



CULEGERE DE ARTICOLE

CONFERINȚA ȘTIINȚIFICĂ NAȚIONALĂ “Multilingvism și Interculturalitate în Contextul Globalizării”

EDIȚIA a V-a

04-05 aprilie 2025

Academia de Studii Economice din Moldova
str. 61 Mitropolit Gavriil Bănulescu-Bodoni,
Chișinău, Republica Moldova

Chișinău, 2025

CZU 81'246.3:316.42(082)=135.1=111

M 94

Culegere de articole la Conferința Științifică Națională “Multilingvism și Interculturalitate în Contextul Globalizării”, Ediția a V-a, din 04-05 aprilie 2025, organizată de Academia de Studii Economice din Moldova

**DESCRIEREA CIP A CAMEREI NAȚIONALE A CĂRȚII DIN
REPUBLICA MOLDOVA**

"Multilingvism și Interculturalitate în Contextul Globalizării", conferință științifică națională (5 ; 2025 ; Chișinău). Conferința științifică națională "Multilingvism și Interculturalitate în Contextul Globalizării", Ediția a 5-a, 4-5 aprilie 2025, Chișinău : Culegere de articole / comitetul științific: Victoria Cociug [et al.]. – Chișinău : SEP ASEM, 2025. – 102 p. : fig., tab
Cerințe de sistem: PDF Reader.
Antetit.: Ministerul Educației și Cercetării al Republicii Moldova, Academia de Studii Economice din Moldova. – Texte, rez.: lb. rom., engl. – Referințe bibliogr. la sfârșitul art.
ISBN 978-9975-168-56-4 (PDF).
81'246.3:316.42(082)=135.1=111

M 94

ISBN 978-9975-168-56-4 (PDF).

DOI: <https://doi.org/10.53486/micg2025>

© Editura ASEM, 2025

Responsabilitatea asupra conținutului textelor comunicărilor revine în exclusivitate autorilor

COMITETUL ȘTIINȚIFIC AL EVENIMENTULUI

VICTORIA COCIUG, *dr. în economie, conf. univ.*, Prorectoră pentru cercetare și parteneriate, ASEM, Republica Moldova

Katrin SCHLUND, *dr. hab., prof. univ.*, Universitate Halle-Wittenberg, Germania

Larisa DODU-GUGEA, *dr. în economie, conf. univ.*, Decan Facultatea REI, ASEM, Republica Moldova

Liliana STAVER, *cercetător științific*, Șef Serviciu Știință, ASEM, Republica Moldova

Aurora Gina NECULA, *dr. în pedagogie, conf. univ.*, Institutul Limbii Române, București, România

Anca-Teodora ȘERBAN-OPRESCU, *dr., conf. univ.*, ASE, București, România

Daniela RADLER, *dr., lect.univ.*, ASE, București, România

Angela PÎRLOG, *dr. în economie, conf. univ.*, Departamentul Limbi Moderne, ASEM, Republica Moldova

Djulieta RUSU, *dr. în economie, conf. univ.*, Departamentul Limbi Moderne, ASEM, Republica Moldova

Anastasia ROMANOVA, *dr. în filologie, conf. univ.*, Departamentul Limbi Moderne, ASEM, Republica Moldova

Stella HÎRBU, *dr. în filologie*, Departamentul Limbi Moderne, ASEM, Republica Moldova

COMITETUL ORGANIZATORIC

Larisa DODU-GUGEA, *dr., conf. univ.*, Decan Facultatea REI, ASEM, Republica Moldova

Angela PÎRLOG, *dr., conf. univ.*, Departamentul Limbi Moderne, ASEM, Republica Moldova

Ina ANDONI, *asist. univ.*, Departamentul Limbi Moderne, ASEM, Republica Moldova

Carolina ANDRONIC, *asist. univ.*, Departamentul Limbi Moderne, ASEM, Republica Moldova

Svetlana APACHIȚA, *asist. univ.*, Departamentul Limbi Moderne, ASEM, Republica Moldova

Nadejda BACIMANOVA, *asist. univ.*, Departamentul Limbi Moderne, ASEM, Republica Moldova

Natalia BOLGARI, *asist. univ.*, Departamentul Limbi Moderne, ASEM, Republica Moldova

Maria MALEAVSCHI, *asist. univ.*, Departamentul Limbi Moderne, ASEM, Republica Moldova

Alla MĂMĂLIGĂ, *asist. univ.*, Departamentul Limbi Moderne, ASEM, Republica Moldova

Lidia PANAINTE, *asist. univ.*, Departamentul Limbi Moderne, ASEM, Republica Moldova

Serghei VASILACHI, *asist. univ.*, Departamentul Limbi Moderne, ASEM, Republica Moldova

CUPRINS

DEVELOPING INTERCULTURAL COMPETENCE WITHIN CLIL INSTRUCTION	5
<i>Angela PIRLOG, dr., conf. univ., ASEM</i>	
INTEGRATING CULTURAL INTELLIGENCE INTO BUSINESS FOREIGN LANGUAGE CLASSES FOR PROFESSIONAL SUCCESS / INTEGRAREA INTELIGENȚEI CULTURALE ÎN CADRUL ORELOR DE LIMBĂ STRĂINĂ DE AFACERI PENTRU SUCCESUL PROFESIONAL	12
<i>Djulieta RUSU, dr., conf. univ., ASEM</i>	
<i>Serghei VASILACHI, asist. univ., ASEM</i>	
LINGUISTIC CAPITAL AND CAREER DEVELOPMENT: EARNINGS AND EMPLOYABILITY IN A GLOBALISED ECONOMY	23
<i>Stella HÎRBU, dr., conf. univ., ASEM</i>	
<i>Livia DOMBROVSCHI, ASEM</i>	
PSYCHOLOGICAL PERSPECTIVES OF INTERCULTURAL COMMUNICATION / PERSPECTIVE PSIHOLOGICE ALE COMUNICĂRII INTERCULTURALE.....	31
<i>Galina ȚURCAN, dr., conf. univ., ASEM</i>	
<i>Cezara ABRAMIHIN, dr., conf. univ., ASEM</i>	
SLOWING GLOBALISATION: THE IMPACT OF SHOCKS AND UNCERTAINTY / ÎNCETINIREA GLOBALIZĂRII: IMPACTUL ȘOCURILOR ȘI AL INCERTITUDINII.....	44
<i>Natalia LOBANOV, dr. hab, prof. univ., ASEM</i>	
THE IMPACT OF MULTILINGUAL EDUCATION ON GLOBAL CAREER OPPORTUNITIES – AN EDUCATOR’S PERSPECTIVE	51
<i>Natalia BOLGARI, ASEM</i>	
<i>Ina ANDONI, ASEM</i>	
EXTRACURRICULAR ACTIVITIES AND THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCIES: A MULTILINGUAL AND INTERCULTURAL APPROACH / ACTIVITĂȚI EXTRACURRICULARE ȘI FORMAREA COMPETENȚELOR PROFESIONALE: O ABORDARE MULTILINGVĂ ȘI INTERCULTURALĂ	64
<i>Djulieta RUSU, dr., conf. univ., ASEM</i>	
<i>Angela AMORȚITU, BȘ a ASEM</i>	
THE USAGE OF VISUALIZATION IN A PROCESS OF STUDYING ENGLISH AND CHINESE ..	75
<i>E.S. BATAIKINA, Belarusian State University, Minsk, Belarus</i>	
INTERCULTURAL DIMENSIONS IN SWEDEN AND CHINA: COMPARATIVE STUDY	81
<i>Angela PIRLOG, dr., conf. univ., ASEM</i>	
<i>Adelina ALEXA, ASEM</i>	
CULTURAL IDENTITY AND INTERCULTURAL COMMUNICATION / IDENTITATEA CULTURALĂ ȘI COMUNICAREA INTERCULTURALĂ.....	89
<i>Galina ȚURCAN, dr., conf. univ., ASEM</i>	
ADULT LANGUAGE LEARNERS’ STRATEGIES FOR ORAL COMMUNICATION IN NON-IMMERSIVE CONTEXTS	99
<i>TALI KIGEL, Independent researcher, Behazlaha Educational Center, Petah Tikva, Israel</i>	

DEVELOPING INTERCULTURAL COMPETENCE WITHIN CLIL INSTRUCTION

UDC: [371.3:81'246.3]+316.72

DOI: <https://doi.org/10.53486/micg2025.01>

ANGELA PIRLOG, dr., conf. univ.,
ASEM, Republica Moldova,
mun. Chișinău, strada Mitropolit G. Bănulescu-Bodoni 61
e-mail: angela.pirlog@ase.md
ORCID ID: [0000-0003-1137-1555](https://orcid.org/0000-0003-1137-1555)

Abstract. *In an increasingly interconnected world, developing intercultural competence has become a central objective of education systems preparing students for global citizenship. Content and Language Integrated Learning (CLIL) is a methodology that combines the teaching of subject matter with a foreign language that provides fertile ground for cultivating the knowledge, skills, and attitudes necessary for effective intercultural interaction.*

This paper explores the role of CLIL in fostering intercultural competence, analyzes strategies for integration within classroom practice, and examines its benefits and challenges. It draws on established theoretical models and practical classroom approaches, offering recommendations for educators aiming to enhance intercultural learning outcomes.

Key words: CLIL, intercultural education, intercultural competence, language learning

JEL: I21, I23, Z13

Introduction

A modern classroom is no longer isolated from global currents. Advances in technology, increasing mobility, and transnational collaboration mean that students are more likely than ever to work, study, and live in multicultural environments. In this context, the traditional aim of foreign language learning - achieving communicative competence - has evolved into the more complex goal of intercultural communicative competence (Deardorff, 2006).

By learning content through a foreign language, students access authentic sources, encounter alternative perspectives, and experience varied communicative norms. This dual approach supports the development of linguistic skills while also fostering curiosity, empathy, and cultural adaptability - key elements of intercultural competence.

Intercultural Competence in Education and CLIL

CLIL, which merges the teaching of subject content and foreign languages, naturally integrates exposure to different cultural frameworks. Within the CLIL classroom, the **language** acts as a bridge to intercultural understanding. Students do not simply learn to communicate in another language; they learn through that language about other communities, communication styles, and cultural norms. Teachers can therefore design tasks that encourage learners to compare, reflect, and critically evaluate different **context and perspectives**, for example, by examining how cultural attitudes influence economic behavior, management practices, or environmental policies.

Intercultural competence is multifaceted. While definitions vary, many draw from Byram's (1997) influential model, which identifies five key components:

Attitudes encompass openness towards other cultures, curiosity about diversity, and readiness to suspend judgment. In the classroom, this may mean encouraging students to see unfamiliar practices not as “strange” or “wrong” but as alternative solutions shaped by different historical and social contexts. CLIL lessons can nurture these attitudes by making cultural diversity a recurring theme, not an occasional “special topic.”

Knowledge includes awareness of cultural norms, societal structures, traditions, and history—both of one’s own and others’ cultures. In CLIL contexts, subject content often inherently carries cultural information: for example, studying environmental science through English may involve examining UK or US policy debates, which in turn reflect cultural values about nature, economics, and governance.

When it comes to understanding and connecting with other cultures, there are a few key skills involved. First, there's the ability to **interpret and relate** cultural stuff. This means you can look at things like written materials, pictures, or even how people act in another culture and then figure out how they compare to your own experiences. For example, in a CLIL class, students might compare how business is done in Germany to what's normal here, which helps them get better at this.

Then there are skills for **discovering and interacting**. This is all about picking up new cultural insights and then being able to use them when you're actually talking to people. It requires being flexible, really listening to what others are saying, and knowing how to handle it when things get a bit confusing. CLIL classes often use things like role-playing or chatting with students from other countries online to give kids a chance to try this out in a controlled environment.

Finally, there's **critical cultural awareness**. This is about taking a good, hard look at the assumptions we make about cultures, including our own, and understanding how things like society and politics influence our viewpoints. CLIL lessons can help with this by having students write about their thoughts or debate topics where they analyze how different media portray a big world event from a cultural standpoint.

The figure 1 shows how CLIL ties together learning languages and subjects with these different aspects of being culturally competent.



Figure 1. CLIL and intercultural Competence Components

Source: Created by the author in base BYRAM

To really thrive and get things done when you're dealing with different cultures, people need a set of skills. One big part of that is what's called **Cultural Intelligence**, or CQ for short. It's a pretty complex and always-changing idea, but it's become super important for navigating today's world. Ang and the team figured out there are four main parts to CQ, along with smaller pieces within each. You can get a look at what they found in figure 2. (Van Dyne et al., 2012).

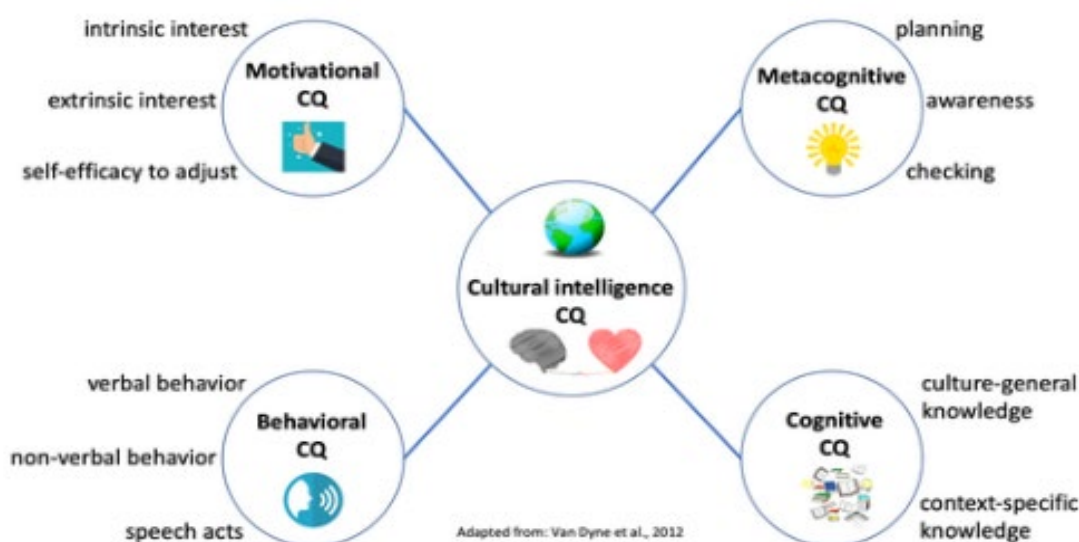


Figure 2. Main Components of Cultural Intelligence

Source: Van Dyne et al (2012)

Being motivated to learn and perform well in different cultures is called motivational CQ. If you have high motivational CQ, you're probably more interested in and sure of your ability to deal with situations involving different cultures.

Cognitive CQ refers to the general knowledge people have about different cultures. We can easily find this information using tools like Google. There are two kinds of knowledge that help with cross-cultural success: what's specific to a particular culture and what's general to many cultures.

Metacognitive CQ is a person's mental ability to pick up and assess cultural information. People who score high in metacognitive CQ are more self-aware, observant of others, and aware of their surroundings. They also monitor and adjust their judgments based on their experiences with different cultures.

Behavioral CQ is the ability to use what you know and show a variety of verbal and nonverbal actions that fit a particular culture. People with high behavioral CQ are seen as more polite and effective communicators because they can change what they say, how they say it, and their communication style.

Additionally, the CLIL teaching method, which focuses on both content and language, promotes communication and teamwork, much like how we interact in real-world situations with people from different cultures. For instance, when students talk about history in English, they have to deal with not just the words and grammar, but also different ways of understanding historical events. These situations are great for developing intercultural skills.

CLIL as a Platform for Intercultural Learning

CLIL's strength lies in its authenticity. Because content is delivered in a foreign language, learners are often exposed to genuine materials - textbooks, videos, articles - that originate in other cultures. This means they are not just learning “about” the culture but are encountering it in the same way native speakers do.

Using authentic, culturally diverse materials; fostering collaboration and diverse group work; encouraging active listening and empathy; and establishing connections with external communities and global viewpoints are some strategies to enhance intercultural competence in CLIL. Through language and content, these approaches assist students in developing the critical thinking and communication abilities necessary for a multicultural society.

Intercultural competence is not an add-on in CLIL - it's integral to learning content and in specific context.

Teachers should design tasks that go beyond knowledge, inviting empathy, critical thinking, and dialogue.

A culturally enriched CLIL classroom prepares students for global mobility, professional communication, and responsible citizenship. Below you can find some of the strategies to develop intercultural competence in CLIL

Integrating Cultural Content into Subject Lessons (economics)

Teachers can select topics that naturally invite cross-cultural comparison. For example:

Consumer Behavior Across Cultures focuses on how culture influences buying habits and brand perception. Students analyze how cultural values (individualism vs. collectivism, uncertainty avoidance, etc.) affect consumer preferences in countries like Japan, the USA, and Moldova.

Advertising and Cultural Identity is about the influence of culture on marketing messages and how marketing strategies adapt to local cultural norms. Students analyze advertisements from different countries and identify how cultural values (e.g., family, success, tradition) are reflected.

Encouraging Reflection and Critical Thinking

Developing intercultural competence is not just about exposure but also about processing and questioning. Reflection activities might include:

- ✓ Intercultural journals where students record insights and questions after each lesson.
- ✓ Think-pair-share tasks prompting learners to compare the lesson's content with their own cultural experiences.

Project-Based Learning and Virtual Exchanges

Long-term projects allow deeper engagement. For instance, students could work with a partner class abroad to investigate a shared topic (e.g., climate change's impact on local agriculture) and present findings in a joint online conference. This not only builds content knowledge and language skills but also creates genuine intercultural contact.

Role-play and Simulation

Simulations put students “in someone else's shoes.” Examples include:

- ✓ Negotiating a business contract between a British and a French company, with each side following culturally realistic communication styles.

✓ Simulating an international environmental summit where each group represents a different country's interests.

Benefits of Intercultural Learning Through CLIL

Cross-cultural education within the CLIL structure offers notable academic advantages as it exposes individuals to varied viewpoints while concurrently building their language and subject matter understanding. Through examining material via an additional language, students naturally observe cultural allusions, conversational manners, and societal expectations distinct from their own. This visibility prompts learners to contemplate cultural commonalities and variances, cultivate inquisitiveness regarding other communities, and grasp how understanding is formed across societies. Consequently, CLIL cultivates **increased receptivity, understanding, and regard for diversity**—abilities that are ever more vital in worldwide settings.

A further principal benefit is that CLIL advances deeper cross-cultural capability by prioritizing genuine exchange in relevant settings. Participants utilize vocabulary not merely to drill syntax, but to **resolve challenges, cooperate, and tackle worldwide matters** from diverse standpoints. This undertaking aids pupils in developing the knack to decipher culturally embedded meanings, **modify their interaction techniques**, and function successfully with colleagues from differing upbringings—aptitudes crucial for worldwide partnership and career progression.

CLIL also **reinforces students' perception** of their personal cultural background. As they encounter fresh cultural structures via documents, visuals, analyses, or classroom debates, participants **grow more mindful of their own principles, presuppositions, and discourse patterns**. This self-knowledge is a vital element of cross-cultural capability, as it assists people in engaging thoughtfully instead of relying on clichés. Moreover, studying subject matter through a different language permits students to reach international knowledge reservoirs, expanding their intellectual scope and fostering a worldwide perspective.

From a pedagogical viewpoint, cross-cultural instruction via CLIL **promotes more comprehensive and engaged classrooms**. Tasks demanding teamwork, bargaining, and dialogue assist pupils in **valuing different operational approaches and opinions**. The inclusion of genuine resources—like global news pieces, scientific findings, or heritage case analyses—furnishes richer input and **inspires participants to investigate practical concerns**. This sharpens thoughtful analysis and helps students learn to appraise data from culturally varied origins.

