингвистическом факультете вуза, формирование навыков кросскультурной коммуникации приобретает особую значимость, поскольку речь идет о формировании профессиональных навыков коммуникации в кросскультурной среде у лингвистов-переводчиков. Одновременно с этим, нельзя недооценивать интерферирующее влияние родного языка на иностранный язык в разных аспектах и ситуациях, что необходимо нивелировать в процессе формирования кросскультурной компетенции. Одной из проблемных областей, где родной язык обладает значительной интерферирующей силой, является зона начального устройства на работу по полученной специальности.

Материалы и методы исследования

Объектом настоящего исследования является формирование у студентов-лингвистов кросскультурной коммуникации в процессе обучения в вузе.

Предметом настоящего исследования выступают профориентационные технологии, применяемые для формирования кросскультурной компетенции.

В рамках настоящего исследования была изучена психолого-педагогическая литература по вопросам кросскультурной компетенции и коммуникации, исследования по «твердым» и «мягким» навыкам, нормативно-правовая база, регулирующая обучение в высшем учебном заведении, запросы реального сектора экономики на специалистов в области перевода. В рамках исследования был проведен профориентационный марафон для студентов 1-3 курсов факультета лингвистики с последующим выходом в реальный сектор экономики. По окончании марафона, обучающиеся сформировали пакет необходимых документов для размещения на сайтах по поиску работы, проработали навыки самопрезентации, с учетом разницы в задействованных культурах – родной (Культура 1) и иностранной (Культура 2).

По окончании проведения профориентационного марафона обучающимся было предложено ответить на вопросы анкеты; ответы участников марафона подтвердили важность и необходимость

организации подобных мероприятий, поскольку 100% участников сказали, что они улучшили свои навыки самопрезентации и написания резюме.

Результаты и обсуждение

В современном мире каждая программа высшего образования выстроена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС 3++) соответствующего направления. Набор универсальных и общепрофессиональных компетенций по направлению, определенных соответствующим ФГОС, задает общее направление развития специалиста данной сферы, в то время как профессиональные компетенции определяются самостоятельно образовательной организацией в соответствии с профилем той или иной программы в рамках направления. Профессиональные компетенции по программе выстраиваются в соответствии с практическими задачами, указанными во ФГОСе (Приказ Минобрнауки, 2020), однако зачастую, несмотря на такое построение, не отражают реальные требования к компетенциям специалиста от работодателя. Реальный запрос соответствующего сектора экономики следует принимать в расчет в процессе составления и реализации программы для создания более благоприятных условий трудоустройства студентов, которые таким образом будут более подготовлены к требованиям, предъявляемым им работодателем по соответствующей специальности. Таким образом есть возможность не только уменьшить процент студентов, устраивающихся после выпуска работать не по специальности, но и способствовать улучшению кооперационных связей высшего учебного заведения и компаний реального сектора. Процесс взаимодействия и подготовки отвечающих спросу кадров можно также решить совместной актуализацией образовательных программ компанией-партнером и вузом (Лагзян, 2018).

Профориентация является привычным понятием, когда мы говорим об учащейся школы, однако она остается не менее важной и на этапе получения высшего образования. Одним из основных отличий профориентации в вузе от школьной профориентации является необходимость познакомить студента со всей парадигмой возможностей, которые дает ему образование по выбранному направлению и показать, какие карьерные перспективы могут ожидать в дальнейшем при развитии в уже определенной сфере. Для студента лингвистического направления данными вариантами профессионального развития могут быть: переводчик художественных текстов, переводчик в профессиональной (юридической, медицинской, технической) сфере, аудиовизуальный переводчик, менеджер переводческих проектов или иные управленческие позиции в сфере межкультурной коммуникации. В соответствии с каждым из данных запросов обозначенного сектора экономики выстраивается ряд взаимосвязанных компетенций, которыми следует овладеть выпускнику направления для дальнейшего трудоустройства на желаемую позицию (Буренкова; Данилова; Сидорина; 2019).

