ИЗДАТЕЛЬСТВО ГРАМОТА

Педагогика. Вопросы теории и практики
Pedagogy. Theory & Practice

ISSN 2686-8725 (online)
ISSN 2500-0039 (print)

2025. Том 10. Выпуск 10 | 2025. Volume 10. Issue 10
Материалы журнала доступны на сайте (articles and issues available at): pedagogy-journal.ru

RU

Формирование межкультурной компетенции у взрослых обучающихся в условиях корпоративного обучения иностранным языкам

Лазарева А. С., Жигалев Б. А.

Аннотация. Цель исследования – определить методические подходы к формированию межкультурной компетенции у взрослых обучающихся в условиях корпоративного обучения иностранным языкам. В статье раскрываются теоретические основы понятия межкультурной компетенции, проведен сравнительный анализ ее трактовок и структурных компонентов, а также уточнено содержание компетенции применительно к корпоративному обучению. Особое внимание уделено специфике корпоративного обучения иностранным языкам взрослых, влияющей на характер и динамику формирования межкультурной компетенции. Теоретически обоснована связь межкультурной компетенции с профессионально значимыми умениями, востребованными в корпоративной среде, а именно: способностью к эффективным переговорам, умением работать в мультикультурных командах, готовностью к межкультурной интеграции. На основе анализа современных исследований выделены продуктивные способы, средства (метод проектов, кейс-метод, игровые технологии, дискуссии, цифровые инструменты) и раскрыта методика формирования межкультурной компетенции, которая включает диагностический, когнитивный, коммуникативно-практический, интегративный и рефлексивно-оценочный этапы. Научная новизна исследования состоит в том, что обоснован интегративный характер межкультурной компетенции как качества личности взрослого обучающегося, формирующегося в условиях корпоративного обучения иностранным языкам, в котором соединяются когнитивный, коммуникативный, аффективный, стратегический, аналитико-рефлексивный компоненты. В результате исследования установлено, что формирование межкультурной компетенции определяется сочетанием практической направленности содержания, использованием активных методов и цифровых технологий, а также созданием организационно-педагогических и методических условий в корпоративной среде.

EN

Formation of intercultural competence in adult learners in the context of corporate foreign language training

A. S. Lazareva, B. A. Zhigalev

Abstract. The study aims to determine methodological approaches to the formation of intercultural competence in adult learners in the context of corporate foreign language training. The article reveals the theoretical foundations of the concept of intercultural competence, conducts a comparative analysis of its interpretations and structural components, and clarifies the content of the competence as applied to corporate training. Particular attention is paid to the specifics of corporate foreign language training for adults, which affects the nature and dynamics of intercultural competence formation. The connection between intercultural competence and professionally significant skills demanded in the corporate environment, namely the ability to conduct effective negotiations, the ability to work in multicultural teams, and readiness for intercultural integration, is theoretically substantiated. Based on the analysis of modern research, productive methods, means (project method, case method, game technologies, discussions, digital tools) are highlighted, and the methodology for intercultural competence formation, which includes diagnostic, cognitive, communicative-practical, integrative, and reflexive-evaluative stages, is revealed. The scientific novelty of the research lies in the fact that the integrative nature of intercultural competence is substantiated as a quality of the personality of an adult learner, which is formed in the context of corporate foreign language training, combining cognitive, communicative, affective, strategic, and analytical-reflexive components. As a result of the study, it was found that the formation of intercultural competence is determined by a combination of the practical orientation of the content, the use of active methods and digital technologies, as well as the creation of organizational, pedagogical, and methodological conditions in the corporate environment.