Overall, cross-cultural education through CLIL **endows learners with linguistic competence, cultural perceptiveness, and global consciousness**. By merging language acquisition with content knowledge and cultural contemplation, CLIL supports the cultivation of balanced, flexible people who are ready to participate in multicultural academic and vocational settings.

Challenges and Considerations

Content and Language Integrated Learning (CLIL) poses various challenges that educators and institutions need to address to ensure successful implementation. A major issue is the heightened cognitive and linguistic demands on students, who are required to process both subject matter and a foreign language simultaneously. This dual pressure may impede understanding, especially for those students with lower language skills or limited familiarity with academic terminology. Additionally, learners may experience inconsistent progress, grasping subject content

more rapidly than the language necessary to articulate or apply it, which can result in frustration and decreased involvement.

Educators also run into considerable hurdles. CLIL demands that instructors possess robust subject matter knowledge and suitable language capability, alongside the aptitude to blend these two domains utilizing fitting instruction methods. Many teachers sense they are insufficiently prepared in language support, varied format teaching, and evaluation methods that distinguish linguistic mistakes from conceptual confusion. Partnership between subject educators and language instructors is vital but is not always achievable owing to scheduling limitations or the establishment's ethos.

Substance and aids present an added difficulty source. CLIL curricula frequently lack prepared aids that harmonize subject intensity with understandable language, meaning staff must commit substantial energy in modifying textbooks, devising glossaries, and crafting supported activities. Brought-in resources might not mirror regional cultural or syllabus requirements, rendering content less familiar or pertinent for pupils.

There are likewise learner-related factors. Certain pupils feel apprehension when studying via a non-native tongue, which could curb their readiness to converse or take part actively in classes. Varied proficiency sets increase intricacy, as pupils' language proficiencies frequently vary greatly, necessitating tailored teaching and further aid. Many pupils also require direct coaching in scholarly tactics like jotting notes, reading specialized texts, or employing visual layouts to manage CLIL's demands.

From an instructional perspective, CLIL necessitates careful structuring. Successful learning relies on unambiguous content and language aims, organized scaffolding, diverse media, and thoughtfully created assignments that foster both linguistic growth and advanced reasoning. Evaluation must be tackled intentionally to prevent faulting learners for language slips that don't impact core comprehension. Ongoing, ongoing evaluation assists instructors in modifying teaching, tracking grasp, and fostering language progress.

Lastly, infrastructure and governing constraints exert a key influence. Effective CLIL rollout necessitates extended curriculum structuring, skill-building chances, and management backing. Institutions also need to convey transparently with guardians, who might stress over diminished subject

Conclusion

CLIL offers a uniquely fertile environment for developing intercultural competence, marrying language learning with authentic, culturally rich content. By deliberately embedding cultural objectives into subject teaching, educators can equip learners not only to speak another language but to navigate the complexities of global communication with insight, respect, and adaptability. The approach demands careful planning, teacher training, and reflective practice, but the outcome—students prepared for a multicultural world—is well worth the investment.

References

1. Byram, M. (1997). *Teaching and Assessing Intercultural Communicative Competence*. Clevedon: Multilingual Matters.
https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/253332/mod_resource/content/1/ICC%20Byram.pdf

2. Coyle, D., Hood, P., & Marsh, D. (2010). CLIL: Content and Language Integrated Learning. Cambridge University Press. ISBN 9780521130219
3. Pogosyan M. (2022) The What, How and Why of Cultural Intelligence: Cultural intelligence helps people live and work successfully across cultures.
<https://www.psychologytoday.com/us/blog/between-cultures/202206/the-what-how-and-why-cultural-intelligence>
4. Deardorff, D.K. (2006). Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization. Journal of Studies in International Education, 10(3), 241–266.
<https://www.mccc.edu/~lyncha/documents/Deardorff-identificationandassessmentofinterculturalcompetenceasanoutcomeofInternationalizat.p>
5. Van Dyne L., Ang S. , Yee Ng K. , Rockstuhl T., Tan Mei L. , Koh Ch. (2012)_ Sub-Dimensions of the Four Factor Model of Cultural Intelligence: Expanding the Conceptualization and Measurement of Cultural Intelligence
<https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2012.00429.x>

INTEGRATING CULTURAL INTELLIGENCE INTO BUSINESS FOREIGN LANGUAGE CLASSES FOR PROFESSIONAL SUCCESS

INTEGRAREA INTELIGENȚEI CULTURALE ÎN CADRUL ORELOR DE LIMBĂ STRĂINĂ DE AFACERI PENTRU SUCCESUL PROFESIONAL

UDC: 316.72+[378.147:81'243](478)

DOI: <https://doi.org/10.53486/micg2025.02>

DJULIETA RUSU, dr., conf. univ.,

ASEM, Republica Moldova, mun. Chișinău, strada Mitropolit G. Bănulescu-Bodoni 61

e-mail: rusu.djulieta@ase.md

ORCID ID: 0000-0002-1716-4891

VASILACHI SERGHEI, asist. univ.,

ASEM, Republica Moldova, mun. Chișinău, strada Mitropolit G. Bănulescu-Bodoni 61

e-mail: s.vasilachi@ase.md

ORCID ID: 0000-0003-0703-1857

Rezumat. *În contextul accelerării globalizării și al intensificării interacțiunilor interculturale, competențele lingvistice, deși esențiale, nu sunt suficiente pentru a asigura succesul profesional în mediul de afaceri internațional. În prezent, inteligența culturală (Cultural Intelligence - CQ) devine o competență strategică, care sprijină comunicarea eficientă, negocierea, gestionarea relațiilor interculturale și adaptarea în contexte multiculturale complexe.*

Scopul acestui articol este de a evidenția relevanța integrării CQ în cadrul orelor de limbă străină de afaceri, prin corelarea dimensiunilor sale: cognitivă, metacognitivă, motivațională și comportamentală cu procesul didactic universitar.

Metodologia cercetării este mixtă și include analiza literaturii de specialitate, studii de caz relevante, precum și observații calitative obținute din experiențele studenților implicați în mobilități academice și activități extracurriculare interculturale.

Lucrarea propune o abordare aplicativă, prezentând modul în care activitățile didactice: simulările, studiile de caz, interacțiunile autentice și reflecțiile ghidate pot deveni contexte eficiente de dezvoltare a CQ în cadrul cursurilor de limbă străină cu profil economic și profesional.

Rezultatele cercetării indică faptul că studenții care dezvoltă un nivel ridicat de inteligență culturală își îmbunătățesc adaptabilitatea profesională, comunicarea în echipe internaționale și capacitatea de a construi relații de afaceri durabile. De asemenea, dezvoltarea CQ în rândul cursanților contribuie semnificativ la integrarea lor pe piața muncii și la performanța acestora în cadrul companiilor internaționale.

Concluziile subliniază necesitatea unei abordări integrate în predarea limbilor străine de afaceri în învățământul superior, în care competențele lingvistice și cele interculturale să fie dezvoltate simultan, precum și rolul esențial al profesorilor în formarea viitorilor specialiști.

Totodată, sunt formulate unele recomandări pentru cadrele didactice, instituțiile educaționale și angajatori, în vederea pregătirii unor profesioniști capabili să navigheze cu succes în mediul de afaceri internațional.

Cuvinte-cheie: *inteligență culturală, limbă străină de afaceri, educație interculturală, abordare integrată, succes profesional, formare universitară, adaptare profesională, învățământ superior.*

Clasificarea JEL: M14, F23, I25

INTRODUCERE

În contextul globalizării și al intensificării comunicării interculturale, predarea limbilor străine de afaceri în învățământul superior capătă o nouă dimensiune strategică. Stăpânirea terminologiei sau a structurilor lingvistice nu este suficientă, iar dezvoltarea competențelor care facilitează interacțiunea eficientă în contexte multiculturale devine esențială. În acest sens, **inteligența culturală (CQ)** se conturează ca un element-cheie în formarea viitorilor profesioniști capabili să gestioneze complexitatea relațiilor internaționale de afaceri.

Așadar, CQ presupune capacitatea persoanelor de a înțelege, interpreta și adapta comportamentele în funcție de contextul cultural, contribuind la o comunicare profesională eficientă, negociere de succes și reducerea conflictelor interculturale. În cadrul orelor de **limbă străină de afaceri**, dezvoltarea acestei competențe poate transforma procesul educațional într-un instrument valoros pentru pregătirea studenților în vederea inserției într-o piață a muncii tot mai globalizată și diversificată.

Studiul de față pornește de la premisa că orele de limbă străină de afaceri reprezintă un cadru optim pentru dezvoltarea inteligenței culturale, datorită naturii lor aplicative și a expunerii constante la conținuturi internaționale. Ca urmare, formarea CQ poate fi susținută prin activități didactice adaptate, studii de caz, simulări de negocieri, analiză de situații interculturale și colaborări virtuale cu parteneri din alte culturi. Această abordare integrată contribuie nu doar la dobândirea unor competențe lingvistice și culturale, ci și la formarea unui profil profesional complet, adaptabil și competitiv.

Scopul cercetării este de a investiga rolul inteligenței culturale în optimizarea procesului educațional din cadrul cursurilor de limbă străină de afaceri și impactul său asupra succesului profesional al studenților. În acest sens, studiul combină o analiză teoretică a conceptului de CQ cu o componentă aplicativă bazată pe exemple din mediul universitar și de afaceri.

Structura articolului urmărește trei direcții principale. În prima parte sunt prezentate fundamentele teoretice ale inteligenței culturale în predarea limbii străine de afaceri, prin evidențierea conceptelor-cheie și a relevanței acestora în mediul academic și profesional internațional. Cea de-a doua direcție vizează impactul inteligenței culturale asupra performanței academice și profesionale, accentuând importanța colaborării interculturale, a adaptabilității și a succesului în afaceri. În final, atenția se îndreaptă către metodele și strategiile de dezvoltare a inteligenței culturale prin predarea limbii străine de afaceri, cu scopul de a facilita formarea competențelor interculturale indispensabile într-un context globalizat.

Prin această abordare, articolul își propune să ofere recomandări practice pentru cadrele didactice, instituțiile de învățământ superior și angajatori, subliniind importanța dezvoltării inteligenței culturale ca parte integrantă a formării viitorilor profesioniști.

1. INTELIGENȚA CULTURALĂ – REPERE TEORETICE ÎN PREDAREA LIMBII STRĂINE DE AFACERI

În prezent, inteligența culturală (CQ – *Cultural Intelligence*) a devenit un concept central în dezvoltarea profesională a persoanelor care interacționează frecvent în contexte multiculturale. În predarea limbii străine de afaceri, CQ se impune ca o competență transversală esențială, cu potențial formativ ridicat pentru succesul în mediul de afaceri internațional. Acest capitol oferă o fundamentare teoretică a inteligenței culturale, explorând dimensiunile sale, diferențele față de alte tipuri de inteligență și modelele explicative care susțin aplicabilitatea sa în formarea profesională și educațională.

În context educațional, mai ales în cadrul cursurilor de limbă străină de afaceri, CQ poate fi definită ca **abilitatea de a interacționa eficient cu persoane din alte culturi** printr-o combinație de cunoștințe culturale, motivație, reflecție, flexibilitate comportamentală și adaptabilitate. Potrivit lui Earley și Ang (2003), inteligența culturală este „capacitatea de a funcționa eficient în contexte culturale diverse, în care indivizi din culturi diferite lucrează, colaborează sau comunică”.

Spre deosebire de un simplu set de informații despre norme și valori culturale, CQ implică o abordare **complexă și integrată**, care dezvoltă în studenți capacitatea de **a analiza și de a adapta comportamentul în funcție de contextul cultural al partenerului de discuție sau negociere**. Prin urmare, în procesul de predare a limbii străine de afaceri, profesorii pot facilita dezvoltarea CQ prin varii situații de comunicare simulate, studii de caz reale și activități de reflecție culturală.

Modelul propus de Earley și Ang (2003) identifică patru dimensiuni ale CQ, fiecare fiind relevantă pentru formarea competențelor interculturale în contextul limbajului de afaceri:

1. Dimensiunea cognitivă reprezintă cunoștințele despre norme, practici și convenții culturale. În cadrul cursurilor de limbă de afaceri, această dimensiune poate fi dezvoltată prin prezentarea diferențelor culturale în structurile de afaceri, stilurile de negociere, formulele de adresare și eticheta profesională.

De exemplu: Analiza diferențelor dintre modurile de salut, stilurile de comunicare (direct vs. indirect) sau regulile de protocol din diverse țări în cadrul unui seminar tematic.

2. Dimensiunea motivațională reflectă dorința și curiozitatea de a interacționa cu alte culturi. Profesorii pot stimula această dimensiune prin proiecte internaționale, colaborări interculturale virtuale sau prin includerea unor teme care să încurajeze deschiderea față de diversitate.

Spre exemplu: Participarea la simulări de negocieri cu studenți din alte țări sau reflecții scrise privind experiențele din mobilități Erasmus.

3. Dimensiunea comportamentală se referă la capacitatea de a adapta limbajul și comportamentul în funcție de interlocutor. Prin jocuri de rol și simulări ale unor întâlniri de afaceri, studenții pot exersa utilizarea registrului lingvistic și a gesturilor adecvate în contexte multiculturale.

În mod ilustrativ: Interpretarea scenariilor interculturale (de exemplu, o negociere între un partener german și unul arab) pentru a identifica comportamente adecvate în funcție de cultura profesională.

4. Dimensiunea metacognitivă presupune capacitatea de reflecție asupra propriilor presupuneri culturale și adaptarea strategiilor de comunicare. În procesul didactic, această dimensiune poate fi formată prin activități de autoevaluare, portofolii de reflecție și feedback structurat.

Bunăoară: Jurnale de învățare în care studenții analizează propriile reacții într-un exercițiu intercultural și identifică soluții alternative.

Este important de menționat că, aceste patru dimensiuni se dezvoltă simultan în procesul de predare a limbii străine de afaceri, oferind studenților un **cadru de gândire și acțiune flexibil**, necesar pentru a naviga cu succes în situații de afaceri reale din medii multiculturale.

În cele ce urmează, vom realiza o distincție între inteligența culturală și alte tipuri de inteligență. Pentru a evidenția specificitatea CQ, se impune diferențierea acesteia de alte forme de inteligență frecvent menționate în literatura de specialitate:

• **CQ vs. Inteligența emoțională (EQ):** EQ vizează înțelegerea și gestionarea emoțiilor proprii și ale celorlalți. CQ extinde această capacitate la contexte interculturale, unde emoțiile sunt filtrate de valori și norme culturale diferite.

• **CQ vs. Inteligența socială:** Deși ambele implică o interacțiune eficientă cu ceilalți, CQ presupune capacitatea de adaptare în fața diferențelor culturale profunde, nu doar sociale.

• **CQ vs. Inteligența cognitivă generală:** Deși o persoană cu IQ ridicat poate învăța rapid despre alte culturi, nu înseamnă că va ști cum să acționeze eficient în contexte interculturale fără dezvoltarea altor dimensiuni ale CQ.

• **CQ vs. Inteligența academică (IQ):** Inteligența academică reflectă competențe analitice și logice, dar nu garantează capacitatea de adaptare interculturală.

În lumina celor prezentate, se poate afirma că CQ are un **caracter integrativ**, cu valențe cognitive, afective și comportamentale, fiind indispensabilă în contextul educației orientate spre cariere internaționale.

Studiile de specialitate relevă că mai multe modele teoretice contribuie la înțelegerea și aplicarea CQ atât în mediul educațional, cât și profesional:

• **Modelul Earley & Ang (2003)** este modelul de bază al CQ, utilizat frecvent ca punct de reper în curricula cursurilor de comunicare și limbă străină de afaceri.

• **Modelul lui Thomas (2006)** subliniază importanța învățării și experienței în dezvoltarea CQ. De asemenea, implică ideea că profesorii pot crea contexte de învățare interculturală, nu doar transmite informații.

• **Modelul Schwartz (1992)** contribuie la înțelegerea valorilor culturale ca variabilă-cheie în procesul de predare. Cu alte cuvinte, valorile fundamentale pot fi discutate în clasă pentru a explica de ce diferă așteptările și comportamentele în afaceri.

• **Modelul Gelfand et al. (2008)** susține că subiecte precum flexibilitatea comportamentală și reziliența pot fi abordate în cadrul orelor de limbă străină de afaceri pentru a evidenția importanța adaptabilității în contexte multiculturale.

• **Modelul lui Sternberg (1985) privind inteligența practică** subliniază ideea că succesul în afaceri depinde de abilități practice, nu doar teoretice, susținând astfel integrarea CQ în activități aplicative de predare.

Rezumând, este important de menționat că, inteligența culturală (CQ) se conturează ca un fundament teoretic esențial pentru formarea profesională a studenților în domeniul limbilor străine de afaceri, oferind cadrul necesar pentru dezvoltarea competențelor interculturale complexe. Analiza dimensiunilor cognitive, comportamentale, motivaționale și metacognitive evidențiază caracterul integrativ al CQ, care combină cunoștințele despre norme și valori culturale cu abilitatea de adaptare și reflecție asupra propriilor comportamente.

Diferențierea CQ de alte forme de inteligență, precum IQ, EQ sau inteligența socială, subliniază specificitatea acestei competențe în context intercultural și relevanța sa pentru performanța profesională internațională. Modelele teoretice analizate, de la Earley și Ang la Sternberg și Schwartz, oferă instrumente didactice și strategii aplicabile în predarea limbilor de afaceri, demonstrând că CQ poate fi dezvoltat activ prin metode interactive și situații simulate.

În ansamblu, înțelegerea și aplicarea inteligenței culturale constituie o bază solidă pentru formarea absolvenților capabili să comunice eficient, să colaboreze intercultural și să navigheze cu succes în mediile globale de afaceri.

2. IMPACTUL INTELIGENȚEI CULTURALE ASUPRA PERFORMANȚEI ACADEMICE ȘI PROFESIONALE ÎN PREDAREA LIMBII STRĂINE DE AFACERI

Într-un mediu globalizat în care interacțiunile transfrontaliere sunt tot mai frecvente, **limbile străine de afaceri** devin nu doar un mijloc de comunicare, ci și o platformă utilă pentru dezvoltarea **inteligenței culturale (CQ)**. Mai mult decât atât, integrarea dimensiunilor CQ în cadrul orelor de limbă străină de afaceri contribuie semnificativ la **formarea profesională a studenților**, facilitând atât **reușita academică**, cât și **angajabilitatea în medii multiculturale**. În această ordine de idei, inteligența culturală devine o competență profesională esențială, întrucât pe piața muncii actuală, **competențele tehnice nu mai sunt suficiente**.

În prezent, angajatorii caută tot mai frecvent candidați capabili să colaboreze în echipe internaționale, să gestioneze diversitatea culturală și să își adapteze strategiile de comunicare în funcție de context. Orele de limbă străină de afaceri oferă un cadru eficient pentru dezvoltarea acestor competențe interculturale.

Competențele culturale dezvoltate în cadrul orelor de limbă străină de afaceri includ:

- **conștientizarea diversității culturale** și familiarizarea cu valori, norme și comportamente specifice altor contexte;
- **flexibilitatea comportamentală** și capacitatea de adaptare a stilului de comunicare în funcție de interlocutor;
- **empatia interculturală**, dezvoltată prin jocuri de rol, studii de caz sau simulări de negocieri;
- **abilități de negociere și networking profesional**, exersate într-un cadru internaționalizat al cursurilor.

Drept consecință, **integrarea CQ în curricula de limbi străine de afaceri susține dezvoltarea unui profil profesional complex**, pregătit pentru provocările mediului economic internațional.