Профессиональные компетенции, реализуемые в программе, охватывают все основные направления дальнейшего профессионального развития студентов. Однако, насколько мы можем видеть, спектр возможностей реализации в сфере и требующихся сформированных компетенций крайне широк и часто не входит в ряд профессиональных компетенций, которые включаются в состав программы при ее утверждении высшим учебным заведением. Это является следствием того, что для полноценного формирования данных компетенций и на изучение соответствующих дисциплин по каждой из компетенций должно быть распределено достаточное количество академических часов. Таким образом, мы можем сделать вывод о необходимости дополнительной работы с профориентацией студентов, которая будет предполагать знакомство студентов с реальным запросом и тем, какие именно способности им следует развивать как в рамках образовательной программы, так и вне ее.

Формирование специфических профессиональных компетенций, соответствующих определенным позициям, возможно при формировании программы обучения совместно с компанией реального сектора экономики. Однако в иных условиях, часть данных компетенций может быть сформирована с помощью междисциплинарных связей. Проекты, создаваемые и проводимые на стыке нескольких дисциплин, способствуют развитию новых профессиональных компетенций, которые в дальнейшем могут послужить основой для профессионального развития. Например, развитие навыков

кросскультурной коммуникации в контексте различных не профессиональных дисциплин, способны развить коммуникативную компетенцию в конкретной узко направленной сфере. Реализация подобного в процессе обучения лингвистов-переводчиков возможна путем организации различных междисциплинарных проектов, об одном из которых мы поговорим далее.

Навык осуществления эффективной кросскультурной коммуникации относится к т.н. «твердым» навыкам студентов, обучающихся по направлению подготовки 45.03.02 Лингвистика, профиль «Теория и практика перевода», поскольку напрямую связан с выполнением профессиональных функций переводчиками. В тоже время, навыки саморепрезентации, написания резюме и сопроводительного письма, например, будут относиться к т.н. «мягким» навыкам, поскольку не имеют прямого отношения к профессии переводчика, но являются универсальными для студентов любого направления подготовки.

Напомним, что в настоящее время вопрос формирования «жестких» и «мягких» навыков стоит достаточно остро. «Жесткие» навыки имеют прямое отношение к будущей профессиональной деятельности студентов, собственно – это то, чем они овладевают в период обучения в вузе. «Мягкие» навыки имеют универсальную природу и не привязаны к какой-либо профессиональной деятельности, но носят надпрофессиональный характер и являются крайне востребованными у работодателей (Глотова, 2021). «Жесткие» навыки формируются естественным путем, за счет изучения дисциплин профессионального цикла, в то же время, формированию «мягких» навыков не уделяется должного внимания, поэтому часто выпускники вузов не могут, например, себя представить во время собеседования и часто не знают, как нужно себя вести во время собеседования, как написать резюме или сопроводительное письмо. У студентов-лингвистов ситуация усугубляется тем, что им приходится работать в двух разных языковых системах, в каждой из которых существуют определенные правила и требования: система родного/ русского языка, которой соответствует культура 1 и система иностранного/ английского языка, которой соответствует культура 2. С одной стороны, они работают на иностранном языке – это их «жесткий» навык, с другой стороны, за время обучения в вузе, они должны сформировать ряд универсальных компетенций для формирования «мягких» навыков, например:

УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах).

УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (Приказ Минобрнауки, 2020).

В рамках настоящего исследования, мы остановимся именно на формировании «мягких» навыков у студентов, обучающихся по направлению подготовки 45.03.02 Лингвистика, профиль «Теория и практика перевода», для успешного преодоления жесткой конкуренции на рынке труда.

Перечисленные выше универсальные компетенции можно распределить по нескольким группам «мягких» навыков:

- коммуникативные (отвечают за умение общаться и понимать собеседника (например, проявление эмпатии),
- интеллектуальные (включают в себя креативность (творческий подход) и критическое мышление),
- волевые (эмоциональный интеллект и тайм-менеджмент),
- лидерские (способности организовать управление коллективом, работа в команде) (Левченко, 2023).