Научная статья (original research article) | **https://doi.org/10.30853/ped20250191**

© 2025 Авторы. © 2025 ООО Издательство «Грамота» (© 2025 The Authors. © 2025 Gramota Publishing, LLC). Открытый доступ предоставляется на условиях лицензии CC BY 4.0 (open access article under the CC BY 4.0 license): https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Введение

На протяжении последних десятилетий значение межкультурной компетенции в иноязычном обучении существенно расширилось, что стало следствием стремительной глобализации и социальной интеграции. В частности, межкультурная компетенция стала феноменом, активно изучаемым на стыке педагогических, социологических, а также лингводидактических исследований. Анализ предметно-понятийного поля межкультурной компетенции, формируемой в условиях корпоративного иноязычного обучения, показал, что ее назначение отражает способность личности эффективно взаимодействовать с представителями других культур с использованием иностранного языка. В корпоративном обучении формируются специфические знания, умения, установки и ценностные ориентации, связанные с межкультурным деловым общением (Силенков, Тарасова, 2021). В научной литературе признается, что для взрослых обучающихся, активно участвующих в корпоративных программах изучения иностранных языков, развитие межкультурной компетенции связывается с их профессиональной деятельностью, успешностью деловых переговоров и эффективностью участия в международных проектах (Косачева, 2023).

Одновременно с этим взрослые как участники программ корпоративного обучения отличаются рядом особенностей. Среди наиболее известных выделяются ограниченность во времени, высокая избирательность в восприятии материала и доминирование практической мотивации, напрямую связанной с профессиональными задачами (Лазарева, 2025a). В отличие от академических форм обучения, корпоративное обучение зачастую не формализируется и ориентируется на конкретные потребности компании и сотрудников. Таким образом, в большинстве программ корпоративного обучения иностранным языкам значительное внимание уделяется профессиональной терминологии, развитию умений деловой коммуникации, моделированию рабочих ситуаций и формированию готовности к межкультурному взаимодействию (Мосиенко, Апанасюк, Дегтярева, 2024). Однако в условиях цифровой трансформации корпоративное обучение все чаще реализуется в онлайн- или смешанных форматах обучения, что позволяет использовать инновационные педагогические технологии (игровые, проектные, развивающие и др.) вкупе с современными цифровыми инструментами обучения. Признается, что цифровизация создает множественные эффекты, однако ее эффективность напрямую зависит от разработанности методических решений, которые бы учитывали запросы взрослой аудитории (Савочкина, Жукова, 2023).

Таким образом, актуальность темы данного исследования обусловлена необходимостью осмысления сущности межкультурной компетенции, ее структуры и роли в системе корпоративного обучения иностранным языкам.

Для достижения цели исследования необходимо решить следующие задачи:

– провести сравнительный анализ подходов к определению межкультурной компетенции и уточнить ее содержание;

– теоретически обосновать связь между межкультурной компетенцией и профессиональными умениями, востребованными в корпоративной среде;

– раскрыть методику формирования межкультурной компетенции в условиях корпоративного обучения иностранным языкам.

В процессе исследования применялись описательные, сравнительные и обобщающие методы, которые позволили систематизировать различные подходы к пониманию межкультурной компетенции, а также проанализировать педагогические технологии ее развития в корпоративной среде. Дополнительно использовались методы контент-анализа и систематизации опыта реализации программ корпоративного обучения иностранным языкам.

Материалом для исследования послужили научные публикации, посвященные проблемам формирования межкультурной компетенции и корпоративного обучения иностранным языкам. Важным источником стали результаты теоретических и эмпирических исследований, которые описывают внедрение проектного метода, игровых технологий, цифровых инструментов и искусственного интеллекта в практику обучения иностранным языкам, что позволяет выявить их эффективность для формирования межкультурной компетенции.

Теоретическую базу исследования составляют труды, в которых раскрываются особенности взрослых обучающихся в условиях корпоративного обучения иностранным языкам (Мосиенко, Апанасюк, Дегтярева, 2024); публикации, посвященные сущности межкультурной компетенции, ее структуре и интерпретации в педагогической науке (Чакур, 2018; Ван Ши, Щеглова, 2023a). Отдельное место занимают исследования, раскрывающие аксиологический и коммуникативный подходы к формированию межкультурной компетенции (Ван Ши, Щеглова, 2023b).