Merită subliniat faptul că, conform studiilor recente (McKinsey, BCG), organizațiile care promovează diversitatea culturală și dețin echipe interculturale au performanțe superioare. **Companiile multinaționale caută angajați care posedă competențe lingvistice, dar și capacitatea de a interacționa inteligent cultural.**

Cu alte cuvinte, **limba străină nu este utilizată doar pentru traduceri**, ci reprezintă un canal prin care se învață **coduri culturale, comportamente acceptabile și stiluri de interacțiune profesională**. Prin activități precum negocierile simulate, redactarea de e-mailuri formale în contexte culturale diferite sau prezentări de afaceri adaptate cultural, studenții își dezvoltă simultan:

- **dimensiunea cognitivă a CQ** (cunoaștere culturală) ;
- **dimensiunea comportamentală** (adaptarea limbajului și non-verbalului);
- **dimensiunea motivațională** (interesul autentic pentru alte culturi).

Totodată, orele de **limbă străină de afaceri** contribuie semnificativ la formarea **capacității de adaptare** a studenților, în special prin expunerea la:

- **stiluri de comunicare formală și informală în afaceri în funcție de cultură;**
- **diferențe în structura întâlnirilor, prezentărilor și contractelor în diverse regiuni;**
- **exerciții care implică gestionarea conflictelor culturale în context profesional.**

În acest sens, **adaptabilitatea interculturală devine nu doar o abilitate, ci o componentă curriculară esențială, un obiectiv educațional al orelor de limbă**. Experiențele de învățare orientate spre CQ reduc barierele culturale și oferă studenților instrumente de comunicare eficientă în diverse contexte profesionale.

Este cunoscut faptul că negocierea este o temă frecventă în predarea limbilor de afaceri. Prin **analiza diferențelor culturale în strategiile de negociere** și simularea acestora, studenții învață următoarele:

- **să recunoască diferențe între orientarea spre relații** (de exemplu, culturile asiatice) și **orientarea spre rezultate** (spre exemplu, cultura americană);
- **să adapteze stilul de comunicare la parteneri** din culturi cu o comunicare indirectă (ex. Brazilia, India) sau directă (ex. Germania, SUA);
- **să înțeleagă influența percepției timpului și a protocolului** pe parcursul discuțiilor contractuale.

Merită subliniat faptul că aceste **simulări de negociere interculturală**, derulate în limbile de studiu, contribuie direct la **formarea CQ** și la pregătirea pentru contexte reale de afaceri, asigurând succesul în negocierea internațională.

În această ordine de idei, mai multe universități, inclusiv **Academia de Studii Economice din Moldova (ASEM)**, au integrat componenta de CQ în programele de formare.

Programul EMREI (Economie Mondială și Relații Economice Internaționale) oferă o bază teoretică și practică pentru gestionarea activității externe a companiilor, dezvoltând varii competențe interculturale. Acest program are ca scop formarea specialiștilor în domeniul economiei mondiale și relațiilor economice internaționale, capabili să se adapteze la exigențele și schimbările dinamice ale mediului economic național și internațional. Absolvenții dobândesc competențe în organizarea și gestionarea activității economice externe a companiilor, structurilor departamentale sau ministeriale, precum și în coordonarea activității de internaționalizare a companiilor autohtone. Aceștia sunt instruiți în gestionarea resurselor umane, materiale și financiare în cadrul întreprinderilor și instituțiilor cu activitate externă și în negocierea acordurilor și contractelor cu parteneri din străinătate.

Mobilitățile Erasmus+ și bursa Sur-Place sprijină direct învățarea într-un mediu multicultural, unde **limba străină devine canalul de învățare interculturală**. Programele de mobilitate academică joacă un rol fundamental în dezvoltarea inteligenței culturale, oferind studenților posibilitatea de a interacționa cu diverse medii educaționale și culturale. În plus, acestea sprijină formarea academică și implicarea civică prin participarea la seminarii, conferințe și ateliere orientate spre democrație, integrare europeană și funcționarea instituțiilor internaționale. Aceste experiențe interculturale contribuie la aprofundarea cunoștințelor economice și politice, facilitând dezvoltarea unei viziuni extinse asupra dinamicii globale.

Proiectele civice și educaționale desfășurate în limbile de circulație internațională în cadrul programelor de mobilitate contribuie, de asemenea, la consolidarea **abilităților de leadership, comunicare și adaptabilitate** - elemente importante ale CQ.

Așadar, integrarea inteligenței culturale în cadrul orelor de limbă străină de afaceri se dovedește a fi un factor esențial în succesul profesional și academic al studenților, oferindu-le atât competențe lingvistice, cât și abilități interculturale necesare în mediile de afaceri internaționale. Dezvoltarea dimensiunilor cognitivă, comportamentală și motivațională a CQ prin simulări de negocieri, studii de caz și exerciții practice le permite studenților să înțeleagă și să gestioneze diferențele culturale, să adapteze strategiile de comunicare și să colaboreze eficient în echipe multiculturale.

Experiențele de învățare orientate spre CQ contribuie la formarea unei mentalități globale, crescând flexibilitatea, empatia interculturală și capacitatea de adaptare la diverse contexte profesionale. Mai mult, integrarea CQ în curricula universitară, inclusiv prin programe

internaționale, mobilități și proiecte educaționale, consolidează competențele de leadership, negociere și comunicare interculturală ale studenților, sporind angajabilitatea acestora pe piața muncii globale.

În ansamblu, limba străină devine un instrument strategic prin care se formează nu doar abilități de comunicare, ci și competențe culturale care garantează succesul profesional și academic în contextul internațional actual.

3. DEZVOLTAREA INTELIGENȚEI CULTURALE PRIN PREDAREA LIMBII STRĂINE DE AFACERI

Într-un mediu academic tot mai conectat la realitățile globale, formarea profesională a studenților în domeniul afacerilor nu poate ignora dimensiunea interculturală. Educația modernă are responsabilitatea de a oferi nu doar competențe tehnice și lingvistice, ci și instrumente care să le permită studenților să navigheze eficient și adaptativ în contexte multiculturale complexe. În acest cadru, limba străină de afaceri devine un instrument esențial pentru dezvoltarea inteligenței culturale (CQ - Cultural Intelligence), facilitând înțelegerea valorilor, normelor și comportamentelor specifice diferitelor culturi profesionale.

Predarea limbilor străine de afaceri depășește simpla instruire în terminologie economică sau structuri formale de comunicare. Această disciplină oferă studenților un cadru educațional interactiv și autentic, ancorat în contexte globale, studii de caz internaționale și scenarii reale de afaceri, care le permite să exerseze și să dezvolte abilități interculturale relevante.

Prin simulări de negocieri, proiecte internaționale și activități practice, orele de limbă străină de afaceri devin un spațiu de antrenament intercultural, pregătind studenții nu doar pentru comunicarea profesională eficientă, ci și pentru adaptarea strategică la diversitatea culturală din mediul economic global.

Astfel, în cadrul **orelor de limbă străină de afaceri**:

- **conținutul lingvistic** este contextualizat în scenarii internaționale relevante;
- **exercițiile didactice** includ negocieri simulate, prezentări adaptate cultural și analiza diferențelor în stilurile de comunicare profesională;
- **subiectele propuse** încurajează gândirea critică asupra normelor culturale și valorilor în afaceri.

Merită menționat că integrarea CQ în procesul de învățare a limbilor străine de afaceri are loc **în mod interactiv, progresiv și aplicat**, pregătind studenții nu doar pentru evaluări, ci pentru o **carieră internațională de succes**.

Pentru ca integrarea CQ să fie eficientă, **universitățile trebuie să conceapă programe educaționale transdisciplinare**, în care cursurile de limbă străină de afaceri sunt valorificate strategic. Prin urmare, CQ devine o **competență transversală**, prezentă în mai multe discipline, dar consolidată în mod special prin:

- **cursuri de comunicare interculturală** integrate în orele de limbă străină;
- **proiecte în echipă internațională** (cu parteneri Erasmus sau invitați străini);
- **evenimente, workshopuri și simulări de afaceri interculturale** desfășurate în limba țintă.

În contextul actual, rolul educației universitare în cultivarea unei mentalități globale devine tot mai evident. Conform studiilor (Ng, Van Dyne & Ang, 2009), **expunerea directă la diversitatea**

culturală în timpul studiilor crește semnificativ nivelul de CQ și pregătește studenții pentru realitățile din mediul de afaceri internațional.

În cadrul acestui proces complex, **rolul profesorului de limbă străină de afaceri este esențial**. El devine facilitator al dezvoltării CQ, **mediator intercultural**, capabil să integreze tematicile relevante din sfera afacerilor internaționale cu particularitățile culturale ale contextelor de comunicare.

Pentru a-și îndeplini eficient acest rol, cadrele didactice au nevoie de o formare continuă în domenii precum:

- **pedagogia interculturală;**
- **leadership global și negociere internațională;**
- **metode interactive de predare**, bazate pe studii de caz și simulări;
- **mobilități academice și cursuri de formare** dedicate diversității culturale.

Un profesor care deține **propria inteligență culturală dezvoltată** este capabil să modeleze atitudini deschise și să promoveze reflecția critică asupra diferențelor culturale în rândul studenților. Pentru a integra CQ în cadrul cursurilor de limbă străină de afaceri, instituțiile de învățământ superior pot recurge la diverse strategii educaționale care includ:

- **module dedicate:** leadership intercultural, comunicare internațională, negociere în afaceri internaționale;
- **evaluări aplicate:** portofolii culturale, reflecții scrise asupra interacțiunilor interculturale, proiecte de cercetare în limba străină;
- **simulări didactice:** scenarii de comunicare în contexte de afaceri multiculturale (de exemplu, întâlniri, interviuri);
- **colaborări internaționale:** proiecte comune cu universități partenere, desfășurate în limba țintă, care facilitează interacțiunea interculturală reală.

Dat fiind că inițiativele enumerate asigură o **formare holistică**, studenții își dezvoltă simultan atât competențele lingvistice, profesionale, cât și interculturale, esențiale pentru **inserția pe piața muncii globalizate**.

Pe măsură ce educația se digitalizează și piața muncii se globalizează, este necesar ca **cercetarea în domeniul predării limbilor străine cu accent pe CQ să se extindă și în următoarele direcții:**

- **impactul CQ asupra performanței academice și profesionale** în medii multiculturale (în special în cazul mobilităților Erasmus sau învățământului internațional);
- **rolul platformelor digitale în dezvoltarea CQ** prin colaborare interculturală asincronă, forumuri în limbi străine, clase virtuale internaționale.

Așadar, dezvoltarea inteligenței culturale în predarea limbii străine de afaceri se dovedește esențială pentru formarea profesională și interculturală a studenților, oferindu-le atât competențe lingvistice, cât și abilități de adaptare la diversitatea culturală din mediul global al afacerilor.

Prin intermediul exercițiilor practice, simulărilor de negocieri, proiectelor internaționale și studiilor de caz, orele de limbă străină de afaceri creează un spațiu educațional autentic în care studenții pot exersa și dezvolta competențe interculturale relevante, precum flexibilitatea comportamentală, empatia și capacitatea de adaptare strategică.

Integrarea CQ în curricula universitară, sprijinită de module dedicate, evaluări aplicate și colaborări internaționale, facilitează formarea unei mentalități globale și pregătește studenții pentru succesul profesional și academic în contexte multiculturale reale.

Rolul profesorului de limbi străine devine unul strategic, nu doar de formator lingvistic, ci și de facilitator al dezvoltării CQ, mediator intercultural, capabil să modeleze atitudini deschise și să stimuleze reflecția critică asupra diferențelor culturale. Într-o eră a globalizării și digitalizării educației, investiția în formarea interculturală prin predarea limbilor străine de afaceri constituie o prioritate pentru instituțiile de învățământ superior orientate spre viitor.

Dezvoltarea inteligenței culturale prin orele de limbă străină de afaceri transformă studenții în profesioniști capabili să navigheze cu succes în mediul global, făcând din competențele interculturale cheia performanței academice și profesionale internaționale.

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

1. Inteligența culturală (CQ) este o competență esențială pentru succesul profesional în mediul globalizat al afacerilor, completând competențele tehnice și lingvistice.
2. Dezvoltarea simultană a celor patru dimensiuni ale CQ (cognitivă, metacognitivă, motivațională și comportamentală) prin metode educaționale integrate și experiențiale, este crucială pentru formarea competențelor interculturale.
3. Integrarea CQ în orele de limbă străină de afaceri facilitează adaptarea studenților la contexte multiculturale și favorizează construirea de relații profesionale eficiente și durabile.
4. Simulările, proiectele internaționale și activitățile practice permit studenților să gestioneze diferențele culturale și să colaboreze eficient în medii globale.
5. Limbajul profesional, studiile de caz și scenariile interculturale oferă contexte autentice de învățare, în care studenții exersează și dezvoltă competențe interculturale aplicabile.
6. Experiențele internaționale, precum mobilitățile Erasmus sau colaborările cu parteneri străini, accelerează formarea CQ și trebuie integrate sistematic în curriculumul universitar.
7. Cadrele didactice joacă un rol esențial ca mediatori culturali și facilitatori ai învățării interculturale, modelând comportamente deschise și reflecția critică asupra diferențelor culturale.
8. Formarea continuă a profesorilor în pedagogie interculturală, leadership global și metode interactive este necesară pentru implementarea eficientă a CQ în procesul educațional.
9. Orele de limbă străină de afaceri trebuie să combine exerciții practice și situații reale de afaceri cu dimensiunea lingvistică și culturală, dezvoltând astfel competențe aplicabile profesional.
10. Studenții trebuie să fie expuși la analize critice ale diferențelor culturale și la reflecție asupra propriilor comportamente interculturale.
11. Curriculumul universitar trebuie să includă module interdisciplinare dedicate comunicării interculturale, negocierii internaționale și eticii profesionale.
12. Parteneriatele internaționale permit schimbul de bune practici și dezvoltarea de materiale didactice cu valoare interculturală, contribuind la formarea holistică a studenților.
13. Cercetarea privind CQ în educația lingvistică trebuie susținută și extinsă pentru a valida metode inovatoare adaptate pieței muncii globale.
14. Digitalizarea procesului de învățare interculturală prin platforme online, clase virtuale multiculturale și forumuri de discuții contribuie la dezvoltarea CQ în medii virtuale.

15. Evaluările academice trebuie să integreze CQ prin portofolii culturale, reflecții scrise, proiecte internaționale și simulări de afaceri interculturale.
16. Angajatorii ar trebui să considere CQ un criteriu relevant în recrutare și promovare, în special pentru pozițiile care implică interacțiuni interculturale.
17. Colaborarea între mediul de afaceri și instituțiile de învățământ superior este esențială pentru dezvoltarea programelor practice și adaptate cerințelor globale.
18. Predarea limbilor străine de afaceri, axată pe CQ, contribuie la flexibilitate profesională, empatie interculturală și capacitatea de adaptare rapidă la schimbările mediului global.
19. Profesorii care facilitează CQ asigură formarea unei mentalități globale a studenților și cresc angajabilitatea absolvenților.
20. Integrarea CQ transformă limba străină de afaceri într-un instrument strategic pentru succesul academic și profesional, depășind simpla instruire lingvistică.
21. Investiția în dezvoltarea inteligenței culturale devine o prioritate strategică pentru universități, asigurând absolvenți capabili să gestioneze diversitatea culturală cu profesionalism și eficiență.
22. Dezvoltarea CQ prin orele de limbă străină de afaceri contribuie decisiv la consolidarea competențelor lingvistice, interculturale și profesionale ale studenților.
23. În contextul global al afacerilor, CQ devine un instrument strategic pentru succesul academic și profesional, reprezentând o punte între pregătirea universitară și performanța internațională.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Ang, S. & Van Dyne, L., 2008. *Conceptualization of Cultural Intelligence: Definition, Measurement, and Nomological Network*. In: *Handbook of Cultural Intelligence: Theory, Measurement, and Applications*. Armonk, NY: M.E. Sharpe, pp. 3–15.
2. ASEM, 2025. *ASEM în clasamentul internațional EDUNIVERSAL* [online]. [Citat 10.06.2025]. Disponibil la: <https://ase.md/asem-in-clasamentul-international-eduniversal/>
3. BIA HR, 2025. *10 idei pentru a aduce diversitatea în recrutare* [online]. [Citat 09.06.2025]. Disponibil la: <https://bia.ro/diversitatea-in-recrutare/>
4. Earley, P.C. & Ang, S., 2003. *Cultural Intelligence: Individual Interactions Across Cultures*. Stanford, CA: Stanford University Press.
5. Gelfand, M.J., Leslie, L.M. & Keller, K.M., 2008. On the etiology of conflict cultures. *Research in Organizational Behavior* [online]. [Citat 10.06.2025]. Disponibil la: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191308508000099>
6. Humans of Globe, 2025. *Cultural Intelligence for Global Teams: Why Understanding Cultural Differences is Vital* [online]. [Citat 10.06.2025]. Disponibil la: <https://humansofglobe.com/cultural-intelligence-for-global-teams-why-understanding-cultural-differences-is-vital/>
7. IBM, 2025. *IBM and Microsoft partnership* [online]. [Citat 09.06.2025]. Disponibil la: <https://www.ibm.com/microsoft>
8. Jonsson, P. & Foss, N.J., 2011. *IKEA Group on the International Stage* [online]. [Citat 10.06.2025]. Disponibil la: https://www.researchgate.net/publication/306323896_IKEA_Group_on_the_International_Stage
9. Ng, K.Y., Van Dyne, L. & Ang, S., 2009. *Developing global leaders: the role of international experience and cultural intelligence* [online]. [Citat 11.06.2025]. Disponibil la: <https://www.soonang.com/wp-content/uploads/2011/04/2009-AGL-NgKY-et-al.pdf>

10. Pintilii, R., 2014. *Formarea competențelor interculturale*. Târgu Jiu: Editura Academica Brâncuși. [online]. [Citat 11.06.2025]. Disponibil la: https://www.utgjiu.ro/ecostudent/ecostudent/pdf/2014-03/11_Ramona%20Elena%20Pintilii.pdf
11. Pîrlog, A. & Rusu, D., 2023. GLOBE – Assessment tool of the impact of national culture on management in the context of globalization. În: *Multilingvism și Interculturalitate în Contextul Globalizării*, pp. 61–74. DOI: 10.53486/9789975147835.05.
12. Programul de studii “Economie Mondială și Relații Economice Internaționale”, 2025. [online]. [Citat 10.06.2025]. Disponibil la: <https://smeeb.ase.md/studii-universitare-de-licenta-ciclul-i/>
13. Reynolds, S.J. & Lewis, L.K., 2011. Exploring the Role of Cultural Intelligence in Global Leadership Development: An Interdisciplinary Perspective. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(3), pp. 361–376.
14. Rockstuhl, T., Seiler, S., Ang, S. & Van Dyne, L., 2011. Beyond Cultural Intelligence: The Role of Cultural Context in Intercultural Interactions. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 11(2), pp. 231–249.
15. Rusu, D., 2023. The role of extracurricular activities in foreign languages for intercultural competence acquisition. În: *Multilingvism și Interculturalitate în Contextul Globalizării*, pp. 100–139. DOI: 10.53486/9789975147835.08.
16. Rusu, D. & Amorițu, A., 2024. Promovarea valorilor europene în ASEM prin activități extracurriculare în limba franceză. În: *Multilingvism și Interculturalitate în Contextul Globalizării*, pp. 35–52.
17. Schwartz, S.H., 1992. Structura valorilor în patruzeci de societăți europene. O abordare exploratorie bazată pe teoria lui Shalom Schwartz. [online]. [Citat 10.06.2025]. Disponibil la: <https://www.researchgate.net/publication/375856201>
18. Stahl, G.K. & Tung, R.L., 2015. The Role of Cultural Intelligence in Cross-Cultural Teamwork: A Model for Successful Intercultural Collaboration. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 15(2), pp. 165–184.
19. Sternberg, R.J., 1985. Implicit theories of intelligence, creativity, and wisdom. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, pp. 607–627. doi:10.1037/0022-3514.49.3.607
20. Thomas, D.C., 2006. Domain and Development of Cultural Intelligence: The Role of Culture in International Business Education and Research. *Academy of Management Learning & Education*, 5(3), pp. 446–455.