Владение навыками самопрезентации является одним из ключевых моментов в карьере выпускника-переводчика, позволяющим претенденту выделить себя из ряда других, обратить на себя внимание, создать «имидж» профессионала. В независимости от того какой тип трудоустройства

выбирает соискатель, удаленная индивидуальная работа или работа в офисе, первым шагом к получению рабочего места является самопрезентация. В современном мире в связи с большим числом используемых интернет-технологий совершенно необязательным является приглашение на собеседование в офис компании. Нередко знакомство с работодателем состоится посредством видеоконференций, или отправляется сопроводительное письмо по просьбе нанимающей стороны. В этой ситуации важно продемонстрировать себя как специалиста, хоть и начинающего. Соискателю нужно будет пройти следующие этапы:

- самопрезентация,
- составление резюме и сопроводительного письма,
- собеседование.

Для того, чтобы оценить коммуникативное поведение во время самопрезентации, нужно учитывать такие факторы, как культура общения, в рамках которой происходит коммуникация. «Самопрезентация в рамках межкультурной коммуникации культурно обусловлена и определяется культурой того или иного народа и коммуникативным поведением, которое складывается из коммуникативных норм и традиций, их национально-культурных особенностей, характерных для конкретной лингвокультуры» (Новицкая, 2014). Если соискатель готовит презентацию на русском языке, который является его языком с рождения, скорее всего он не столкнется с проблемами подготовки речи. Но нужно учитывать и тот факт, что у претендента могут быть проблемы с построением самопрезентации и на родном языке, ввиду тенденции современного поколения игнорировать литературные произведения, сокращать живое общение, коммуницировать в электронной среде, что, таким образом, ведет к обеднению языка и затруднениям в выражении собственных мыслей.

Если рассматривать самопрезентацию на иностранном языке, то нужно обязательно отметить ряд возможных трудностей, с которыми столкнется соискатель, такие как отличный от родного языка способ построения предложений, правильно подобранная лексика, беглость языка и эмотивность.

Грамотно составленное резюме – один из ключевых факторов при трудоустройстве. Резюме соискателя позволяет работодателю составить первое впечатление о будущем работнике, оценить профессиональный опыт и личные качества. И для того, чтобы работодатель выделил именно ваше резюме, нужно знать, как грамотно его составить.

На большинстве платформ по трудоустройству, таких как hh.ru, superjob.ru соискатель заполняет шаблонные формы, что значительно облегчает процесс.

При трудоустройстве в зарубежную компанию важно понимать, какую форму документа должен предоставить соискатель. Существует два вида резюме, принятых в иностранных компаниях: resume и CV, в русскоязычном сегменте рынка (культура 1) оба эти понятия трактуются как «резюме». В англоязычном восприятии (культура 2) эти понятия разнятся.

Резюме (resume) — это четко-структурированный документ размером не более одной страницы, с кратким изложением опыта работы и биографии соискателя, имеющей отношение к работе, на которую претендует соискатель.

CV (Curriculum Vitae) – это документ, который соискатели используют для демонстрации своих академических и профессиональных достижений. Он обычно длиннее резюме и должен включать информацию, необходимую рекрутеру для проверки навыков, опыта и образовательного ценза соискателя.

Первое, что должен понимать соискатель, — это какой документ требуется предоставить.

Стандартные пункты для заполнения резюме включают:

- Personal Information (Личная информация)
- Objective (Цель)
- Work Experience (Опыт работы)
- Education (Образование)
- Languages (Иностранные языки)
- Skills (Специальные навыки)
- References (Рекомендации)

В данном случае необходимо учитывать языковые нормы языка. В английском языке, указывая адрес (если необходимо), нужно начинать с нумерации дома. Отличием между двумя языками является и то, что в английском варианте не существует отчества. При заполнении информации, включающей имена собственные, чаще всего используется частичный или полный семантический перевод, например: Moscow State University – Московский государственный университет. При наличии в названии антропонима, используется метод транслитерации и антропоним ставится перед основным названием учреждения, например: The Bauman Moscow State Technical University (BMSTU)-Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана (МГТУ им. Н.Э. Баумана)

Собеседование – это интервью рекрутера и соискателя, при котором происходит личное общение. При прохождении интервью на английском языке (культура 2) респондент может столкнуться с такими сложностями, как семантическая связность текста (под текстом подразумеваем ответ), интерференция или перенос. Любой ответ на вопрос является неподготовленным (спонтанным). Человек, дающий ответ на неродном языке может использовать межъязыковую интерференцию. Межъязыковая интерференция — это взаимодействие языковых систем в условиях двуязычия складывающегося либо при контактах языковых, либо при индивидуальном освоении неродного языка; выражается в отклонениях от нормы и системы второго языка (культура 2) под влиянием родного языка (Культура 1). Таким образом соискатель передает смысл сказанного на иностранном языке по аналогии с принятыми в родном языке грамматическими и лексическими нормами.