Практическая значимость исследования состоит в возможности использования полученных материалов, отражающих способы и методику формирования межкультурной компетенции в корпоративной среде, для разработки корпоративных курсов, ориентированных на развитие межкультурной компетенции взрослых специалистов. Представленные способы и методика могут быть полезны при проектировании программ дополнительного профессионального образования, в том числе для компаний, заинтересованных в повышении конкурентоспособности сотрудников и успешном ведении международных переговоров.

Обсуждение и результаты

Понятие «межкультурная компетенция» возникло в середине XX века в рамках социолингвистики и культурной антропологии, когда исследователи обратили внимание на необходимость объяснения взаимодействия представителей разных культурных сообществ. В зарубежной традиции первые попытки концептуализации связаны с именами Э. Холла, Г. Хаймса, Н. Хомского, которые рассматривали культуру и язык как неразрывное единство, а способность к коммуникации – в качестве более обширной категории, чем владение грамматикой и лексикой.

В России разработка концепции межкультурной компетенции началась в 1990-е годы; в отечественной педагогике и лингводидактике закрепились два близких понятия – «межкультурная компетенция» и «межкультурная коммуникативная компетенция». Несмотря на различие в формулировках, во многом указанные понятия пересекаются между собой и отражают совокупность знаний, умений и личностных характеристик, которые позволяют человеку эффективно взаимодействовать в многоязычной и мультикультурной среде (Чакур, 2018).

Несмотря на наличие общепринятых представлений о сущности межкультурной компетенции, специфика ее трактовки варьируется в зависимости от доминирующего исследовательского подхода, что приводит к варьированию смысловых акцентов. В Таблице 1 представлены результаты сравнительного анализа подходов к пониманию межкультурной компетенции.

Таблица 1. *Результаты сравнительного анализа подходов к определению сущности понятия «межкультурная компетенция». Составлено автором*

№	Подход и его представители	Содержание	Особенности
1	Когнитивный (Косачева, 2023)	Межкультурная компетенция основывается на знании культурных норм, традиций, ценностей, истории, картин мира. Представители данного подхода считают важным накопление информации о другой культуре как основы для правильной интерпретации коммуникативных актов	Информированность, культурологическая база, сравнение культур
2	Коммуникативный (Чакур, 2018)	В межкультурной компетенции центральным считается умение вести диалог с носителями другой культуры, корректировать свои речь и поведение, использовать стратегии межкультурного общения. Сущность межкультурной компетенции раскрывается в способности вступать в контакт и достигать взаимопонимания	Эффективность общения, взаимопонимание, практическая коммуникация
3	Аксиологический (Ван Ши, Щеглова, 2023b)	В рамках подхода особое внимание уделяется ценностям, которые формируют толерантность, эмпатию и способность к признанию культурного многообразия. Межкультурная компетенция понимается не только как умение и знание, но и как личностная установка, ориентированная на диалог культур	Установки, личностные качества, диалог культур
4	Интегративный (Марфина, Сидоренко, 2023)	Межкультурная компетенция – это синтез знаний, умений, ценностей и личностных качеств в соответствующей области. Тем самым межкультурная компетенция становится новым для человека, включающим и когнитивный, и эмоциональный, и ценностный, и поведенческий (и др. возможные) компоненты. Межкультурная компетенция выступает неотъемлемой частью общей профессиональной компетентности специалиста	Комплексная природа, связь с другими концепциями (усредненное значение)

Опираясь на Таблицу 1, заметим, что помимо представленных подходов выделяются универсальное и специальное значения межкультурной компетенции. Так, универсальное значение связано с общим качеством личности, позволяющим существовать и взаимодействовать в поликультурном обществе; специальное значение отражает требования конкретной профессиональной или образовательной среды, предъявляемые к человеку в его коммуникации. Например, для иностранных студентов в российских вузах, изучающих русский язык как иностранный, важна интеграция в новые язык и культуру, усвоение норм межкультурного общения (Ван Ши, Щеглова, 2023a). В контексте корпоративного обучения для сотрудников международных компаний при формировании межкультурной компетенции предполагается развитие умений деловой коммуникации, ведения переговоров, предупреждения и управления межкультурными конфликтами.