LINGUISTIC CAPITAL AND CAREER DEVELOPMENT: EARNINGS AND EMPLOYABILITY IN A GLOBALISED ECONOMY

UDC: 81'246.3:[005.952:005.53]

DOI: <https://doi.org/10.53486/micg2025.03>

STELLA HÎRBU, dr., conf. univ.,

ASEM, Republica Moldova,

mun. Chișinău, strada Mitropolit G. Bănulescu-Bodoni 61

stella.hirbu@ase.md

ORCID ID: 0000-0002-1896-628X

LIVIA DOMBROVSKI

ASEM, Republica Moldova,

mun. Chișinău, strada Mitropolit G. Bănulescu-Bodoni 61

dombrovski.livia@ase.md

ORCID ID: 0009-0009-3176-7427

Abstract: *In the current study, “linguistic capital” is considered as an economic resource that determines career growth in the globalised labour market. Drawing on Bourdieu's concept and recent work on the commodification of language, we examine how foreign language proficiency and communication skills contribute to earnings and employment. By employing a mixed-method approach, we combine an analytical literature review with quantitative data obtained from a survey of employees from three environments: the Republic of Moldova, hybrid/nomadic and abroad. Descriptive statistics and comparative tables link the number and type of working languages, the internationalisation of companies and employer support for language learning with expected career achievements. The results show a systematic positive correlation between multilingualism, employment and income, with a stronger effect observed in international organisations and among respondents working outside Republic of Moldova. Employer practices (providing training, recognising tasks that require language skills) increase the perceived return on language capital, while sectoral and regional contexts lead to heterogeneous benefits. In addition to general language proficiency, business communication skills such as negotiation, report writing and intercultural pragmatics are particularly essential for career growth.*

Key Words: *linguistic capital, multilingualism, career development, earnings, employability*

Jel Classification: J24, J31, F6, I2

INTRODUCTION

In the contemporary globalised context characterised by an increasingly permeable national borders and widespread interaction, linguistic capital has become an important factor influencing the career advancement of many individuals. Proficiency in multiple languages, the ability to navigate different cultures and an understanding of linguistic differences are not only competitive advantages for employees but also fundamental factors determining career growth. This paradigm is mainly emphasised in terms of its direct impact on salary levels, employment rates and opportunities for promotion. Therefore, the aim of the study is to analyse the role of linguistic capital as a determining factor in career advancement with a particular focus on its impact on wages and employment in a globalised world, and specifically, in the labour market. The research objectives consist in assessing the relationship between language proficiency including

multilingualism and income differences in European labour markets, and exploration of the importance of educational initiatives in promoting linguistic diversity and improving communication skills to facilitate equal access to opportunities.

To support the study and analytical-descriptive approach is employed integrating comparative methods and analysis of relevant statistical data sourced from academic literature and institutional databases. Furthermore, to explore the real-world implications of linguistic capital, a comparative survey was conducted among employees based in both the Republic of Moldova and abroad. The empirical component enables a contextualised analysis of how language proficiency correlates with employability and income in varying national and organizational settings. The current study aims to bridge theoretical insights with lived experience offering grounded understanding of how linguistic capital operates in the globalised economy.

I. LITERATURE REVIEW

1.1. Theoretical foundations of linguistic capital

The concept of “linguistic capital” originated in anthropological discourse and was later adapted as a sociological construct by researchers such as Yoss and Solorzano (2005). This term refers to the linguistic resources, knowledge, and skills that people possess and that can be strategically employed to gain social, cultural, or economic advantages. Since language is a complex and dynamic construct, linguistic capital includes not only knowledge of the vocabulary or grammar of the dominant language, but also the ability to navigate across different linguistic registers, adapt to various communication styles, and interact effectively in different social contexts.

A pivotal contribution to this concept was made by Pierre Bourdieu (1991), who considered linguistic capital within the framework of his broader theory of symbolic capital, which is a component of cultural capital. According to Bourdieu, language functions as a form of power and legitimacy within specific social settings. The worth of linguistic capital is influenced by social conditions and varies depending on the context, as it is shaped by dominant institutions and existing power relations.

Bourdieu points out that communication through language is never neutral, since it always involves a form of symbolic control. Some languages or ways of speaking—especially those linked to authority or higher social status—are considered valuable, while others are looked down upon or marginalised. This symbolic ranking helps maintain social inequality, particularly in the job market, where language skills often decide who is included or excluded. Therefore, linguistic capital is crucial for gaining access to education and employment and strongly influences a person’s social development.

1.2. Language proficiency and labour market outcomes

Many research studies show that linguistic capital has clear economic benefits, especially when it comes to jobs, career advancement, and earnings. Chiswick and Miller (2002) view language proficiency as an essential form of human capital that improves productivity, communication, and workers’ ability to adapt to the labour market. Their research on immigrant groups in different countries shows a strong link between skill in the dominant language, higher income, and greater professional success. In particular, they found that immigrants in the United States who speak English well earn about 14% more than those with lower levels of proficiency.

Similarly, Dustmann and Fabbri (2003), in their research of the UK labour market, found that English language proficiency significantly improves migrants’ income and employment prospects. Their analysis revealed an 18 - 20% wage growth for migrants with high proficiency in English, as well as a higher likelihood of finding employment in skilled and highly paid positions. Thus, language functions not only as a means of communication, but also as a guarantee of socio-economic mobility.

More recent European data confirm these conclusions. According to OECD (2023), over 50% of high-skilled job vacancies in the EU explicitly require knowledge of at least one foreign language, with roles demanding English often associated with higher salaries. Meanwhile, Liwiński (2019) found that in Poland, foreign language proficiency carries an average wage premium of 11%, rising to 32% for Spanish, 22% for French, and 15% for Italian – highlighting the influence of market demand and language rarity.

However, the importance attributed to linguistic capital still depends largely on context. It varies depending on the sector, region and national labour market, and is closely linked to the prestige and perceived usefulness of specific languages. For example, while English often serves as the standard *lingua franca* in global business and professional settings, other languages may have particular economic value depending on the industry and geographical context.

Recent research has also started to consider the relationship between language and factors such as migration status, ethnicity, and class, showing how linguistic capital interacts with broader structures of inequality. In this respect, language proficiency is not simply a skill to be acquired, but a form of cultural and symbolic power that must be recognised, legitimised and strategically used in the labour market.

1.3. Linguistic capital in a globalised economy

Globalisation has profoundly changed the value and functions of language in the world of work. As Heller (2003) argues, in the context of the global economy, language is increasingly becoming a commodity – it is being reformatted into a skill or asset that can enhance competitiveness, mobility and brand recognition. In particular, English has come to dominate as the “default capital” in many multinational industries. Expanding on this idea, Heller and Duchêne (2012) demonstrate how multilingualism is frequently used in late capitalism. Language skills are valued not for their cultural richness, but for their ability to generate profit or assist in achieving specific corporate goals. In these circumstances, access to elite linguistic capital, such as native-level English proficiency or multilingual certificates, is stratified along socio-economic lines, reinforcing pre-existing inequalities.

More recent research has further deepened our understanding of the concept of “linguistic capital” as both an asset and a source of inequality. For instance, Lo and Li (2022) explore how multilingualism functions in transnational workspaces, emphasising that it is increasingly perceived not simply as communicative competence but as “soft capital” that facilitates cultural mediation, interpersonal trust, and market expansion.

Thus, while globalisation while expanding the market for language skills, simultaneously reinforced inequalities in their distribution and recognition. Linguistic capital becomes both an opportunity and a constraint – a source of mobility and inclusion for some, and a marker of exclusion for others. Therefore, it should be viewed not simply as a neutral economic asset, but as a socially determined and politically significant resource. This perspective is particularly relevant for countries with transition economies like Moldova, where professionals seeking international careers

often invest heavily in linguistic capital to compete in the global marketplace. However, disparities in access to quality education, exposure, and institutional support can exacerbate internal divisions and limit the inclusiveness of language-based mobility strategies.

1.4. Recent studies and EU-focused perspectives

In the context of the European integration of the Republic of Moldova, linguistic capital intersects with political and cultural dimensions. According to Hirbu (2025), multilingualism and intercultural dialogue are fundamental pillars of EU identity, serving not only as instruments of cohesion but also as mechanisms for increasing labour mobility and employability. The analysis of EU language policy suggests that multilingual competence is increasingly considered as strategic asset in the knowledge economy, aligning with broader goals of innovation and competitiveness.

In the UK context, Williams and Cooke (2021) examined how employers in London’s financial and technological sectors prioritise multilingual graduates for positions involving international coordination. Their findings confirm that while English remains indispensable, linguistic competence in additional languages (e.g., Mandarin, German, Arabic) significantly improves employability and career advancement opportunities, although this value is often linked to short-term market performance rather than long-term capital.

Furthermore, Anderson and Alarcón (2023), examining changes in the UK labour market after Brexit, observe a growing demand for knowledge of European languages in areas like trade, diplomacy, and logistics. They also highlight rising concerns about unequal access to foreign language education in the UK. Students from wealthier families continue to be overrepresented in advanced language courses, which further strengthens existing patterns of educational and professional advantage.

1.5. Language education and social mobility

Language education plays a major role in building institutionalised linguistic capital, linking individual language skills to wider social and economic progress. Having access to quality teaching, recognised language certificates, and immersive learning experiences helps people turn their language abilities into real opportunities for upward mobility. As Park (2011) points out, the global job market increasingly seeks workers with strong language skills who can meet corporate demands such as having a neutral accent, switching between languages, and communicating effectively across cultures.

But, in some cases, language education policies maintain existing social inequalities. These policies usually favour dominant national or global languages in school curricula, while pushing regional, minority, or indigenous languages to the margins. This limits both the growth and recognition of linguistic capital among students from disadvantaged or underrepresented groups, thereby continuing cycles of social and economic exclusion.

II. ANALYSIS OF QUESTIONNAIRE DATA ON LINGUISTIC CAPITAL AND ITS IMPACT ON INCOME AND EMPLOYABILITY

To ground the aforementioned theoretical findings, quantitative research was conducted on the impact of linguistic capital on the respondents’ income and employability. The questioner, addressed to both domestic and foreign employees, explores how language skills influence professional opportunities, employability, and income in a globalised context. Thus, throughout

both close and open questions asked, was analysed the linkages between these three variables: linguistic capital – income – employability.

As a result, the performed survey was based on 41 individuals that conduct their primary professional activity in the Republic of Moldova, 16 respondents – in a hybrid, nomadic work pattern (both inside and outside of Moldova), and 23 of them declared that are activating internationally, in another countries expecting Moldova. Moreover, a large percentage of them (43,3%) conduct their professional activity in the sector of Education & Academia, being followed by the Business & Finance sector with 20% of the respondents. In 3rd place, could be observed the Government & Public Administration field with a popularity of 13,3% and next, with 6,7% comes IT & Technology and in the same position, with the same ponder is Horeca & Entertainment field placed. The remaining (10%) of the answers came from employees of Arts, Culture & Media, Engineering and Healthcare fields.

Pursuing further, to the question “How many languages are you proficient in for professional use”, were collected the following results that are presented in **Figure 1**, and from which can be concluded that the largest share is held by employees who can speak fluently two languages in a professional environment, and only 13,3% self-reported that are able to communicate only in one foreign language. These results represent a positive indicator that could have been influenced by the globalised nature of the labor market, increased emphasis on multilingualism in education, and the growing demand for language proficiency as a competitive advantage in international business contexts and mobility.

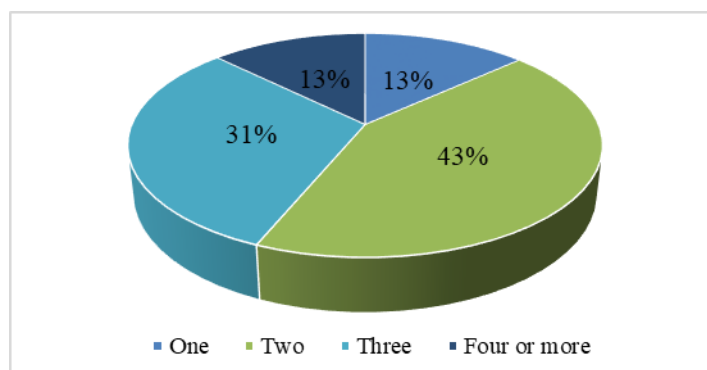


Figure 1: Distribution of respondents by number of languages used in professional contexts

Source: Elaborated by the authors

Analysing **Figure 2** regarding which foreign languages are mostly used by respondents for professional use (despite their mother tongue), it can be observed that the most popular are English, German and French, followed by Russian and Romanian. This distribution spotlights the global dominance of English as an international business language, and the presence of Russian and Romanian in this framework is mainly determined by the regional context and the multilingual demands of certain professional environments.

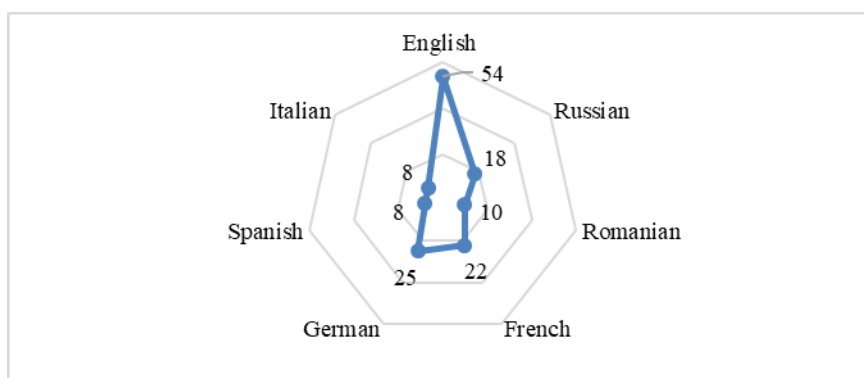


Figure 2: Frequency of foreign language use among respondents

Source: Elaborated by the authors

The career advancement opportunities determined by linguistic capital are highly influenced by the field of activity, but also by the area of employees' activity. As a result, in the framework of this aspect, it could be highlighted (table 1) that the employers outside of the country value the linguistic capital more and as a result, it is easier for workers to advance on their career path. Therefore, individuals seeking career progression should explore international job opportunities, while Moldovan employers must consider the linguistic asset more and maximize its capitalization.

Table 1: Distribution of career advancement opportunities by location of professional activity

Chances of career advancement	Area of professional activity	In Moldova	Outside of Moldova	Hybrid/nomadic work pattern	Total
Very high		5	11	10	26
High		18	3	11	32
Low		11	2	1	14
Very low/none		7	-	1	8
Total		41	16	23	80

Source: Elaborated by the authors

Analogously, the employees that took part in the survey assessed the extent to which their employers provide additional resources and opportunities for language improvement. Around 56% of them communicated that their employers provide enough chances and resources for improving their linguistic capabilities. Contrariwise, only a ponder of 23.3 percentage points of respondents rated their employer's provision of language resources as low (1/5 and 2/5), suggesting that most employers offer at least some support in this area. This spotlights a general positive trend in employer-supported language enhancement initiatives.

Table 2 presents the relationship between the extent to which the business is operating internationally and the self-reported contribution of foreign languages to the current job position. Thus, could be picked the fact that employees who activate in companies with an extensive international activity, consider that their language assets contributed significantly to their current job position and vice versa. As a result, there is a clear direct link between the extent of a company's internationalization and the perceived contribution of foreign languages to current job positions.

Table 2: Correlation between degree of company internationalisation and foreign language relevance in job context

Extent to which the company is internationalised	Contribution of languages to the current job position	Significantly	Moderately	Slightly	Total
Extensively		14	3	2	19
To some extent		9	19	6	34
Very low/none		1	14	12	27
Total		24	36	20	80

Source: Elaborated by the authors

The final part of the survey asked employees about their views on how language proficiency and multilingualism affect employability and income in today’s globalised world. Most respondents agreed that these skills have a clear positive impact and that linguistic capital should be better utilised. However, they also noted that the importance of language skills varies depending on the industry and the region of employment.

In the modern workplace, the ability to share ideas and gain knowledge is a major strength. Employees who are adaptable, can communicate clearly, and understand others tend to have more career opportunities and advantages. Language proficiency and multilingualism are key factors that enhance employability and boost earnings. They provide concrete financial benefits, open pathways to international and leadership positions, and offer protection against the effects of automation.

As global business continues to grow, the importance of language skills is expected to rise even further. Being multilingual is increasingly seen as a valuable advantage in the global job market, giving candidates a distinct competitive edge.

CONCLUSIONS

The present study demonstrates that linguistic capital is not only a social but also an economic asset. Our data, obtained using mixed methods – a combination of comparative statistics and employee surveys – confirm the hypothesis that multilingual and professionally proficient employees have a higher chance of getting a job, signing a contract, and advancing their career in competitive sectors. However, the effect on linguistic capital is heterogeneous. The return on language skills varies depending on the sector, region, and degree of internationalisation of the company. Respondents working outside Moldova or in organisations with extensive international activities reported stronger career growth and an increase in the contribution of foreign languages to their current work. In contrast, in domestic market-oriented environments, the effect was weaker but still positive.

The employer’s policy on language skills, education and certifications are extremely important. Most respondents reported that their employers provide them with opportunities to develop their language skills, but the level of support varies depending on the organisation. In companies where training is co-financed and where multilingualism is taken into account in job descriptions and employee performance reviews, the return on language capital is significantly higher. The combination of an international lingua franca (e.g. English) with a second/third

language that is required in the market increases resilience and mobility, while the combination of general language proficiency with business communication skills (e.g. negotiation, report writing, intercultural pragmatics) is particularly important for increasing income and career advancement.

In conclusion, it should be pointed out that in the current global economy, linguistic capital is an actionable asset. When education systems, employers, and policymakers coordinate their actions to expand access to and recognition of authentic communicative performance, language skills lead to increased productivity, fairer opportunities and inclusive growth.