Рассмотрим работу с указанными сложностями на примере профориентационного марафона для студентов факультета Лингвистики профиля «Теория и практика перевода». В проекте принимало участие 50 обучающихся с 1 по 3 курс, в также карьерные консультанты и представители реального сектора экономики, потенциальные работодатели в сфере перевода, преподавания иностранных языков и международного бизнеса. Срок реализации проекта составил 30 дней. Конечным продуктом стал комплект для трудоустройства: резюме на русском и английском языках и краткая видео/аудио самопрезентация для потенциального работодателя из числа участников проекта.

Переходя к описанию проекта, стоит выделить его основные задачи:

1. формирование у обучающихся четкого понимания о запросах реального сектора экономики;
2. формирование у обучающихся понимания о рынке труда и процессе поиска работы;
3. формирование мягких навыков в Культуре 1 и Культуре 2 для дальнейшего трудоустройства.
4. Процесс реализации проекта был разделен на несколько этапов, контроль над ходом и эффективность каждого из которых осуществляла выпускающая кафедра совместно с карьерными консультантами. Работа по реализации проекта велась в синхронном и асинхронном формате. Все материалы были размещены на платформе Padlet, где у участников была возможность ознакомиться с записями встреч, информацией о представителях организаций-участниках, а также разместить свои работы для получения обратной связи от экспертов. В качестве платформы для синхронных мероприятий был использован Zoom.

Первым этапом стало проведение тренингов от карьерных консультантов по составлению резюме, поиску вакансий и самопрезентации. Задачей первого этапа стала подготовка обучающихся к встрече с представителями потенциальных компаний-работодателей, формирование у них понимания запросов рынка труда в целом и критериев отбора кандидатов.

Во время второго этапа реализации проекта участникам было предложено встретиться с представителями компаний реального сектора экономики. При этом стоит отметить, что при выборе данных экспертов акцент был сделан на сотрудников, принимающих решение о найме сотрудников. Основной задачей данного этапа проекта стало формирование у обучающихся четкого понимания конкретных запросов работодателей и узконаправленная профориентация. Целью данного этапа стал выбор участниками конкретной организации для реализации последующих этапов проекта.

Следующим этапом реализации проекта стала работа над резюме и самопрезентацией в соответствии с выбранной компанией-работодателем. В ходе реализации данного этапа участникам

были предложены все необходимые материалы, которые координаторы разместили на платформе Padlet. Комплект материалов содержал примеры успешных резюме и самопрезентаций от карьерных экспертов, а также записи мастер-классов по трудоустройству и встреч с представителями компаний. Результаты своей работы участники проекта загружали в отдельную ветку на Padlet и получали комментарии и рекомендации от карьерных консультантов, которые координировали данный этап.

Завершающим этапом данного проекта стало составление резюме и самопрезентаций на английском языке в рамках обучения по дисциплине «Практический курс первого иностранного (английского) языка». На данном этапе обучающимся было предложено проанализировать свой материал на родном (русском) языке и составить комплект из резюме и самопрезентации на иностранном языке с учетом особенностей иноязычной Культуры 2. Координацию хода данного этапа осуществляла выпускающая кафедра совместно с карьерными консультантами. Итоговый пакет участникам было предложено разместить в соответствующей ветке на Padlet.

Анализируя полученные результаты, стоит отметить, что 100% участников указали, что участие в проекте помогло им сформировать более четкое понимание карьерных перспектив на современном рынке труда. Все участники эксперимента отметили встречи с представителями компаний-работодателей, как уникальный опыт для их дальнейшего профессионального самоопределения. Однако, 30% опрошенных хотели бы видеть в будущем направление на стажировки, как результат подобного рода проектов.