Считается, что в системе смежных понятий «социокультурная компетенция», «лингвокультурная компетенция», «межкультурная коммуникативная компетенция» последняя является доминирующей и определяющей сущность межкультурной компетенции в целом (Ван Ши, 2022; Гнатенко, 2025). Синтезируя различные подходы, межкультурную компетенцию можно определить как комплекс знаний, умений, установок и ценностных ориентаций, которые обеспечивают адекватное, эффективное и толерантное взаимодействие с представителями иных культурных сообществ, основанное на диалоге культур и готовности к межкультурной интеграции.

Применительно к корпоративному обучению взрослых межкультурная компетенция рассматривается в качестве способа повышения эффективности взаимодействия сотрудников в мультикультурной среде; поскольку у корпоративного обучения взрослых выделяется ряд существенных особенностей (Мосиенко, Апанасюк, Дегтярева, 2024; Лазарева, 2025a; 2025b), представленных на Рисунке 1, то развитие межкультурной компетенции приобретает прикладное значение.

Содержательные аспекты межкультурной компетенции исходят напрямую из представленных особенностей. Так, межкультурная компетенция в корпоративном обучении включает в себя, во-первых, профессионально-ориентированные знания (понимание культурных особенностей делового этикета, переговорных стратегий, корпоративной коммуникации); во-вторых, коммуникативные умения (способность эффективно вести деловую переписку, участвовать в совещаниях, онлайн-встречах, дискуссиях, соблюдая нормы межкультурного взаимодействия); в-третьих, поведенческие установки (толерантность, готовность к адаптации, снижение культурных барьеров в условиях профессионального сотрудничества), что, в свою очередь, обеспечивает взаимопонимание и становится фактором экономической эффективности (Дубовицкий, 2025).

Сопоставляя формирование межкультурной компетенции с традиционными практиками, востребованными в формализованном образовании (среднее профессиональное; высшее; дополнительное образование), отметим, что в корпоративном контексте выражается ее узкая практическая направленность, включающая:

- деловое общение и переговоры;
- межкультурные презентации и публичные выступления;
- совместную работу в мультикультурных командах;
- решение конфликтных ситуаций и достижение компромисса (Косачева, 2023).

Рисунок 1. *Особенности корпоративного обучения взрослых. Составлено на основании научной литературы*

Таким образом, опираясь на ранее проведенные исследования (Лазарева, 2025a; 2025b), сформулируем понятие межкультурной компетенции в корпоративном обучении иностранным языкам. Под ней понимается совокупность знаний, умений и установок, которые обеспечивают успешное и эффективное взаимодействие специалистов разных культур в профессиональной сфере. Межкультурная компетенция включает владение иноязычной речевой деятельностью, умение применять ее в деловой коммуникации, а также готовность подстраиваться под культурные различия, что делает ее формирование одним из условий эффективности корпоративного обучения взрослых.

Необходимость формирования межкультурной компетенции взрослых, изучающих иностранный язык в корпоративной среде, связывается с вопросами построения эффективного взаимодействия с партнерами, клиентами и коллегами – представителями иных культур (Агаева, Кондратенко, 2014). Межкультурная компетенция в реалиях организаций, ориентированных на международную среду, становится неотъемлемым элементом профессиональной деятельности, фактически определяющим успешность переговоров, результативность совместных проектов и общую конкурентоспособность специалиста (Дубовицкий, 2025). В частности, можно выделить несколько областей влияния межкультурной компетенции на взрослых обучающихся:

1) деловое взаимодействие, связанное со знанием особенностей делового этикета, норм общения и принятия решений в разных культурах;
2) освоение способов минимизации (исключения) конфликтов, которые могут возникать при межкультурном взаимодействии;
3) эффективная совместная работа в мультикультурных командах, способность координировать их работу;
4) повышение профессиональной мобильности, расширение личных горизонтов.