REFERENCES

1. Anderson, S., & Alarcón, A. 2023. Language skills and labour market inequalities in post-Brexit Britain. *Journal of Language and Politics*, 22(1), 88–106. <https://doi.org/10.1075/jlp.22028>
2. Bourdieu, P. 1991. *Language and symbolic power*. John B. Thompson (ed.), Gino Raymond & Matthew Adamson (trans.). Cambridge: Polity, 303 pp.
3. Chiswick, B. R., & Miller, P. W. 2002. Immigrant Earnings: Language Skills, Linguistic Concentrations and the Business Cycle. *Journal of Population Economics*, 15(1), 31–57. <http://www.jstor.org/stable/20007799>
4. Dustmann, Ch.; Fabbri, F. 2003. Language Proficiency And Labour Market Performance Of Immigrants In The Uk. *The Economic Journal*, 113 (July), 695–717. Royal Economic Society. Published by Blackwell Publishing, Oxford, UK https://www.ucl.ac.uk/~uctpb21/Cpapers/languageproficiency.pdf?utm_source=chatgpt.com
5. Heller, M. 2003. Globalization, the new economy, and the commodification of language and identity. *Journal of Sociolinguistics*, 7(4), 473–492. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9841.2003.00238.x>
6. Heller, M., & Duchêne, A. (Eds.). 2012. *Language in late capitalism: Pride and profit*. Routledge
7. Hirbu, S. 2025. Multilingualism and intercultural dialog in the European Union context. In *Competitiveness and Innovation in the Knowledge Economy*, 28th International Scientific Conference, September 20-21, 2024 Chisinau, Republic of Moldova, București: Editura ASE, 2025, pp: 200–208. ISSN 3100-5527, ISSN-L 3100-5527 <https://conferences.ase.ro/aisc-cike/aisc-cike-proceedings-volumes/proceedings-2024-aisc-cike/>
8. Hirbu, S. 2024. Corelația și interacțiunea dintre limbă, gândire și cultură: abordări teoretice. *Studia Universitatis Moldaviae (Seria Științe Umanistice)*, 4(184), 154–163. [https://doi.org/10.59295/sum4\(184\)2024_20](https://doi.org/10.59295/sum4(184)2024_20)
9. Lo, A., & Li, W. 2022. Multilingualism as capital in transnational labour markets: Rethinking language commodification. *Language in Society*, 51(3), 379–400. <https://doi.org/10.1017/S0047404521000990>
10. Park, J. S. Y. 2011. *The promise of English: Linguistic capital and the neoliberal worker*. In A. Duchêne & M. Heller (Eds.), *Language in late capitalism: Pride and profit* (pp. 137–157). Routledge
11. Yoss, T., Solórzano, D. 2005. Conceptualizing a critical race theory in sociology. In M. Romero & E. Margoliz (Eds.), *The Blackwell companion to social inequalities*. John Wiley & Sons, Incorporated. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/csuhico/detail.action?pq-origsite=primo&docID=243569>
12. Williams, R., & Cooke, F. L. 2021. The demand for foreign language skills in international business: A case study of employers in the UK. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(14), 3005–3027. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1747964>

**PSYCHOLOGICAL PERSPECTIVES OF INTERCULTURAL
COMMUNICATION**
PERSPECTIVE PSIHOLOGICE ALE COMUNICĂRII INTERCULTURALE

UDC: 316.72:316.776

DOI: <https://doi.org/10.53486/micg2025.04>

GALINA ȚURCAN , dr., conf. univ.,

ASEM, Republica Moldova,

mun. Chișinău, strada Mitropolit G. Bănulescu-Bodoni 61

e-mail: galina.turcan@yahoo.com

ORCID ID: 0000-0002-7360-2761

CEZARA ABRAMIHIN , dr., conf. univ.,

ASEM, Republica Moldova,

mun. Chișinău, strada Mitropolit G. Bănulescu-Bodoni 61

e-mail: abramihin.cezara@ase.md

ORCID ID: 0000-0001-9657-2481

Abstract: *This paper investigates the psychological aspects of intercultural communication, aiming to identify the obstacles and difficulties faced by intercultural communication, and to propose solutions to overcome them. Intercultural communication is a complex phenomenon and, accordingly, has several psychological aspects: perceptual, emotional, cognitive and motivational. All these aspects are interconnected and can both facilitate intercultural communication processes and generate communication barriers and situations of misunderstanding. The study identifies ethnocentrism, stereotyping, and prejudice as the primary impediments to effective intercultural dialogue. While each of these barriers presents distinct characteristics, they share the common effect of hindering meaningful communication across cultures. To foster successful intercultural interactions, it is essential to approach other cultures with respect and openness. Furthermore, individuals must cultivate intercultural competencies, including language proficiency and an informed understanding of the values and norms of their interlocutors. Intercultural education is a recognized method for combating ethnocentrism, stereotyping, and prejudice. It aims to foster positive changes in attitudes and behaviors towards cultural diversity by enhancing understanding and appreciation of different cultures. The research draws on a wide range of scholarly literature in the field of intercultural communication and employs methods such as analysis, synthesis, comparison, induction, and deduction. This methodological framework underscores both the complexity and the interdisciplinary nature of the subject under investigation.*

Keywords: *communication, monocultural communication, intercultural communication, culture, psychological aspects of intercultural communication, barriers of intercultural communication, competences of intercultural communication.*

Clasificarea JEL: M14, Z13

INTRODUCERE

În contextul globalizării accelerate, capacitatea de a depăși granițele culturale și lingvistice devine esențială pentru succesul în cele mai diverse domenii precum economia, politica sau cultura. Comunicarea interculturală, adesea inevitabilă în lumea actuală, a devenit o componentă constantă a vieții cotidiene, favorizată de accesul facil la transport, de dezvoltarea mass-mediei globale și de expansiunea Internetului. Astfel, interacțiunile între persoane aparținând unor culturi diferite se

regăsesc în cele mai diverse situații: de la comentarii în mediul online și turism, până la negocieri dintre oamenii de afaceri din societăți diferite sau dialoguri politice internaționale.

Lucrarea de față își propune o analiză a comunicării interculturale, cu accent pe dimensiunile sale psihologice. Obiectivul central al acestei cercetări îl constituie înțelegerea esenței comunicării între culturi, investigarea aspectelor sale psihologice, a obstacolelor și barierelor cu care aceasta se confruntă, precum și identificarea unor soluții pentru a depăși dificultățile întâmpinate în cadrul comunicării interculturale.

Demersul teoretic se bazează pe literatura de specialitate în domeniul comunicării interculturale și utilizează o metodologie complexă, care reflectă caracterul interdisciplinar al subiectului: analiza, sinteza, comparația, inducția și deducția. Aceste metode contribuie la explorarea profundă a aspectelor psihologice implicate în comunicarea dintre indivizi aparținând unor sisteme culturale distincte.

CONȚINUTUL DE BAZĂ

Procese active de globalizare economică și integrare culturală au dus la o creștere a intensității contactelor internaționale și, implicit, a comunicării interculturale. Aceasta din urmă este un proces complex, influențat de multiple aspecte, inclusiv psihologice, în care indivizii interacționează cu reprezentanți ai altor culturi, adesea semnificativ diferite. Diferențele de limbă, norme de comportament social, valori și obiceiuri fac adesea această comunicare dificilă, iar uneori chiar imposibilă.

Atât comunicarea interculturală, cât și aspectele sale psihologice au constituit, în ultimele decenii, obiectul de studiu al mai multor științe, cum ar fi psihologia, sociologia, antropologia și științele comunicării. Analiza literaturii de specialitate relevă faptul că perspectiva psihologică aduce o contribuție esențială în înțelegerea mecanismelor comunicării între persoane aparținând unor culturi diferite.

Noțiunea de comunicare interculturală a fost introdusă pentru prima dată de E. T. Hall în lucrarea sa, fundamentală pentru domeniu, "The Silent Language" (1959). El opina că "cultura este comunicare și comunicarea este cultură", adăugând că "dificultățile majorității oamenilor unii cu alții pot fi atribuite distorsiunilor în comunicare". În aceeași lucrare, E.T. Hall a argumentat că "dificultățile în comunicarea interculturală sunt rareori percepute ca atare". Aceasta deoarece, atunci când oamenii nu se înțeleg reciproc, fiecare tinde să dea vina pe "acei străini", adică pe reprezentanții altei culturi.

În lucrarea „**Basic Concepts of Intercultural Communication**” (1998), **Milton J. Bennett** oferă un cadru psihologic clar pentru înțelegerea atitudinilor și reacțiilor în fața diferenței culturale, esențial pentru abordarea barierelor psihologice. El descrie **modelul dezvoltării sensibilității interculturale**, care descrie procesul de trecere de la etnocentrism la etnorelativism, un fapt care facilitează semnificativ comunicarea interculturală.

Un aport considerabil la relevarea esenței comunicării interculturale prin prisma aspectelor sale psihologice a fost adus de Gudykunst și Ting-Toomey, în lucrarea lor, „Culture and Interpersonal Communication” (1988), aceștia menționau că, pentru a înțelege comunicarea între culturi, este imperativ să analizăm influența variabilității culturale asupra proceselor psihologice ale indivizilor (cum ar fi percepția, cogniția și motivația), care, la rândul lor, le modelează comportamentele comunicative.

O lucrare importantă pentru psihologia culturală și, implicit, pentru comunicarea interculturală este „Culture and Systems of Thought: Holistic versus Analytic Cognition” (Nisbett *et al.*, 2001). În aceasta, se argumentează că cultura modelează profund nu doar conținutul gândirii, ci și procesele cognitive perceptive și decizionale. Așadar, diferențele culturale nu se manifestă doar la nivel comportamental sau lingvistic, ci dețin și o dimensiune cognitivă profundă, care influențează modul în care oamenii interpretează realitatea și interacționează.

Astfel, literatura de specialitate arată că perspectivele psihologice sunt esențiale pentru a înțelege comunicarea interculturală. Acestea ne ajută să vedem nu doar de ce apar dificultăți în comunicarea interculturală, ci și cum le putem depăși. Pentru aceasta, este necesară dezvoltarea empatiei, a competențelor interculturale și a flexibilității cognitive.

Comunicarea este un fenomen social complex și vast, dar și o valoare socială importantă. Oamenii comunică constant între ei, comunicarea fiind esențială în procesul activităților comune de muncă, pentru menținerea relațiilor interpersonale, precum și pentru recreere și creativitate. Fără comunicare, dezvoltarea intelectuală a individului și formarea personalității ar fi imposibile; de asemenea, ar fi imposibilă adaptarea confortabilă la viață și la mediul social.

Potrivit antropologului american E.T. Hall, prin comunicare este transmisă și asimilată experiența socială, se formează diversitatea individualităților umane și are loc socializarea individului. Mai mult, comunicarea constituie nucleul culturii și, chiar, al vieții însăși (Hall, 1990).

În opinia unor autori, există anumite limite pentru a considera comunicarea completă. Astfel, Samovar și Porter afirmă că comunicarea este completă doar atunci când comportamentul intenționat este observat de către receptorul vizat, iar acea persoană răspunde la comportament și este afectată de acesta (Samovar & Porter, 1991).

Comunicarea stă în firea oamenilor și oamenii nu pot să nu comunice; ea determină într-o anumită măsură, relația dintre interlocutori; iar interacțiunile în cadrul comunicării sunt fie complementare, fie simetrice. Aceste idei sunt susținute în lucrarea „Pragmatics of Human Communication. A Study of Interactional Patterns, Pathologies, and Paradoxes”, publicată în 1967. În cadrul acesteia, autorii, Paul Watzlawick, Janet Helmick Beavin și Don Donald Jackson prezintă studiile, efectuate în cadrul Institutului de Cercetări Mentale din Palo Alto. În capitolul 2 al lucrării, autorii enumeră câteva axiome provizorii ale comunicării, printre care:

- Imposibilitatea de a nu comunica. Indiferent cât de mult ar încerca cineva, nu poți să nu comunici. Activitatea sau inactivitatea, cuvintele sau tăcerea au toate valoare de mesaj: ele îi influențează pe ceilalți, iar acești alții, la rândul lor, nu pot să nu răspundă acestor comunicări și, prin urmare, comunică ei înșiși (Watzlawick *et al.*, 2011). Comunicarea are loc nu doar atunci când este intenționată, conștientă sau reușită, adică atunci când există o înțelegere reciprocă. Ea se poate produce și atunci când este neintenționată sau nereușită.

- Orice comunicare implică și, prin urmare, definește relația. Acesta este un alt mod de a afirma că o comunicare nu doar transmite informații, ci, în același timp, impune un anumit comportament (Watzlawick *et al.*, 2011). În opinia autorilor, fiecare act de comunicare determină relația dintre interlocutori.

- Toate schimburile comunicative sunt fie simetrice, fie complementare, în funcție de faptul dacă se bazează pe egalitate sau pe diferență (Watzlawick *et al.*, 2011). Schimburile comunicative în care interlocutorii nu se află pe același nivel (precum în relațiile mamă/copil, angajat/angajator)

se numesc complementare. În contrast, schimburile în care interlocutorii se consideră a fi pe același nivel sunt simetrice, fiind cazul comunicărilor între egali (cum ar fi soț/soție, frați, prieteni).

Aceste axiome prezintă interes pentru studiul nostru, fiind valabile atât pentru comunicare în general, cât și pentru cea interculturală. În lumea contemporană, globalizată, reprezentanții diferitelor culturi nu pot să nu comunice între ei, indiferent dacă această comunicare este intenționată, reușită, dorită sau generată de anumite neînțelegeri. Comunicarea interculturală poate determina relațiile dintre participanți, iar schimburile comunicative pot fi considerate simetrice sau complementare, în funcție de poziționarea interlocutorilor. Este de dorit ca schimburile comunicative între reprezentanții diferitor culturi să fie preponderent simetrice, iar interlocutorii, ca reprezentanți ai unei culturi să nu subestimeze sau să denigreze o altă cultură și, implicit, pe reprezentanții acesteia.

Cultura este o dimensiune omniprezentă și deosebit de influentă a oricărui act de comunicare, având o natură atotcuprinzătoare. Ea reprezintă un set de norme, credințe, valori și practici care ne modelează conștiința și inconștiința și care, totodată, permite și favorizează comunicarea umană. De asemenea, cultura este dobândită, transmisă, conservată și reflectată prin comunicare.

Rolul culturii este esențial în modelarea modului în care gândim și percepem lumea și, implicit, a modului în care comunicăm. Cultura și comunicarea constituie un cuplu inseparabil, aflat într-o continuă interacțiune, iar fiecare dintre ele este produsă printr-o relație dinamică cu cealaltă. Pentru oameni, acestea apar simultan: niciuna dintre ele nu poate exista fără cealaltă (Gao, 2022).

Cultura influențează puternic modul în care ne construim relațiile individuale, abilitățile și, mai ales, comportamentele comunicative. Atunci când abilitățile și comportamentele dintre doi interlocutori nu au o bază comună – aceeași cultură de origine – eficacitatea comunicării este redusă sau, în orice caz, aceasta devine mai dificilă.

În funcție de faptul dacă interlocutorii (indivizi, grupuri, organizații) sunt reprezentanți ai aceleiași culturi, sau ai unor culturi diferite, se disting comunicarea monoculturală și comunicarea interculturală. Există o diferență considerabilă între aceste două tipuri de comunicare.

Comunicarea monoculturală se bazează pe similarități. Aceasta este comunicarea care are loc între persoanele ce împărtășesc aceleași norme și valori culturale, fapt ce sporește eficiența comunicării. Limbajul comun, modelele de comportament și valorile formează fundamentul, pe baza căruia oamenii din aceeași cultură fac schimb de semnificații între ei. Milton J. Bennett, renumit pentru studiile sale în domeniul comunicării interculturale, consideră că aceste similarități permit, în general, oamenilor să prezică reacțiile altora la anumite tipuri de mesaje și să considere de la sine înțelese anumite presupuneri comune de bază despre natura realității. În comunicarea monoculturală, diferența reprezintă potențialul de neînțelegere și fricțiune. Prin urmare, diferențele sociale de toate tipurile sunt descurajate (Bennett, 1998).

Comunicarea interculturală, însă, se deosebește semnificativ de cea monoculturală. Ea are loc atunci când oamenii din culturi sau etnii diferite încep să comunice (Pacikova, 2020). Comunicarea interculturală poate fi mai complexă, poate necesita mai mult timp și poate duce la neînțelegeri și conflicte dacă nu implică destulă înțelegere, respect și toleranță pentru cultura celuilalt interlocutor.

Comunicarea interculturală reprezintă comunicarea între oameni din culturi diferite, culturi care prezintă diferențe în ceea ce privește limba, modelele de comportament, normele, valorile și obiceiurile. Din cauza acestor diferențe, este dificil ca o persoană să se folosească pe sine ca

predicator al reacțiilor și răspunsurilor reprezentantului unei altei culturi. Mai degrabă, ar fi firesc să se aștepte ca răspunsurile și reacțiile să fie ușor diferite, sau complet diferite de ale sale.

Mai mult decât atât, remarcă M. J. Bennett, deoarece culturile întruchipează o astfel de varietate în modelele de percepție și comportament, abordările comunicării în situații interculturale protejează împotriva presupunerilor nepotrivite de similaritate și încurajează luarea în considerare a diferenței. Cu alte cuvinte, abordarea comunicării interculturale este bazată pe diferență (Bennett, 1998).

În majoritatea cazurilor, comunicarea interculturală are loc atunci când un membru al unei culturi trimite un mesaj spre a fi recepționat de către un membru al altei culturi. În opinia lui Y., Gao, comunicarea interculturală se produce între persoane ale căror percepții culturale și sisteme de simboluri sunt diferite, fapt ce transformă evenimentul comunicării (Gao, 2022).

Comunicarea interculturală este o parte integrantă a vieții unei persoane care trăiește în era globalizării. Ea se desfășoară în relațiile interstatale, în business, în știință și la nivelul comunicării interpersonale. În procesul comunicării interculturale, interlocutorii, reprezentanți ai unor culturi diferite, încearcă să-și păstreze identitatea culturală, dar și să se implice în cultura celuilalt, pentru a o înțelege.

Comunicarea între reprezentanții unor culturi diferite nu este de fel ușoară și reprezintă o provocare. M. W. Lustig și J. Koester susțin aceste idei în lucrarea lor „Intercultural competence: Interpersonal communication across cultures” (2009). În opinia lor, nu există rețete sau răspunsuri simple care să poată garanta o comunicare interpersonală competentă între oameni din culturi diferite.

Importanța menținerii identității culturale creează adesea un val ascendent de emoții care pot promova frica și distrage atenția, încurajând în același timp autonomia și independența culturală. M. W. Lustig și J. Koester atenționează că acest val emoțional, ale cărui elemente benefice sporesc sentimentul de mândrie al oamenilor poate fi, de asemenea, o forță furioasă și nestăvilită de distrugere (Lusting, Koester, 2009).

Totuși, autorii menționează că comunicarea dintre reprezentanții unor culturi diverse are laturile sale pozitive. Ei opinează că bucuriile și beneficiile îmbrățișării unei lumi interculturale sunt numeroase. Pe măsură ce lumea se transformă într-un loc în care granițele culturale încetează să mai fie bariere impenetrabile, diferențele dintre oameni devin motive de sărbătoare și împărtășire, mai degrabă decât de frică și de rănire (Lusting, Koester, 2009).

În lumea contemporană globalizată, comunicarea interculturală este inevitabilă pentru tot mai multe persoane. Mai mult, există indivizi care își doresc această comunicare din diverse motive, cum ar fi interesul pragmatic sau cel cognitiv. Cu toate acestea, unii cercetători, precum M. J. Bennett, remarcă tendința oamenilor de a evita prin orice metode comunicarea cu cei diferiți de ei. De exemplu, Bennett afirmă că fugim în suburbii sau în spatele zidurilor pentru a evita diferențele culturale, iar dacă suntem forțați să le confruntăm, aceasta deseori provoacă neînțelegeri sau chiar conflicte (Bennett, 1998).

Comunicarea în sine este un proces mult mai complex decât simplul schimb de informații. Ea constituie, în primul rând, un proces de interacțiune socială între oameni, influențat de diverși factori socio-psihologici. Iar dacă participanții la comunicare sunt reprezentanți ai unor culturi și etnii diferite, atunci interacțiunea lor începe să fie determinată de mult mai mulți factori decât în cazul comunicării în cadrul unei singure culturi. Din această perspectivă, este importantă identificarea și studierea diverselor aspecte ale comunicării interculturale, inclusiv, a celor psihologice.