Анализируя роль карьерных консультантов в проекте, стоит отметить, что только 20% участников имели опыт составления резюме до участия в проекте и опыт составления самопрезентации стал уникальным для всех участников проекта. Анализируя опрос участников по итогам работы стоит отметить, что 100% опрошенных улучшили свои навыки составления резюме и самопрезентации и готовы использовать полученные материалы для реального поиска работы.

Также стоит отметить, что всем участники проекта отметили важность работы с самопрезентаций и составлением резюме на иностранном языке в рамках подготовки будущих специалистов в области перевода и межкультурной коммуникации. 100% опрошенных отметили, что навыки, полученные в ходе работы с материалами в рамках Культуры 1 лишь частично пригодились при адаптации комплекта в рамках Культуры 2. При этом половина опрошенных указала на необходимость введения модулей по самопрезентации на всех изучаемых языках в программу обучения.

Заключение

Вопрос профориентации в ВУЗе несомненно остается одним из самых актуальных. Одним из основных достоинств описанного проекта является его метапредметность и междисциплинарность. Мы глубоко убеждены, что системно выстроенная работа с реальным сектором экономики, с привлечением профессионалов в сфере трудоустройства обеспечит успешную адаптацию молодых специалистов на рынке труда. По нашему мнению, именно такой комплексный подход способствует не только профессиональному, но и личностному самоопределению.

Список литературы

1. Буренкова Н.В. Данилова Т.В., Сидорина М.С. Инновационные технологии как фактор реализации компетентностного подхода в образовании. Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. 220 с.
2. Глотова А.В. Формирование гибких навыков студентов гуманитарных направлений подготовки при изучении иностранного языка в онлайн-среде // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Гуманитарные науки. 2021. № 3-2. С. 41-46. DOI 10.37882/2223-2982.2021.03-2.09.
3. Лагзян А.А. Взаимосвязь вузов и компаний реального сектора экономики. Вестник университета. 2018. № (11). С. 123-127. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2018-11-123-127>
4. Левченко В.В., Пеньковская И.И., Ушакова Е.В., Чистякова Н.А. Методика развития конкурентоспособности и практикоориентированности студентов вуза в процессе освоения

гуманитарных дисциплин // Вопросы истории. 2023. № 4-2. С. 262-273. DOI 10.31166/VoprosyIstorii202304Statyi50.

5. Новицкая Н. Г., Бараш И. Н. Самопрезентация в иноязычном общении и технология обучения на уроках английского языка // Вестник Мозырского государственного педагогического университета им. Шамякина И.П. 2014. № 2 (43). С. 117-120.

6. Приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 № 969 (ред. от 26.11.2020) "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 45.03.02 Лингвистика" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.08.2020 № 59448). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_360850/

7. Садова Н. В. Кросскультурная коммуникация как неотъемлемый механизм становления личностных и профессиональных характеристик будущего специалиста // Альманах современной науки и образования. 2008. № 6-2. С. 162-163.

8. Чистякова Н. А., Леонова Л. А., Лысова Ю. М. Проблематика перевода и локализации американских мультипликационных фильмов первого десятилетия XXI века // Управление образованием: теория и практика. 2022. № 2 (48). С. 82-90. DOI 10.25726/v6948-8268-3951-k.

Methods of developing cross-cultural competence in the framework of career guidance while training linguists-translators

Victoria V. Levchenko

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Foreign Languages
Moscow Financial and Industrial University "Synergy"

Moscow, Russia

vvlevchenko@synergy.ru

 0000-0001-9583-6975

Irina V. Lokhtina

Senior Lecturer of the Department of Foreign Languages

Moscow Financial and Industrial University "Synergy"

Moscow, Russia

ILokhtina@synergy.ru

 0000-0002-4767-1157

Inna I. Penkovskaya

Dean of the Faculty of Linguistics, Senior Lecturer of the Department of Foreign Languages

Moscow Financial and Industrial University "Synergy"

Moscow, Russia

IPenkovskaya@lingva.edu.ru

 0000-0000-0000-0000

Daria A. Shalnova

Deputy Dean of the Faculty of Linguistics, Senior Lecturer of the Department of Foreign Languages

Moscow Financial and Industrial University "Synergy"