Закономерно, формирование межкультурной компетенции взрослых через корпоративное обучение иностранным языкам происходит с учетом особенностей их обучения, влияния корпоративной среды, а также с использованием ведущих форм, методов и средств организации образовательного процесса. Таковые широко освещаются в современных научных исследованиях, затрагивающих корпоративное обучение взрослых; к ним относятся метод проектов (Галеева, Нигматуллина, 2017), игровые технологии и бизнес-симуляции (Дегтярева, Мосиенко, 2024a; 2024b); кейс-стади, дискуссии, дебаты (Кусарбаев, Довгополова, Демакова и др., 2017). Рассмотрим каждый из способов формирования межкультурной компетенции более подробно (Таблица 2).

Опираясь на Таблицу 2, отметим, что указанные способы формирования межкультурной компетенции взрослых через корпоративное обучение иностранным языкам влияют на ряд компонентов, входящих в структуру межкультурной компетенции, – когнитивный, коммуникативный, аффективный, стратегический и аналитико-рефлексивный. Когнитивный компонент отражает знания и представления об особенностях других культур, национальных традициях, ценностях, нормах поведения, особенностях профессиональной коммуникации в разных странах. Коммуникативный включает умения непосредственного общения с представителями иных культур, в частности умение слушать, вести диалог, адекватно выражать мысли, использовать вербальные и невербальные средства коммуникации. Аффективный компонент связан с эмоционально-ценностным отношением к представителям других культур, готовностью к эмпатии, терпимостью, уважением к культурным различиям. Стратегический компонент связан со способностью разрабатывать и применять стратегии поведения в сложных межкультурных ситуациях, подстраиваться под окружающих, прогнозировать развитие коммуникации. Аналитико-рефлексивный компонент отвечает за способность анализировать свое и чужое поведение в межкультурном взаимодействии, осознавать ошибки, оценивать эффективность стратегий, вести рефлексию, тем самым поддерживает развитие других компонентов межкультурной компетенции.

Структурируя представленные продуктивные способы формирования межкультурной компетенции через корпоративное иноязычное обучение, разработаем методику формирования межкультурной компетенции (Рисунок 2).

Таблица 2. *Сравнительный анализ продуктивных способов формирования межкультурной компетенции взрослых через корпоративное обучение иностранным языкам. Составлено автором*

№	Способы развития межкультурной компетенции	Деятельность взрослых обучающихся	Влияние на формирование межкультурной компетенции
1	Метод проектов, предполагающий организацию самостоятельной исследовательской деятельности обучающихся, интеграцию культурологического содержания и практических задач	Анализируют культурные различия, сравнивают профессиональные практики разных стран, создают продукты (презентации, интервью, кейсы), отражающие специфику межкультурного взаимодействия	Формируются когнитивный, коммуникативный и аффективный компоненты
2	Игровые технологии и бизнес-симуляции, предполагающие стимулирование включенности и моделирование реальных профессиональных ситуаций	Принимают участие в ролевых играх (переговоры, собеседования, командировки), бизнес-играх (деловые совещания, заключение контрактов), симуляциях (работа в мультикультурной команде, решение конфликтов)	Формируются коммуникативный и стратегический компоненты компетенции, а также развивается способность к регуляции собственного поведения в межкультурной среде
3	Кейс-стади, дискуссии, дебаты, которые позволяют обучающимся путем соответствующей деятельностной активности погружаться в реальные профессиональные кейсы, в которых культурные различия напрямую влияют на решение проблемы	Принимают участие в решении моделируемых ситуаций, отрабатывают типовые способы разрешения возможных конфликтов, вырабатывают стратегии поведения	Формируется аналитико-рефлексивный компонент межкультурной компетенции, развивается умение предвидеть проблему с позиции другой культуры. Развиваются умения аргументировать, уважать и принимать альтернативную точку зрения, вести открытый диалог