Gradul de influență al culturii asupra comunicării interculturale depinde de similaritatea sau divergența culturilor implicate. Dacă este vorba de prezența unor experiențe similare, a unor valori, idei și norme comune sau foarte asemănătoare, atunci acest lucru facilitează, cu siguranță, ajustarea cadrului de referință a unui interlocutor la cel al altuia. Cu cât însă cadrele de referință diferă mai mult, cu atât sunt mai mari ajustările necesare pentru ca mesajul să fie înțeles de interlocutor, iar comunicarea interculturală să fie una reușită.

În cadrul comunicării interculturale, oamenii sunt influențați de factori psihologici, fie că conștientizează sau nu această influență. Aspectele psihologice ale comunicării interculturale țin, în primul rând, de psihologia comunicării, de reflectarea culturii asupra psihicului și a tuturor proceselor mentale în curs de desfășurare precum și de modul în care aceasta influențează comportamentul oamenilor în procesul de comunicare interculturală.

O parte dintre aspectele psihologice ale comunicării interculturale se află în vizorul psihologiei sociale ca domeniu de cunoaștere care studiază relațiile dintre diferite grupuri sociale. Studiul acestor probleme a condus la apariția psihologiei interculturale, ca un domeniu care studiază procesele mentale și comportamentul uman în cadrul diferitelor culturi și al interacțiunii interculturale.

Comunicarea interculturală implică diverse aspecte psihologice care influențează procesul și rezultatele sale. O analiză aprofundată a comunicării interculturale necesită luarea în considerare a diverselor categorii, cum ar fi percepția, reprezentarea, valorile, stereotipurile, emoțiile și altele. Toate acestea influențează modul de percepere și înțelegere a unei alte culturi, precum și propriul comportament, și, implicit, modul de comunicare.

Comunicarea interculturală întâmpină mai multe impedimente decât cea monoculturală. Unul dintre aceste impedimente îl reprezintă limba, mai exact, faptul că interlocutorii vorbesc, de obicei, limbi diferite. În cadrul comunicării interculturale aceștia comunică fie în una dintre aceste limbi, fie într-o a treia limbă, care nu este maternă pentru niciunul dintre ei. Astfel, interlocutorii pot să nu se înțeleagă bine unii pe alții.

Prezența translatorilor și utilizarea tehnologiilor moderne de traducere nu asigură întotdeauna rezultatul dorit, adică înțelegerea exactă. De exemplu, absența echivalențelor directe pentru cuvinte sau expresii, cunoscută sub numele de lacune lexicale, poate prezenta dificultăți substanțiale în comunicarea interculturală. Conotațiile cuvintelor, de asemenea, pot varia semnificativ de la o cultură la alta, afectând atât influența emoțională, cât și cea culturală.

Chiar și o bună cunoaștere a semnificațiilor cuvintelor nu poate asigura interpretarea corectă a unor aspecte precum tonul vocii, ritmul vorbirii, gesturile și expresiile faciale. De altfel, limba este puternic legată de contextul său cultural. Acest fapt influențează modul în care sunt construite și interpretate semnificațiile. De aceea, în unele cazuri, ceea ce se poate omite într-o cultură necesită clarificări adiționale și verbalizare în altă cultură.

Astfel, este evident că, din perspectivă lingvistică, o comunicare interculturală de succes necesită, pe lângă competențe apreciabile într-o limbă străină și capacitatea de a interpreta în mod adecvat comportamentul comunicativ al unui reprezentant al altei culturi. Este binevenită, de asemenea, și disponibilitatea participanților la comunicare de a percepe o altă formă de comportament comunicativ, înțelegând diferențele și variațiile acestuia de la o cultură la alta.

Pe lângă factorii de natură lingvistică, un alt impediment în calea comunicării interculturale este faptul că, uneori, părțile comunicante încearcă să își folosească experiența de viață ca bază pentru comunicare. Totuși, acest lucru se poate dovedi complet inacceptabil sau inefficient în

contactul intercultural. În plus, în comunicarea interculturală este imposibil să ne așteptăm la prezența acelorași reguli de comportament care sunt acceptate în propria cultură.

Diferențele culturale, în general, pot reprezenta, de asemenea, un impediment în cadrul comunicării interculturale. Astfel, multe probleme apar din cauza că nu există întotdeauna capacitatea de a citi corect reprezentările, aspect generat de diferențele dintre codurilor culturale.

În opinia lui E. T. Hall, multe neînțelegeri în cadrul comunicării interculturale au fost cauzate de faptul că părțile comunicante nu erau conștiente că fiecare locuiește într-o lume perceptivă diferită. Mai mult, fiecare parte interpreta cuvintele rostite de cealaltă într-un context care includea atât comportamentul, cât și ambianța, rezultatul fiind că întărirea pozitivă a inițiativelor prietenoase era adesea aleatorie sau chiar absentă (Hall, 1990).

Comunicarea interculturală este un fenomen complex și, respectiv, are mai multe fațete: lingvistice, culturale, psihologice. Principalele aspecte psihologice ale comunicării interculturale sunt cele perceptive, emoționale, cognitive și motivaționale. Toate aceste aspecte sunt interconectate și pot atât să faciliteze procesele de comunicare interculturală, cât și să genereze situații de neînțelegere și bariere de comunicare.

Aspectele perceptive sunt asociate cu mecanismele percepției culturale. În cadrul comunicării interculturale, un mesaj produs de un reprezentant al unei anumite culturi trebuie recepționat, interpretat și înțeles de către celălalt interlocutor, care aparține unei culturi diferite. Fiecare cultură include o viziune proprie asupra lumii, o modalitate specifică de a interpreta fenomenele și evenimentele.

Ceea ce este semnificativ într-o cultură poate fi nesemnificativ în alta. Percepția în procesul de comunicare interculturală este determinată de idei și teorii inerente individului, care includ viziunea asupra lumii și mentalitatea. Aceste idei și teorii constituie fundamentul pentru crearea de reprezentări despre alte persoane, în special despre reprezentanții unei alte culturi.

Sociologul și politologul american W. Lippmann afirmă că ne imaginăm majoritatea lucrurilor înainte de a le experimenta. Aceste preconcepții, dacă educația nu ne-a făcut conștienți în mod acut, guvernează profund întregul proces de percepție (Lippmann, 1998). Problema, în general, nu constă doar în nepotrivirea codurilor culturale. Poate exista și nepotrivirea imaginilor despre lume, a modalităților de a trata persoanele, de a discuta sau negocia. Chiar și în procesul comunicării monoculturale se întâlnesc situații de nepotrivire parțială a codurilor culturale. Cu atât mai mult, acest lucru este valabil pentru comunicarea interculturală.

Aspectele emoționale țin de sfera emoțională, de dispoziția interlocutorilor, de acceptarea și exprimarea emoțiilor și de atenția la sentimentele celorlalți. Astfel procesul comunicării interculturale poate fi influențat negativ de anxietate, un fenomen psihologic ce apare în urma convingerilor unui participant la comunicare că nu este adecvat unui context cultural străin. Fundamentele acestor convingeri pot fi abilitățile lingvistice insuficiente și înțelegerea vagă a unui mod de viață și a unei mentalități străine, puțin cunoscute.

O atitudine pozitivă și o dispoziție optimistă sunt benefice pentru comunicarea interculturală. Este important ca fiecare schimb intercultural să fie privit într-o lumină constructivă. De asemenea, benefică pentru comunicarea interculturală este și empatia, care reprezintă o capacitate emoțională de a recunoaște și înțelege sentimentele sau starea emoțională a altor persoane. Prin intermediul empatiei, se reușește generarea unui comportament adecvat în contexte alternative. Comunicarea interculturală reușită presupune empatia față de ceilalți, încercarea de a le înțelege experiențele și trăirile.

Aspectele cognitive ale comunicării interculturale includ flexibilitatea gândirii, absența mentalității stereotipe, preocuparea pentru așteptările celorlalți, înțelegerea și procesarea informațiilor legate de diferite culturi. Aceasta presupune cunoașterea normelor culturale, a valorilor, a credințelor și a modurilor de gândire, alături de capacitatea de a se adapta la aceste diferențe în procesul de comunicare.

Există diferențe între stilurile de gândire în cadrul diverselor culturi. Acest lucru este menționat în lucrarea „Culture and systems of thought: Holistic versus analytic cognition” (Nisbett *et al.*, 2001), în care a fost evidențiată distincția esențială între stilul de gândire holistic, propriu culturilor est-asiatice și cel analitic, specific pentru culturile occidentale. Aceste diferențe cognitive influențează modul în care oamenii observă, percep, apreciază lucrurile, evenimentele și fenomenele. Astfel, ceea va fi considerat drept o informație justă sau o concluzie logică pentru reprezentanții unei culturi, poate să nu fie considerat ca atare de reprezentanții altei culturi.

Aspectele motivaționale ale comunicării vizează dorința și disponibilitatea de a comunica. În context intercultural, aceasta se referă specific la dorința de a interacționa cu reprezentanții altor culturi. R. L. Wiseman definește motivația comunicării interculturale ca fiind un set de sentimente, intenții, nevoi și impulsuri asociate cu anticiparea sau implicarea efectivă în comunicarea interculturală (Wiseman, 2002). Printre altele, această motivație include dorința de a depăși barierele, de a depune efort pentru a-l înțelege pe celălalt și de a aloca suficient timp, atenție, efort și răbdare comunicării interculturale.

Motivația are o natură complexă și multidimensională. Ea reprezintă un set de stări interne ce modelează comportamentul în cadrul comunicării interculturale. Dacă interlocutorii sunt motivați să comunice, ei vor căuta soluții pentru a asigura succesul interacțiunii interculturale, transformând diferențele din obstacole în oportunități. Astfel, un lucru este cert: dacă interlocutorii sunt puternic interesați de reușita procesului de comunicare interculturală, atunci ei vor depune toate eforturile pentru a asigura acest lucru.

Cele mai generale aspecte psihologice ale comunicării interculturale se referă la problemele de neînțelegere și la barierele de comunicare ce influențează comportamentul oamenilor în acest proces. Comunicarea interculturală se confruntă cu anumite bariere specifice. În cazul său, este vorba despre bariere interculturale. Există numeroase clasificări ale acestora în comunicarea interculturală, bazate pe diverse principii, probabil din cauza lipsei unei interpretări unice a barierei interculturale ca fenomen în acest domeniu.

În opinia cercetătorilor A. Pîrlog și D. Rusu, barierele interculturale reprezintă diverse obstacole, blocaje, perturbări, disfuncții care reduc, într-o măsură mai mare sau mai mică, eficacitatea competențelor interculturale, în special a celor de comunicare. Cu alte cuvinte, orice element care poate obstrucționa buna desfășurare a comunicării, diminuând gradul de fidelitate, acuratețe, eficiență și eficacitate al transferului mesajului, reprezintă o barieră sau un impediment în procesul de comunicare interculturală (Rusu & Pîrlog, 2022).

Natura majorității barierelor comunicării interculturale este de ordin integrativ. Ele pot avea concomitent aspecte sociale, culturale și psihologice. Unele bariere interculturale pot fi de natură pur psihologică, manifestându-se ca reacții psihologice la manifestările altor culturi.

Aceste reacții pot să apară în raport cu un mod neobișnuit de comportament, cu încălcarea distanței obișnuite de comunicare sau cu o îmbrăcăminte considerată nepotrivită. Toate acestea pot provoca emoții negative față de interlocutor și față de întreaga cultură pe care o reprezintă.

Printre principalele bariere care influențează negativ comunicarea interculturală se numără etnocentrismul, stereotipizarea și prejudecățile. Fiecare dintre aceste bariere are trăsăturile sale specifice, dar ceea ce le unește este faptul că ele fac comunicarea interculturală mai dificilă.

Din perspectivă etnocentrică, oamenii sunt obișnuiți să creadă că toate regulile și experiențele din propria cultură sunt adecvate și corecte. Ei consideră de la sine înțeles că propriile comportamente și gânduri reprezintă un model, sau chiar un ideal. Respectiv, diferitele comportamente și idei din alte culturi sunt considerate inadecvate și chiar greșite.

Etnocentrismul este un fenomen destul de răspândit. El se fundamentează pe convingerea superiorității a priori a unei culturi sau a unui grup etnic (de obicei, a propriului grup) față de altele. Mecanismul etnocentric al percepției interculturale este caracterizat de tendința de a evalua oamenii și fenomenele lumii înconjurătoare prin prisma superiorității normelor și tradițiilor propriei culturi. Etnocentrismul este, de asemenea, caracterizat de o atitudine de neîncredere sau prejudecată față de cei din altă cultură.

Pentru Y. Gao, etnocentrismul apare atunci când oamenii consideră că națiunea lor este centrul lumii. În funcție de gradul de etnocentrism, el împarte distanța de comunicare în: distanță de indiferență (nivel scăzut); distanță de evitare (nivel moderat); distanță de denigrare (nivel ridicat) (Gao, 2022).

Cu toate că etnocentrismul poate fi o piedică pentru comunicarea interculturală eficientă, în cazuri aparte el poate avea unele consecințe pozitive. Anume faptul că etnocentrismul este o expresie a unei reacții defensive a unei persoane aflate în contact cu o persoană dintr-o altă cultură poate preveni posibilele încălcări ale obiceiurilor, normelor și fundamentelor existente în cultura sa și, implicit, poate duce la conservarea propriei identități culturale. Acest lucru poate avea loc însă doar în cazul etnocentrismului „binevoitor”, care nu denigrează valorile altei culturi.

Comunicarea interculturală eficientă necesită ca interlocutorii să aibă o abordare etnorelativistă, nu etnocentristă. Pentru aceasta, participanții la comunicare trebuie să treacă de la nrecunoașterea diferențelor culturale, considerând propria cultură ca fiind centrală în lume, la dorința de a cunoaște diferențele culturale și la acceptarea altor culturi ca egale. Orientarea către etnorelativism a participanților la comunicarea interculturală presupune că indivizii încep să perceapă diferențele culturale.

Etnocentrismul se bazează pe stereotipuri, care sunt idei simplificate, distorsionate și, de regulă, negative despre o altă cultură și despre reprezentanții acesteia. Deosebit de nefaste pentru comunicarea interculturală sunt stereotipurile etnice – idei relativ stabile despre diverse tipuri de calități inerente reprezentanților diferitelor culturi.

Astfel, o altă barieră în calea comunicării interculturale este stereotipizarea. Latura psihologică a stereotipurilor constă, de asemenea, în faptul că acestea se formează în procesul activității cognitive a unui subiect individual sau colectiv și al comunicării.

Filosoful american L. Blum definea stereotipurile ca fiind generalizări false sau înșelătoare despre grupuri, percepute într-un mod care le face, în mare măsură, deși nu în întregime, imune la contraargumentare (Blum, 2004). Stereotipul este o idee fixă, simplificată și adesea inexactă despre persoane, grupuri, culturi etc. Acestea constituie convingeri generalizate despre grupuri de oameni și pot genera presupuneri nedrepte și judecăți părtinitoare.

Chiar dacă stereotipurile influențează negativ comunicarea interculturală, ele au și o fațetă pozitivă. Astfel, W. Lippmann consideră că sistemul de stereotipuri poate fi nucleul tradițiilor

noastre personale și apărarea poziției noastre în societate (Lippmann, 1998). Această afirmație sugerează că stereotipurile pot avea un anumit rol în modelarea identităților individuale și a statutului social.

Stereotipurile afectează semnificativ comunicarea. Ele creează așteptări despre cum se vor comporta ceilalți. Aceste așteptări influențează, în cele din urmă, modul în care interpretăm stimulii primiți și predicțiile făcute despre comportamentul celorlalți. În comunicarea interculturală, atribuim întotdeauna valori și un concept de sine interacțiunii cu alte persoane, fie conștient, fie nu.

O barieră semnificativă în calea comunicării interculturale o reprezintă prejudecățile. Acestea sunt judecăți sau opinii formate în prealabil, fără un fundament real sau fără o analiză critică. Deseori, prejudecățile sunt rezistente chiar și în fața dovezilor contrare și presupun o atitudine părtinitoare și intolerantă față de ceilalți.

În contextul intercultural, prejudecățile afectează modul în care indivizii percep și interacționează cu persoanele din alte culturi și duc adesea la ostilitate, care include sentimente, credințe și tendințe de ordin negativ sau acte discriminatorii ce apar împotriva grupurilor sau indivizilor. De asemenea, prejudecățile pot conduce la interpretări eronate ale comportamentelor și la lipsa de empatie.

La nivel psihologic, persoanele implicate în comunicarea interculturală se pot confrunta cu provocări legate de gestionarea stresului, adaptare și construirea unor relații semnificative. Iar dacă interlocutorul manifestă viziuni etnocentrice, avansează idei stereotipice și are prejudecăți, atunci celălalt participant la comunicarea interculturală poate resimți anxietate și sentimente de neputință și izolare.

Neînțelegerile în cadrul procesului de comunicare pot avea mai multe consecințe negative. Despre aceasta avertizează E. T. Hall în lucrarea sa „The Hidden Dimension” (1990). El afirmă că, în sfera internațională-interculturală a vieții umane, multe dificultăți pot fi atribuite incapacității de a citi corect indiciile. În astfel de cazuri, până când oamenii descoperă ce se întâmplă, sunt atât de profund implicați încât nu mai pot da înapoi (Hall, 1990). Și tocmai acest „nu mai pot da înapoi” poate provoca conflicte, confruntări și chiar războaie.

Însă, dacă interlocutorii se „apropie” de comunicarea interculturală cu bunăvoință, cu respect pentru cultura celuilalt, fără stereotipuri și cu un grad înalt de motivație, atunci comunicarea are șanse mari să fie una reușită. H. Nobuyuki afirmă că ceea ce este important în comunicarea interculturală este capacitatea și dorința cuiva de a înțelege ce are de spus celălalt, nu dispoziția de a-și impune propriile valori și norme asupra acestuia. De fapt, cu un anumit grad de conștientizare interculturală, se așteaptă ca o persoană să fie capabilă să-l înțeleagă pe celălalt chiar dacă stilurile de comunicare ale celor două persoane sunt diferite (Nobuyuki, 2014).

Respectul și interesul pentru alte culturi sunt benefice pentru o mai bună înțelegere și conștientizare a propriei culturi. Edward T. Hall, în lucrarea „The Silent Language” (1959), subliniază beneficiile semnificative ale respectului și interesului față de alte culturi pentru dezvoltarea individuală. Conform lui Hall, una dintre cele mai eficiente modalități de a învăța despre tine însuși este să iei în serios culturile altora. Aceasta te obligă să acorzi atenție acelor detalii ale vieții care te diferențiază de ei.

Când examinăm cu atenție obiceiurile, valorile și normele altor culturi, ajungem să înțelegem mai bine cum funcționează propria noastră cultură și să observăm aspecte pe care nu le remarcăm înainte. Diferențele pe care le vedem ne ajută să reflectăm mai mult asupra noastră și să înțelegem

mai bine propria identitate culturală. Astfel, comunicarea interculturală devine un mod eficient de a ne autoexamina și descoperi.

Comunicarea interculturală poate fi eficientizată prin implementarea anumitor strategii. Un set de astfel de abordări este propus de S. Zhu, care subliniază importanța următoarelor strategii:

A. O învățare mai aprofundată a culturii țintă.

O înțelegere mai detaliată a culturii țintă este esențială pentru a facilita comunicarea interculturală și a depăși barierele inerente. Aceasta presupune o explorare sistematică a normelor, valorilor, tradițiilor și obiceiurilor specifice.

B. Cultivarea empatiei.

Dezvoltarea empatiei permite indivizilor să se elibereze de propriile constrângeri culturale și să manifeste respect și înțelegere față de alte obiceiuri culturale.