Moscow, Russia

DShalnova@lingva.edu.ru

 0000-0000-0000-0000

Received 16.07.2023

Accepted 09.08.2023

Published 15.09.2023

 10.25726/r1187-3668-7024-k

Abstract

The issues of cross-cultural competence and cross-cultural communication have always been relevant, especially nowadays as the world is open because of globalization. Rapid technological development, the spread of social networks, academic mobility programs, openness and accessibility of mass media are crucial factors that increase the importance of cross-cultural communication as well as the necessity and importance of the English language proficiency as a means of international communication. The aforementioned points play a special role when working with linguists-translators as these ones study English from a professional point of view thus the learning process takes place in a constant comparison of two language systems - the native language system and the foreign language system - each of which has its own patterns and rules; at the same time the native language system often has an interfering effect on the foreign language system. On the one hand, when learning a foreign language, linguists-translators master it as a "hard" skill, i.e., a skill necessary to perform professional activities. On the other hand, while doing this linguists-translators develop one of the "soft" skills due to the specifics of their professional discipline - the skills and abilities of cross-cultural communication. At the same time, other "soft" skills are not always fully developed, which, in turn, hinders the success of graduates in the labour market. In the given study, the researchers focused on the methods of developing cross-cultural competence to increase the competitiveness of graduates of a linguistic university by means of career guidance, namely, the implementation of a project aimed at preparing a set of documents - a resume and self-presentation in two languages - native and foreign - taking into account the characteristics of the cultures involved.

Keywords

crosscultural competence, linguistic university, soft skills, career guidance, culture 1, culture 2, self-presentation, linguists-translators, interference.

References

1. Burenkova N.V., Danilova T.V., Sidorina M.S. Innovacionnye tekhnologii kak faktor realizacii kompetentnostnogo podhoda v obrazovanii. Saratov: Aj Pi Ar Media, 2019. 220 s.
2. Glotova A.V. Formirovanie gibkikh navykov studentov gumanitarnykh napravlenij podgotovki pri izuchenii inostrannogo yazyka v onlajn-srede // Sovremennaya nauka: aktual'nye problemy teorii i praktiki. Seriya: Gumanitarnye nauki. 2021. № 3-2. S. 41-46. DOI 10.37882/2223-2982.2021.03-2.09.
3. Lagzyan A.A. Vzaimosvyaz' vuzov i kompanij real'nogo sektora ekonomiki. Vestnik universiteta. 2018. № (11). S. 123-127. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2018-11-123-127>
4. Levchenko V.V., Pen'kovskaya I.I., Ushakova E.V., CHistyakova N.A. Metodika razvitiya konkurentosposobnosti i praktikoorientirovannosti studentov vuza v processe osvoeniya gumanitarnykh disciplin // Voprosy istorii. 2023. № 4-2. S. 262-273. DOI 10.31166/VoprosyIstorii202304Statyi50.
5. Novickaya N.G., Barash I.N. Samoprezentaciya v inoyazychnom obshchenii i tekhnologiya obucheniya na urokah anglijskogo yazyka // Vestnik Mozyrskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. SHamyakina I.P. 2014. № 2 (43). S. 117-120.
6. Prikaz Minobrnauki Rossii ot 12.08.2020 № 969 (red. ot 26.11.2020) "Ob utverzhdenii federal'nogo gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta vysshego obrazovaniya - bakalavriat po napravleniyu podgotovki 45.03.02 Lingvistika" (Zaregistrirvano v Minyuste Rossii 25.08.2020 № 59448). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_360850/
7. Sodomova N.V. Krosskul'turnaya kommunikaciya kak neot'emlemyj mekhanizm stanovleniya lichnostnykh i professional'nykh harakteristik budushchego specialista // Al'manah sovremennoj nauki i obrazovaniya. 2008. № 6-2. S. 162-163.

8. СHistyakova N.A., Leonova L. A., Lysova Ju. M. Problematika perevoda i lokalizacii amerikanskih mul'tiplikacionnyh fil'mov pervogo desyatiletija XXI veka // Upravlenie obrazovaniem: teoriya i praktika. 2022. № 2 (48). S. 82-90. DOI 10.25726/v6948-8268-3951-k.