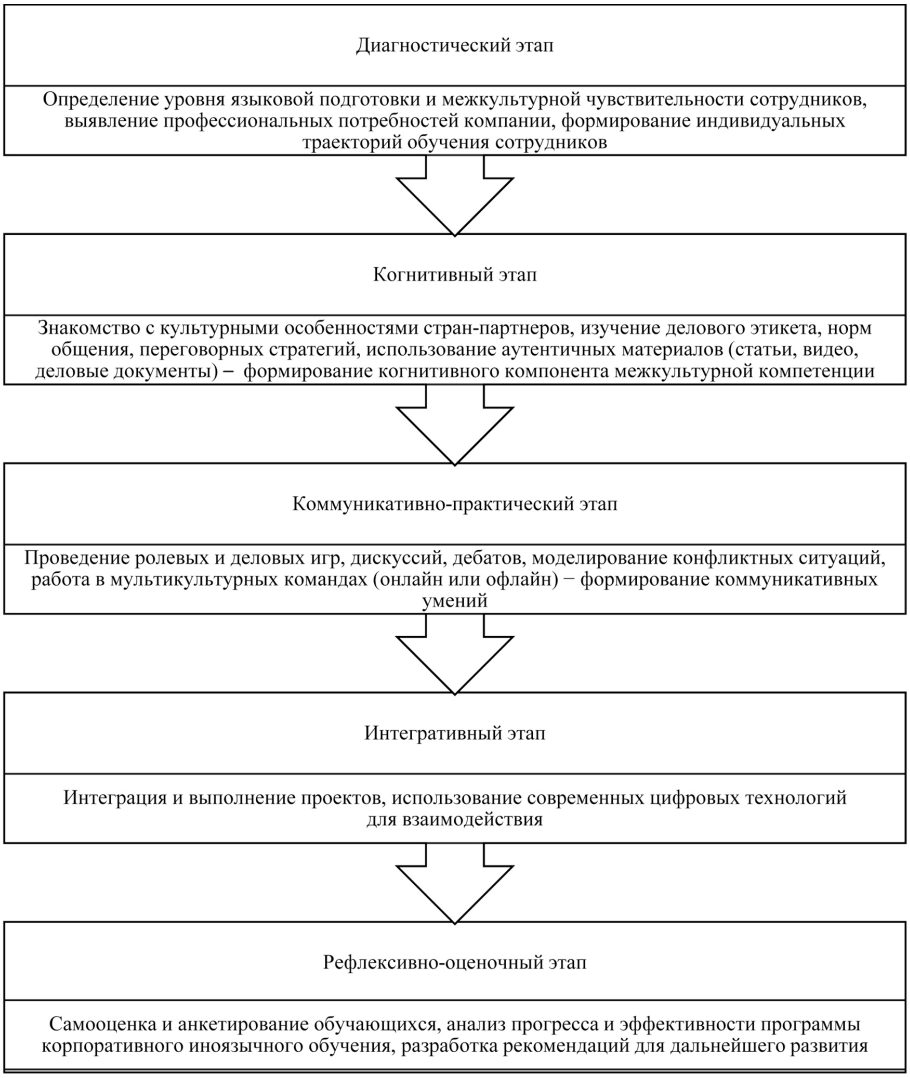

Рисунок 2. *Методика формирования межкультурной компетенции через корпоративное иноязычное обучение. Составлено автором по данным обзора и систематизации литературы*

Методологическими основами представленной методики развития межкультурной компетенции через корпоративное обучение иностранным языкам видятся положения ряда подходов, реализация которых осуществляется с привязкой к интеграции традиционных и инновационных технологий:

- андрагогического, предполагающего ориентацию на особенности взрослого обучающегося (самостоятельность, накопленный жизненный и профессиональный опыт, практическое применение знаний и умение учиться через решение реальных задач, приближенных к профессиональной сфере);

- компетентностного, связанного с формированием у обучающихся не только знаний, но и умений, личностных качеств, а также с обогащением опыта, в совокупности необходимых для эффективного выполнения профессиональной деятельности и успешного межкультурного взаимодействия;
- контекстного, в рамках которого создаются условия, максимально приближенные к реальной профессиональной деятельности (образовательные задачи соответствуют будущим или текущим трудовым ситуациям и моделируют контекст профессиональной деятельности обучающихся).