C. Dezvoltarea gândirii independente.

Cultivarea gândirii independente este crucială pentru o înțelegere aprofundată a unei noi culturi. Aceasta implică capacitatea de a analiza, judeca și formula concluzii bazate pe raționament propriu, evitând influența zvonurilor sau a percepțiilor superficiale. Dezvoltarea acestei capacități este, de asemenea, vitală pentru prevenirea stereotipurilor și a prejudecăților.

D. O practică extinsă a interacțiunii interculturale.

Prin angajarea activă în dialog și colaborare cu persoane din diverse medii culturale, indivizii își sporesc deschiderea și își creează oportunități de a se familiariza mai profund cu o nouă cultură (Zhu, 2020).

În vederea depășirii atitudinii etnocentrice, a stereotipurilor și a prejudecăților, un demers esențial îl reprezintă educația interculturală. Aceasta are potențialul de a genera schimbări pozitive profunde la nivelul atitudinilor și comportamentelor față de diversitate, contribuind la dezvoltarea unor atitudini, cunoștințe și abilități necesare pentru înțelegerea esenței culturilor diferite. Prin urmare, educația interculturală facilitează un comportament empatic și tolerant în contexte interculturale, contribuind, în mod direct, la formarea competențelor comunicative interculturale.

În lumea contemporană, globalizată, tot mai multe persoane au nevoie să dezvolte competențe de comunicare interculturală. Competențele comunicative interculturale reprezintă formarea sensibilității interculturale într-un comportament care coordonează sensul în contexte culturale diferite, foarte apropiat de modul în care se coordonează în propria cultură. Ele reprezintă capacitatea de a înțelege și consolida diferitele identități culturale implicate într-o situație particulară. O persoană are nevoie de competențe interculturale și pentru a elimina barierele în comunicare, fapt ce duce la dezvoltarea sensibilității interculturale. Astfel de calități se pot dezvolta și spontan, în timpul interacțiunii interculturale, dar este posibil să nu existe niciun rezultat.

Persoanele care posedă competențe interculturale manifestă o atitudine pozitivă față de alte culturi și își evaluează critic propria cultură în raport cu acestea. Ele depun eforturi pentru a înțelege tradițiile, normele și valorile reprezentanților culturilor diferite de a lor. Toate aceste aspecte le facilitează comunicarea, asigurând astfel o comunicare interculturală eficientă.

CONCLUZII

Comunicarea reprezintă o valoare fundamentală în cadrul societății umane. Prin facilitarea transmiterii de informații, aceasta susține procesele de funcționare socială, precum și continuitatea culturii și a civilizației.

De-a lungul istoriei, comunicarea a fost predominant monoculturală. Totuși, odată cu evoluția umanității și, în special, cu apariția fenomenului globalizării, comunicarea interculturală a cunoscut o expansiune semnificativă. Capacitatea de a comunica eficient dincolo de granițele culturale devine, astfel, esențială pentru succesul cooperării și pentru edificarea unor relații constructive între comunitățile multietnice și la nivel internațional.

Comunicarea interculturală implică multiple dimensiuni psihologice, incluzând aspecte perceptive, emoționale, cognitive și motivaționale. Aceste fațete pot atât facilita, cât și îngreuna procesele de comunicare în contexte interculturale.

Comunicarea interculturală se confruntă, de asemenea, cu o serie de obstacole, dintre care cele mai notabile sunt barierele interculturale. Printre impedimentele principale care influențează negativ eficiența comunicării interculturale se numără etnocentrismul, stereotipizarea și prejudecățile. Depășirea acestor bariere este crucială pentru asigurarea unei comunicări interculturale eficiente și constructive.

Pentru asigurarea unei comunicări interculturale eficiente, este imperativ ca o cultură diferită să fie întotdeauna privită cu respect. De asemenea, indivizii trebuie să-și dezvolte competențele de comunicare interculturală, care facilitează interacțiunea și înglobează multiple aspecte, precum abilitățile lingvistice și cunoașterea valorilor și normelor culturii interlocutorului.

Referințe bibliografice:

1. Bennett, M.J., 1998. Intercultural Communication: A Current Perspective. In: M.J. Bennett (ed.) *Basic Concepts of Intercultural Communication Selected Readings*. Yarmouth, ME: INTERCULTURAL PRESS, INC., pp. 1-34.
2. Blum, L., 2004. Stereotypes and Stereotyping: A Moral Analysis. *Lawrence Blum Philosophical Papers*, 33(3), pp. 251-289.
3. Gao, Y., 2022. Psychological Factors in Intercultural Communication and its Influence on Foreign Language Teaching. *International Journal of Educational Curriculum Management and Research*, 3(3), pp. 33-40. Available at: <http://scholarpress.com/uploads/papers/ULZeh0DMDszZrE12jNhv9Lmpn2KlfJctq1LLPi7.pdf> (Accessed: 5 March 2025).
4. Gudykunst, W.B. and Ting-Toomey, S., 1988. *Culture and Interpersonal Communication*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
5. Hall, E.T., 1990. *The Hidden Dimension*. New York: DOUBLEDAY.
6. Hall, E.T., 1959. *The Silent Language*. New York: DOUBLEDAY.
7. Lippmann, W., 1998. *Public Opinion*. With new introduction by Michael Curtis. New Brunswick (U.S.A.) and London (U.K.): Transaction Publishers.
8. Lustig, M.W. and Koester, J., 2009. *Intercultural competence: Interpersonal communication across cultures*. 6th edn. Boston, MA: Pearson.
9. Nisbett, R. E., Peng, K., Choi, I. and Norenzayan, A., 2001. Culture and systems of thought: Holistic versus analytic cognition. *Psychological Review*, 108(2), pp. 291-310.
10. Nobuyuki, H., 2014. English across Cultures and Intercultural Literacy. In: X. Dai and G.-M. Chen (eds) *Intercultural Communication Competence: Conceptualization and its Development in Cultural Contexts and Interactions*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing, pp. 199-223.
11. Panocová, R., 2020. *Theories of Intercultural Communication*. Košice: Pavol Jozef Šafárik University in Košice. Available at: <https://unibook.upjs.sk/img/cms/2020/ff/theories-of-intercultural-communication.pdf> (Accessed: 26 February 2025).

12. Rusu, D. and Pîrlog, A., 2022. Barriers in Intercultural Communication and Ways to Overcome. *Competitiveness and Innovation in the Knowledge Economy: 26th International Scientific Conference, September 23-24, 2022*. Chișinău: ASEM, pp. 157-161.
13. Samovar, L.A. and Porter, R.E., 1991. Basic Principles of Intercultural Communication. In: L.A. Samovar and R.E. Porter (eds) *Intercultural Communication: A Reader*. Belmont, CA: Wadsworth.
14. Watzlawick, P., Beavin, J.H. and Jackson, A.B.D., 2011. *Pragmatics of Human Communication: A Study of Interactional Patterns, Pathologies, and Paradoxes*. New York: W.W. Norton & Company. Available at: <https://comm163v.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/01/bavelas.pdf> (Accessed: 3 March 2025).
15. Wiseman, R.L., 2002. Intercultural communication competence. In: W.B. Gudykunst and B. Mody (eds) *Handbook of international and intercultural communication*. 2nd edn. Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 207–224.
16. Zhu, S., 2020. A Study on Affective Barriers in Intercultural Communication and Related Strategies. *Theory and Practice in Language Studies*, 10(12), pp. 1651-1655. Available at: <https://www.academypublication.com/issues2/tpls/vol10/12/20.pdf> (Accessed: 4 March 2025).

SLOWING GLOBALISATION: THE IMPACT OF SHOCKS AND UNCERTAINTY

ÎNCETINIREA GLOBALIZĂRII: IMPACTUL ȘOCURILOR ȘI AL INCERTITUDINII

UDC: 339.92:339.5

DOI: <https://doi.org/10.53486/micg2025.05>

NATALIA LOBANOV, dr. hab, prof. univ.,
ASEM, Republica Moldova,
mun. Chișinău, strada Mitropolit G. Bănulescu-Bodoni 61
e-mail: lobanov.natalia@ase.md
ORCID ID: 0000-0003-3800-9038

Rezumat. În articol se analizează anumiți factori și manifestări ale procesului de încetinire a globalizării. Este menționat faptul, că actualmente economia mondială se află în punctul de schimbare a tendințelor pe termen lung care s-au dezvoltat, îndeosebi, după cel de-al doilea război mondial. Mai multe condiții care au susținut globalizarea în ultimii 40 de ani, nu mai funcționează. Totodată se constată, că forța puternică a încetinerii deglobalizării nu a fost factorul economic, ci considerentele geopolitice și de securitate națională care au stat la baza restricțiilor comerciale și al reculului multilateralismului.

În cadrul cercetării a fost utilizată metoda abstracției științifice, abordarea comparativă, sistematizarea, analiza și sinteza. În calitate de suport informațional au fost utilizate cercetările științifice ale savanților din Europa și SUA, documentele oficiale ale OMC, FMI, ONU, datele statistice internaționale, publicațiile din ediții de specialitate.

Cuvinte cheie: globalizare, comerț internațional, fragmentare, restricții, protectionism.

JEL: F01, F13.

INTRODUCERE

Termenul de globalizare a început să fie utilizat pe scară largă începând cu anii 80 ai secolului XX, și se referă la gradul tot mai mare de integrare a țărilor din întreaga lume, care devin din ce în ce mai interconectate prin schimbul de mărfuri, servicii, informații, cunoștințe și valori culturale. Acesta este un proces obiectiv, pregătit pe parcursul dezvoltării precedente. O premisă importantă a fost progresul din domeniul tehnologic, care a permis simplificarea și accelerarea operațiunilor internaționale legate atât de fluxurile comerciale, cât și de cele financiare, corporațiile transnaționale fiind principala forță motrice a globalizării. Pentru ca globalizarea să funcționeze cât mai bine posibil, este necesar să existe, pe de o parte, reguli acceptate și respectate de comun acord, care să stabilească cadrul reglementat pentru aceste schimburi și, pe de altă parte, politici naționale care să permită sprijinirea transformărilor structurilor de producție și a naturii locurilor de muncă. Dar, în ultimul deceniu, recunoașterea acestor reguli internaționale și a acestor moduri de reglementare a fost subminată.

În prezent, globalizarea, care a condus la intensificarea schimburilor comerciale la scară mondială, se confruntă cu șocuri care modifică configurația comerțului internațional. Această tendință se referă la un regres al integrării economice mondiale, cu o revenire la protecționism, regionalizare și o relocalizare a anumitor producții industriale. Totodată integrarea economiei mondiale prin fluxuri comerciale și de altă natură continuă, dar într-un ritm mult mai lent decât înainte.

REZULTATE ȘI DISCUȚII

Pionierul în studierea problemelor globalizării economice și creatorul termenului „globalizare” este considerat a fi savantul american T. Levitt, care a publicat în 1983 cartea „Globalizarea piețelor” (Levitt, 1983). Autorul, după cum reiese din titlul cărții sale, interpretează globalizarea ca o unificare, o integrare a piețelor produselor individuale fabricate de companiile transnaționale dominante la nivel mondial. Principala concluzie a lucrării sale a fost, probabil, previziunea sfârșitului apropiat al acelor companii transnaționale care vizează doar piețe diferențiate, specifice, de bunuri și servicii din anumite țări.

Vorbind despre interacțiunea globală în sens larg R.Keohan și J.Nye menționează manifestările acesteia în fluxul de obiecte materiale și nemateriale, care depășește hotarele statelor. Autorii evidențiază 4 tipuri de bază a interacțiunii globale (Keohan, Nye, 1992):

- Fluxuri de informații, inclusiv idei, doctrine;
- Fluxuri de obiecte materiale, inclusiv armament, proprietate privată, mărfuri;
- Fluxuri de bani și credite;
- Fluxuri de persoane.

Francis Fukuyama, filozof, economist și scriitor american, menționa, că „cel mai important deceniu sub aspectul de idei politice și economice au fost anii 80, pe parcursul cărora am fost martori venirii la putere a lui R.Reagan, M.Thatcher și papa Ioan Paul II. Acești trei oameni au fost figurile cheie care au susținut ideile conservatoare referitoare la rolul statului în viața economică și politică. Carisma lor politică a contribuit la demolarea încrederii într-o extindere continuă și inevitabilă a societății social protejate, care (îndeosebi în SUA) a fost urmare a Marii depresii” (Fukuyama, 1992).

În viziunea lui Lester C.Thurow cele mai radicale au fost schimbările intervenite pe parcursul anilor 90 ai secolului trecut. Principalele forțe, care le-au generat au fost prăbușirea comunismului și apariția tehnologiilor ce au făcut posibilă constituirea sistemului economic global. În anii 90 a devenit clar, că omenirea deja dispune de toate tehnologiile în domeniul comunicării și transportului, care sunt necesare pentru constituirea economiei globale. Mărfurile pot fi create în orice loc al lumii, în dependență de faptul, unde producerea este mai ieftină, și comercializate acolo, unde pot fi vândute la preț maxim. Filierile de producție au un caracter global (Thourow, 1997).

Ulterior au apărut numeroase lucrări care abordează globalizarea economiei într-o manieră mai amplă. Astfel, în raportul secretarului general Kofi Annan la cea de-a 50-a sesiune aniversară a Adunării Generale a ONU (1995), globalizarea este definită ca „un set din ce în ce mai complex de interacțiuni transfrontaliere între persoane fizice, întreprinderi, instituții și piețe” (Аннан, 2000, стр. 10), iar în materialele FMI – ca „interdependența economică crescândă a țărilor din întreaga lume ca urmare a volumului și diversității crescânde a tranzacțiilor internaționale cu bunuri, servicii și fluxuri mondiale de capital, precum și datorită difuzării din ce în ce mai largi a tehnologiilor” (World Economic Outlook, 1997, p. 45).

Deoarece majoritatea cercetătorilor accentuează asupra interacțiunii globale, conchidem, că într-un mod ideal, inexistența frontierelor ar trebui să constituie principala caracteristică a economiei globale, în care circulația bunurilor, oamenilor, ideilor, ar trebui să aibă loc liber, fără careva constrângeri.

Creșterea comerțului mondial este o ilustrare perfectă a fenomenului globalizării. Crearea OMC în anul 1995 i-a dat un impuls suplimentar: din 1995, volumul și valoarea comerțului mondial

au crescut în medie cu 4% și, respectiv, 6%. Perioada anilor 1980-2008 este denumită hiperglobalizare. Dar criza financiară globală din 2008-2009 a avut un impact major și nefavorabil asupra comerțului internațional. După criză s-a întâmplat ceva ce nu s-a mai văzut în ultimele șase decenii - rata de creștere a comerțului a scăzut și a egalat rata de creștere a PIB-ului mondial.

Din 2008, economia mondială a fost lovită de o serie de șocuri: pandemie, conflicte geopolitice, tensiuni comerciale între marile puteri. Aceste tulburări au remodelat dinamica schimburilor comerciale și a investițiilor. Încetinirea ritmului globalizării, care a urmat crizei financiare globale, s-a caracterizat printr-o scădere prelungită a ritmului reformelor comerciale și prin slăbirea sprijinului politic pentru comerțul liber, pe fondul creșterii tensiunilor geopolitice (Стэнли, 2023).

Potrivit FMI, „incertitudinea rezultă în special din previziunile privind cea mai slabă creștere economică mondială pe termen mediu din ultimele trei decenii”. O încetinire generalizată a productivității totale a factorilor și o scădere a investițiilor private sunt elemente care explică această tendință. Începe o încetinire accentuată a comerțului mondial rata de creștere a comerțului și cea a PIB-ului global devin foarte apropiate. Între 2010 și 2019, rata medie de creștere a PIB-ului mondial (aproximativ 3%) a fost în general mai mare decât rata medie de creștere a comerțului mondial (aproximativ 2,5%).

În ultimii ani, comerțul mondial a fost afectat de o combinație de factori nefavorabili, denumiți în mod generic „policrisis” (Morin, 1993). Acesta descrie o situație complexă în care mai multe crize interdependente converg și se consolidează reciproc, rezultând o situație dificilă de controlat sau de rezolvat.

O problema, care a contribuit la încetinirea procesului de globalizare economică este distribuția beneficiilor acestui proces. În prezent, toate țările beneficiază de dezvoltarea relațiilor comerciale. Dar, în perspectivă, răspunsul nu este atât de evident: obținerea de profituri semnificative din comerț în condițiile unor instituții de piață și administrații publice nedezvoltate poate afecta dezvoltarea durabilă a țării, aruncând-o cu ani și chiar decenii înapoi. Asimetria beneficiilor globalizării evidentă atât în țările dezvoltate, cât și în cele în curs de dezvoltare, a creat o lipsă de acceptare a normelor de guvernanță globală și, din ce în ce mai mult, a însăși ideii de liber schimb.

Există provocări grave la adresa cadrului bazat pe norme care a guvernat relațiile internaționale și economice în ultimii aproape 80 de ani. Lanțurile valorice globale au suferit perturbări din cauza unei varietăți de factori: amenințări cibernetice, război comercial SUA-China, pandemie, șocuri climatice și, în sfârșit, conflictul militar din Ucraina. Cooperarea politică internațională a slăbit și ea în această perioadă. Combinația acestor tendințe a condus la o regândire a lanțurilor globale de aprovizionare și a adus sustenabilitatea în prim plan. Suveranitatea economică a devenit un obiectiv important. În acest context menționăm, că interdependență care există astăzi în sistemul internațional face extrem de costisitoare abandonarea cooperării multilaterale.

Organizația Mondială a Comerțului (OMC), simbol al liberalizării relațiilor comerciale și promotor al comerțului global se află în criză profundă. Această organizație a fost creată ca un for desfășurarea negocierilor comerciale în cadrul unui șir de tratate și acorduri. Astăzi, în rândurile sale se numără 166 de membri. Printre sarcinile OMC se numără nu numai elaborarea normelor de reglementare a comerțului internațional, ci și desfășurarea unei activități sistematice de colaborare cu toate instituțiile internaționale care pot influența dezvoltarea fluxurilor comerciale globale.

Principiile și regulile de bază ale OMC stipulează:

- comerț fără discriminare, adică acordarea reciprocă a regimului de tratament național în comerț și acordarea reciprocă a regimului național pentru bunurile și serviciile de origine străină;
- reglementarea comerțului în principal prin metode tarifare;
- renunțarea la utilizarea restricțiilor cantitative și de altă natură;
- transparența politicii comerciale;
- soluționarea litigiilor comerciale prin consultări și negocieri etc.

Cele mai importante funcții ale OMC sunt 1) controlul respectării acordurilor și înțelegerilor din pachetul de documente al Rundei Uruguay; 2) desfășurarea de negocieri comerciale multilaterale și consultări între țările membre interesate; 3) soluționarea litigiilor comerciale; 4) monitorizarea politicii comerciale naționale a țărilor membre; 5) asistență tehnică pentru țările în curs de dezvoltare în chestiuni care țin de competența OMC; 6) cooperarea cu organizații internaționale specializate.

De la înființarea sa, în ianuarie 1995, instituția a însoțit o expansiune fără precedent a comerțului internațional, facilitând schimburile comerciale prin reducerea barierelor vamale și convergența standardelor între țări. Aderarea Chinei la organizație în 2001 a accelerat în mod spectaculos acest proces de globalizare, care promitea tuturor mai multă prosperitate economică și stabilitate geopolitică. Totodată nu s-a reușit să se construiască un proces de căutare a compromisurilor între membrii organizației pentru a obține rezultate semnificative pentru dezvoltarea mondială. Eșecul runde de negocieri comerciale de la Doha în cadrul acestei organizații, indică în mod clar un deficit global de capacitate de negociere.