При этом создаются необходимые организационно-педагогические и методические условия, ориентированные на поддержку и сопровождение взрослых обучающихся. Особенно важным признается использование онлайн-обучения, смешанных форматов, проведение корпоративных тренингов, которые учитывают ограниченные временные ресурсы взрослых обучающихся (Мосиенко, Апанасюк, Дегтярева, 2024). Рекомендуется выстраивать индивидуальные образовательные траектории, основанные на диагностике уровня владения языком и культурной чувствительности (Краснощекова, 2020). Целесообразно использование аутентичных материалов (видео, статьи, бизнес-документы), формирующих умения работы с реальной межкультурной информацией (Косачева, 2023).

Заключение

Таким образом, по результатам проведенного исследования можно сделать ряд выводов.

Во-первых, межкультурная компетенция является интегративным качеством личности, которое включает в себя когнитивный, коммуникативный, аффективный, стратегический, а также аналитико-рефлексивный компоненты. Сравнительный анализ подходов к трактовке межкультурной компетенции позволяет выделить когнитивное, коммуникативное, аксиологическое и интегративное направления ее понимания, а также уточнить различие между универсальным и специальным значением компетенции, что, в свою очередь, позволило сформулировать определение межкультурной компетенции применительно к условиям корпоративного обучения иностранным языкам.

Во-вторых, теоретически обоснована связь между межкультурной компетенцией и умениями, востребованными в корпоративной среде. Взрослым обучающимся межкультурная компетенция необходима для успешного ведения переговоров, предотвращения конфликтов, эффективного участия в международных проектах и интеграции в работу мультикультурных команд.

В-третьих, раскрыта методика формирования межкультурной компетенции через корпоративное обучение иностранным языкам, основанная на принципах андрагогики, компетентностного и контекстного подходов. Методика реализуется через диагностический, когнитивный, коммуникативно-практический, интегративный и рефлексивно-оценочный этапы. Формирование межкультурной компетенции обеспечивается сочетанием проектных, игровых и дискуссионных методов, применением кейс-стади, а также цифровых инструментов, что позволяет интегрировать межкультурный компонент в профессионально-ориентированные задания и формировать готовность к диалогу культур.

Перспективы дальнейшего исследования связаны с практической (экспериментальной) апробацией разработанной методики в развитии межкультурной компетенции, а также с анализом эффективности различных педагогических условий в корпоративных компаниях разного профиля.

Источники | References

1. Агаева Ю. С., Кондратенко Е. В. Методологические подходы к формированию межкультурной компетенции будущего менеджера в процессе обучения иностранному языку в вузе // Педагогическое образование в России. 2014. № 9.
2. Ван Ши. Компонентный состав межкультурной компетенции студентов-лингвистов // Педагогика. Вопросы теории и практики. 2022. Т. 7. № 10.
3. Ван Ши, Щеглова И. В. Межкультурная компетенция: векторы интерпретации, смежные понятия (теоретические основы) // Педагогика. Вопросы теории и практики. 2023a. Т. 8. № 7.
4. Ван Ши, Щеглова И. В. Сущностно-содержательные характеристики аксиологического подхода к формированию межкультурной компетенции иностранных студентов (теоретические основы) // Педагогика. Вопросы теории и практики. 2023b. Т. 8. № 7.
5. Галеева Г. М., Нигматуллина А. Ф. Формирование межкультурной компетенции в процессе обучения иностранному языку с помощью метода проектов // Экономический форум «Экономика в меняющемся мире»: сборник научных статей. Казань: Казанский (Приволжский) федеральный университет, 2017.
6. Гнатенко К. С. Библиографический обзор современных научных публикаций в контексте понятия «межкультурная коммуникативная компетенция» // Мир науки, культуры, образования. 2025. № 1 (110).
7. Дегтярева Е. М., Мосиенко Л. В. Дидактический потенциал игровых технологий в обучении иностранному языку ИТ-специалистов // Современные проблемы науки и образования. 2024a. № 3. https://doi.org/10.17513/spno.33494

8. Дегтярева Е. М., Мосиенко Л. В. Технологии современного корпоративного обучения иностранному языку специалистов информационных систем // Журавлевские чтения. Научно-педагогические основы проектирования личностно-созидающей стратегии образования: материалы IX Международной научно-практической конференции, Москва, 13 февраля 2024 года. М.: Государственный университет просвещения, 2024b.
9. Дубовицкий Р. А. Анализ тенденций и определение эффективных форм и методов корпоративного образования в России // Общество: социология, психология, педагогика. 2025. № 2. https://doi.org/10.24158/spp.2025.2.11
10. Косачева В. О. Формирование межкультурной иноязычной компетенции у студентов неязыкового вуза // Мир науки, культуры, образования. 2023. № 2 (99).
11. Краснощекова Г. А. Реализация интегрированного дополнительного профессионального образования // Язык и культура. 2020. № 49. https://doi.org/10.17223/19996195/49/14
12. Кусарбаев Р. И., Довгополова Л. Б., Демакова Г. А., Мухаметшина О. В. Формирование межкультурной компетенции у студентов вузов в процессе преподавания иностранных языков // Вестник Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета. 2017. № 9.
13. Лазарева А. С. Методические особенности обучения взрослых иностранным языкам // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2025a. № 1 (73).
14. Лазарева А. С. Особенности применения технологии активного обучения в иноязычной подготовке взрослых в корпоративной среде // Педагогика. Вопросы теории и практики. 2025b. Т. 10. № 5. https://doi.org/10.30853/ped20250077
15. Марфина Ж. В., Сидоренко О. И. Структура и сущность межкультурной коммуникативной компетентности учителя иностранных языков // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. 2023. № 1 (38). https://doi.org/10.36809/2309-9380-2023-38-163-168
16. Мосиенко Л. В., Апанасюк Л. А., Дегтярева Е. М. Специфика обучения иностранному языку специалистов информационных систем в корпоративном образовании // ЦИТИСЭ. 2024. № 3 (41).
17. Савочкина Е. И., Жукова Т. А. Использование обучающих ботов в процессе развития межкультурной компетенции у студентов-лингвистов // Вестник Мининского университета. 2023. Т. 11. № 4 (45). https://doi.org/10.26795/2307-1281-2023-11-4-8
18. Силенков В. И., Тарасова М. И. Дополнительное профессиональное образование взрослых как элемент непрерывного образования // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2021. Т. 20. № 1 (158).
19. Чакур К. С. Современная научная трактовка понятия «межкультурная коммуникативная компетенция» // Вестник Российской международной академии туризма. 2018. № 1.

Информация об авторах | Author information

RU

Лазарева Анна Сергеевна[1], к. пед. н.
Жигалев Борис Андреевич[2], д. пед. н., проф.
[1] Академия корпоративного обучения, г. Москва
[2] Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н. А. Добролюбова

EN

Anna Sergeevna Lazareva[1], PhD
Boris Andreevich Zhigalev[2], Dr
[1] Academy of Corporate Training, Moscow
[2] Nizhny Novgorod State Linguistic University named after N. A. Dobrolyubov

[1] *lazareva@mail.ru,* [2] *zhigalev@lunn.ru*

Информация о статье | About this article

Дата поступления рукописи (received): 05.09.2025; опубликовано online (published online): 20.10.2025.

Ключевые слова (keywords): корпоративное обучение; взрослые обучающиеся; иностранные языки; межкультурная компетенция; corporate training; adult learners; foreign languages; intercultural competence.