Numărul tot mai mare de măsuri protecționiste, subvenții și sancțiuni demonstrează dezintegrarea a ceea ce este denumit în mod obișnuit „ordinea internațională bazată pe reguli”. OMC a fost formată pentru a elimina barierele din calea comerțului și a circulației banilor, stimulând astfel comerțul și investițiile. Cu toate acestea, tendința se inversează acum, apar noi bariere pe măsură ce reglementările actuale se erodează. Numărul restricțiilor comerciale impuse anual la nivel mondial a crescut de la aproximativ 1000 în 2019 la peste 3000 în 2023 (Sahel Tribune, 2025).

În ansamblu, se estimează că restricțiile cumulative la export începând din 2009 afectează 3,2% din exporturile mondiale (în valoare de aproximativ 786 miliarde USD). În discursul său cu ocazia lansării raportului anual, în decembrie 2024, directoarea generală a OMC Ngozi Okonjo-Iweala, a subliniat că valoarea schimburilor vizate de cele 169 de noi măsuri restrictive comerciale introduse de membrii OMC în cele 12 luni până la mijlocul lunii octombrie 2024 a fost estimată la 887,7 miliarde USD - cu 500 de miliarde USD mai mult decât acoperirea comercială a restricțiilor introduse în anul precedent, care se ridica la 337,1 miliarde USD. Aceasta înseamnă că numărul măsurilor restrictive comerciale continuă să crească. La mijlocul lunii octombrie 2024, comerțul acoperit de toate restricțiile de import existente a fost estimat la 2,942 miliarde USD, sau 11,8% din importurile globale. Cifra corespunzătoare pentru anul precedent a fost de 2,48 trilioane USD, sau 9,9% din importurile globale. În perioada de analiză, bunurile comercializate afectate de restricțiile la export au reprezentat 276,7 miliarde USD, sau 1,1% din valoarea exporturilor mondiale de mărfuri - cu mult peste 159,1 miliarde USD (sau 0,7% din exporturile mondiale) afectate de astfel de măsuri în perioada de raportare anterioară (WTO, 2024).

Totodată OMC constată semne de fragmentare a fluxurilor comerciale, exporturile și importurile fiind reorientate în funcție de condițiile geopolitice. De asemenea, investițiile străine directe sunt canalizate tot mai mult către țări considerate prietenoase. Dar fragmentarea comerțului reduce câștigurile obținute din specializare și concurență și limitează economiile de scară. În același timp, fragmentarea financiară limitează fluxurile transfrontaliere de capital și crește volatilitatea macrofinanciară. Problemele de securitate și geopolitică prevalează acum asupra interdependențelor economice și a criteriului de eficiență. Economii în curs de dezvoltare vor fi probabil afectate mai disproporționat decât economii dezvoltate, din cauza dependenței lor de investițiile străine directe și a expunerii la riscurile legate de aprovizionarea cu energie și mărfuri. Este o direcție destul de periculoasă, care riscă să conducă la adâncirea inegalităților dintre Sud și Nord, agravarea problemelor agricole și de mediu. Dincolo de soarta OMC, este în joc stabilitatea mondială.

Încă o provocare majoră datează cu iulie 2019, când comisarul european Cecilia Malmström a anunțat paralizarea Organului de soluționare a litigiilor din cadrul OMC. Această paralizie anunțată vine mai ales din partea Statelor Unite care refuză să aprobe numirea de noi judecători în OSL pentru sfârșitul aceluiași an, din cauza plecărilor planificate. Fără un număr suficient de judecători, OSL nu mai poate funcționa, ceea ce înseamnă că conflictele comerciale, legate de exemplu de subvenții nejustificate sau bariere comerciale nejustificate, nu vor mai putea găsi soluții dezvoltate într-un cadru multilateral.

Din cauza imposibilității depășirii intereselor uneori contradictorii ale membrilor săi, se observă în ultimii ani o revenire la acorduri regionale sau bilaterale, care nu sunt în deplin acord cu dinamica multilaterală. Globalizarea încetinește, deoarece tensiunile comerciale, rivalitatea geopolitică și reevaluarea vulnerabilității lanțurilor de aprovizionare alimentează renașterea naționalismului economic și regionalizarea comerțului. Conform datelor Organizației Mondiale a Comerțului, numărul total de acorduri comerciale regionale în vigoare a crescut de la 98 în anul 2000 la 375 în 2024. Acestea corespund celor 619 notificări prezentate de membrii OMC (numărând separat mărfurile, serviciile și accesunile) (WTO, 2025).

Marea majoritate a acordurilor regionale sunt încheiate sub formă de acorduri de liber schimb. În contextul intensificării tensiunilor globale, alianțele comerciale regionale pot fi mai puțin orientate către integrare și mai mult către discriminare (Ruta, 2023).

Situațiile de criză și conflictele geopolitice și comerciale provoacă incertitudine, iar lipsa previzibilității și stabilității reprezintă cel mai mare risc pentru consumul privat. Evenimente geopolitice sunt nefavorabile pentru investiții, prin urmare, nefavorabile pentru creștere. Economii în curs de dezvoltare vor fi probabil afectate în mod disproporționat mai puternic decât cele dezvoltate, din cauza dependenței de investițiile străine directe și a expunerii la riscurile legate de aprovizionarea cu energie și mărfuri.

Astfel, constatăm, că incertitudinea și șocurile legate de pandemie, rivalitatea geopolitică și tensiunile comerciale, alimentează renașterea naționalismului economic și regionalizarea comerțului, în detrimentul tendinței de globalizare. Totodată, comerțul mondial demonstrează o reziliență surprinzătoare, în ciuda provocărilor economice și geopolitice persistente. Comerțul mondial a atins un nivel record de 33.000 de miliarde de dolari în 2024, înregistrând o creștere de 3,7% (1.200 de miliarde USD), potrivit raportului Global Trade Update al UNCTAD. Serviciile au fost principalul motor al acestei creșteri, cu o creștere de 9% pe parcursul anului, reprezentând 700 de miliarde de dolari, adică aproape 60% din creșterea totală. Comerțul cu bunuri a crescut cu 2%,

adică 500 de miliarde USD. Deși comerțul rămâne solid, organizația avertizează că incertitudinea persistă pentru 2025 (UNCTAD, 2025).

În 2023, motto-ul Forumului Economic Mondial de la Davos a fost „Cooperarea într-o lume fragmentată” (World Economic Forum, 2023). Formularea indică contradicția momentului actual. Companiile din diferite țări caută căi de dezvoltare și integrare, dar se lovesc de conflictele politice, militare și economice care se desfășoară în paralel cu acestea. În 2025, la Forumul Economic Mondial de la Davos în „Raportul global de risc 2025”, a fost accentuată ideea, că fragmentarea remodelează relațiile internaționale și pune la încercare capacitatea structurilor existente de a aborda provocările colective cu care ne confruntăm. Nivelurile de cooperare globală în multe domenii ale geopoliticii și afacerilor umanitare, relațiilor economice și provocărilor de mediu, sociale și tehnologice ar putea atinge noi minime în următorii ani (World Economic Forum, 2025). Este o constatare destul de pesimistă, dar care reflectă realitățile zilei de azi.

CONCLUZII

Încetinirea globalizării, care a urmat crizei financiare globale din 2008-2009, se caracterizează printr-o scădere prelungită a ritmului reformelor comerciale și prin slăbirea sprijinului politic pentru comerțul liber, pe fondul creșterii tensiunilor geopolitice și a incertitudinii

De aproape două decenii, perioada globalizării triumfătoare, care a fost consolidată prin crearea Organizației Mondiale a Comerțului în 1995, a luat sfârșit. Spațiul comercial unic este fragmentat, OMC se află în criză și necesită reformare, iar „suveranitatea economică” a devenit un obiectiv cheie. Există provocări grave la adresa cadrului bazat pe norme care a guvernat relațiile internaționale și economice în ultimii aproape 80 de ani. Recunoașterea caracterului indispensabil al acestor norme și moduri de reglementare internaționale a fost subminată în ultimul deceniu.

Încetinirea creșterii economice globale, inegalitățile tot mai mari dintre Sud și Nord, precum și provocările agricole și de mediu nu pot fi depășite dacă prevalează o abordare suveranistă. Există întrebări reale cu privire la limitele abordării multilaterale și la necesitatea unui nou consens în materie de comerț. Fără respectarea cadrului de reglementare a comerțului internațional, dar și depășirea conflictelor comerciale pe cale de negociere se va ajunge la permanentizarea stării de instabilitate generală și pierderi de eficiență. Creșterea tensiunilor geoeconomice, a politicilor protecționiste și a conflictelor comerciale prefigurează perturbări viitoare. Intenția tot mai mare de a ridica bariere comerciale ar putea avea un cost ridicat atât pentru țările dezvoltate, cât și pentru cele în curs de dezvoltare:

Era globalizării dinamice s-ar putea să se apropie de sfârșit. Dar, cu certitudine, cooperarea globală rămâne necesară pentru a aborda provocările comune, cum ar fi riscurile climatice, tranziția energetică, securitatea cibernetică, inegalitatea și pandemiile.

Bibliografie

1. Levitt, Th., 1983. *The Globalization of Markets*. N.Y.
2. Thurow, L. C., 1996. *The Future of Capitalism: How Today's Economic Forces Shape Tomorrow's World*.
3. Fukuyama, Fr., 1992. *The End of History and the Last Man*. Free Press.
4. Аннан К. Мы, народы: роль Организации Объединенных Наций в XXI веке. In: *Социально-экономические концепции стран мира на рубеже тысячелетий (власть, экономика, социальная сфера)*. Под ред. М.А. Севрука. М., 2000

5. World Economic Outlook. Mai 1997. P. 45.
6. Keohan, Robert O., Nye, Joseph S., 1973. *Transnational Relations and World Politics*.
7. Стенли, Эндрю. Пик глобализации. Международный Валютный Фонд 2023 <https://www.imf.org/ru/Publications/fandd/issues/2023/06/PT-globalization-peak-Stanley> [Accessed 24 May 2025].
8. Fragmentation et stagnation: l'economie mondiale en proie a l'incertitude. <https://saheltribune.com/fragmentation-et-stagnation-leconomie-mondiale-en-proie-a-lincertitude/> [Accessed 2 June 2025].
9. Morin, E., Kern, A. B., 1993. *Terre-Patrie*. Éd. du Seuil.
https://www.lemonde.fr/idees/article/2022/12/28/le-declin-de-l-omc-une-menace-pour-la-stabilite-mondiale_6155881_3232.html [Accessed 2 June 2025].
10. Organisation Mondiale du Commerce. Un rapport de l'OMC montre une augmentation des restrictions commerciales sur fond de politiques unilatérales. 11 décembre 2024 https://www.wto.org/french/news_f/news24_f/trdev_11dec24_f.htm [Accessed 17 May 2025].
11. Organisation Mondiale du Commerce. Faits et chiffres. https://www.wto.org/french/tratop_f/region_f/region_f.htm [Accessed 17 May 2025].
12. Michele Ruta. *La montée d'un régionalisme discriminatoire*. Fonds Monétaire International. Join 2023. <https://www.imf.org/ru/Publications/fandd/issues/2023/06/the-rise-of-discriminatory-regionalism-michele-ruta> [Accessed 2 June 2025].
13. Le commerce mondial atteint un record à 33 000 milliards de dollars en 2024. UNCTAD. <https://unctad.org/fr/news/le-commerce-mondial-atteint-un-record-33-000-milliards-de-dollars-en-2024> [Accessed 2 June 2025].
14. World Economic Forum Annual Meeting. 16-20 January 2023. <https://www.weforum.org/meetings/world-economic-forum-annual-meeting-2023/> [Accessed 11 June 2025].
15. World Economic Forum. Global Risks Report 2025 <https://www.weforum.org/publications/global-risks-report-2025/> [Accessed 11 June 2025].

THE IMPACT OF MULTILINGUAL EDUCATION ON GLOBAL CAREER OPPORTUNITIES – AN EDUCATOR’S PERSPECTIVE

UDC: [378+81’246.3+811.111]:[316.477+331.5]

DOI: <https://doi.org/10.53486/micg2025.06>

NATALIA BOLGARI,

ASEM, Republica Moldova,

mun. Chișinău, strada Mitropolit G. Bănulescu-Bodoni 61

e-mail: bolgari_natalia@yahoo.com

ORCID ID: 0000-0002-8258-5035

INA ANDONI,

ASEM, Republica Moldova,

mun. Chișinău, strada Mitropolit G. Bănulescu-Bodoni 61

e-mail: andoni_ina@yahoo.com

ORCID ID: 0000-0001-8482-7299

Abstract. *In an increasingly interconnected world, multilingual education is crucial for determining global employment prospects. This article examines how career mobility, employability, and professional success are affected by multilingualism, specifically in the context of teaching English as a foreign language (EFL). In addition to language proficiency, from the viewpoint of an educator, it looks at how EFL training develops critical thinking, flexibility, and cultural intelligence—all of which are essential skills for succeeding in global labour markets. By incorporating real-world applications like business communication, workplace scenarios, and job preparation skills, educators can help bridge the gap between education and employment. Moreover, the article explores the benefits of multilingualism in gaining access to higher-paying jobs, remote work options, and international career pathways while tackling issues like student motivation, socioeconomic inequality, and changing industry demands. The use of digital resources, experiential learning, and functional language instruction are highlighted as best practices for EFL teachers. The article concludes by highlighting the significance of teachers in both teaching English and preparing students for success in the global workforce.*

Key words: *multilingual education, global career opportunities, educators' perspective, language proficiency, international job market, employability, cross-cultural skills, workplace diversity, career advancement.*

JEL Classification J240

INTRODUCTION

Fluency in the language is now necessary for business, diplomacy, and international cooperation. Companies now operate across continents, remote work transcends national borders, and multicultural teams are more common than ever.

Multilingual education has become strategically important in preparing people to participate in the global labour market in the context of accelerating globalization. The structured acquisition of proficiency in two or more languages through formal instruction is known as multilingual education, and its goal is to improve cognitive flexibility, intercultural awareness, and communicative competence. As work settings change to support global cooperation, intercultural communication, and cross-border mobility, it has grown more and more important.

Nowadays, most people agree that language proficiency is essential for both professional success and communication. Speaking several languages fluently makes it easier to access a wider variety of job opportunities, especially in fields like technology, international business, diplomacy and volunteer work.

Furthermore, multilingual people are frequently seen as flexible, sensitive to cultural differences, and able to handle challenging social and professional situations. Employers across a range of industries are starting to value candidates who demonstrate multilingualism and the associated intercultural competencies more as a result.

This article analyses how language proficiency improves employability, broadens professional networks, and facilitates career advancement in global contexts in order to investigate how multilingual education affects global career opportunities. In a competitive global economy, it will evaluate the degree to which multilingualism serves as a professional advantage based on labour market trends and research findings. The analysis will contribute to a more thorough understanding of the strategic significance of multilingual education in defining contemporary career pathways in this way.

EXPLORING MULTILINGUAL EDUCATION

The term "multilingual education" describes a teaching methodology that employs multiple languages as the medium of instruction. In addition to making learning materials easier in multiple languages, its goals include fostering linguistic diversity, cultural sensitivity, and inclusive teaching methods. This type of education acknowledges that language is a vehicle for identity and knowledge as well as a means of communication.

Multilingual education refers to the structured teaching and learning of two or more languages within formal educational systems. It embodies an educational philosophy that values linguistic diversity as a resource for civic participation, cultural enrichment, and intellectual growth. This type of education is implemented differently in various contexts depending on institutional goals, social expectations, and national language policies. In addition to making learning materials easier in multiple languages, its goals include fostering linguistic diversity, cultural sensitivity, and inclusive teaching methods.

Multilingual education includes a number of teaching models:

Bilingual teaching model that seeks to promote balanced proficiency in either the dominant or second language, by offering instruction in both languages. There are two types of bilingual education: maintenance-oriented (which aims to preserve the first language while adding a second) and transitional (which aims to move students from their first language to a dominant language). **Immersion teaching model**, which is frequently implemented in early childhood settings, prioritizing the use of the target language as the main medium of instruction, in order to promote profound fluency and cultural integration. The main language of instruction is a second or foreign language that the students are "immersed" in. This approach is frequently used to achieve high proficiency levels in the second language. Total, partial, or dual-language immersion can be used, depending on how much time is spent in each language.

Language-focused teaching model that prioritizes language acquisition by emphasizing the explicit development of grammar, literacy, and communication skills in one or more additional languages. With this model, the curriculum as a whole incorporates explicit language instruction. It

places an emphasis on vocabulary growth, metalinguistic awareness, and the use of language in a variety of subject areas. It is especially prevalent when students are speaking several minority or community languages.

Historical Evolution and Trends in Multilingual Education

Multilingual education's historical development is intimately linked to changing sociolinguistic dynamics and legislative initiatives. Restoring linguistic rights and protecting endangered languages in postcolonial and indigenous contexts has been the purpose of multilingual education. On the other hand, multilingual programs have become practical solutions to growing linguistic plurality in areas with high immigration and international mobility rates, such as Europe, North America, and portions of Asia. The Council of Europe and UNESCO, among others, have pushed multilingual education as essential to democratic engagement and global citizenship, supporting a global movement toward inclusive, multilingual education.

As a result of globalization, migration, socio-political shifts, and educational reform, multilingual education has undergone substantial change over time. In the past, many people believed that multilingualism would hinder academic achievement or national cohesion. Indigenous or minority languages were not taught in formal education in many nations due to monolingual policies that dominated educational systems. A paradigm shift did, however, take place in the late 20th and early 21st centuries. Policies and programs that are more inclusive have resulted from research on the cognitive and academic advantages of bilingualism as well as growing recognition of the rights of linguistic minorities.

A growing number of people now view multilingual education as a means of advancing equity, improving cross-cultural comprehension, and educating students for global citizenship. Various examples of multilingual policy implementation can be found in nations like Canada (with its immersion in French and English), Finland (with instruction in Swedish and Sámi), and India (with the three-language formula).

THE ROLE OF MULTILINGUALISM IN COGNITIVE DEVELOPMENT

Studies have consistently demonstrated the beneficial effects of multilingualism on cognitive development, especially in domains like:

- **Executive Function:** Those who are multilingual frequently exhibit improved working memory, cognitive flexibility, and attention control. Their frequent switching between language systems improves mental control processes, which explains this.
- **Metalinguistic Awareness:** Learners who speak multiple languages typically comprehend language more fully. It is easier to learn new languages and promotes literacy development because of this increased awareness.
- **Problem-Solving and Creativity:** Experiencing various linguistic and cultural systems can help people become more creative, adaptable, and capable of looking at problems from different angles.

The cognitive advantages of multilingualism, however, depend on a number of variables, such as the learner's sociolinguistic environment, age at which they acquire the language, and level of proficiency in each language. Beyond its effects on society and culture, learning multiple languages has significant cognitive advantages. The ability to handle conflicting information and transition between tasks is often superior, which translates into academic resilience and adaptability. Furthermore, being able to think critically about language as a system, or metalinguistic awareness,

helps multilingual people learn new languages more quickly and interact with a variety of linguistic contexts. It is becoming more widely acknowledged that these cognitive advantages are beneficial in both the professional and educational spheres.

From the perspective of a Business English teacher, multilingual education is a vital tool for the workplace rather than merely an abstract academic idea. In many cases, Business English learners aim to improve their language proficiency for negotiating with customers, international presentations, or job interviews.

For instance, students in Moldova are typically engaged in the simultaneous use and acquisition of English, Russian, and Romanian, and consequently require structured support to address linguistic interference that may arise among these language systems.

Professional Development Courses sponsored by corporations and bilingual schools are common teaching formats. Instructors frequently base their curricula on professional language and model workplace situations, such as sending emails, holding meetings, or making pitches in English.

THE INTERNATIONAL EMPLOYMENT MARKET AND LANGUAGE ABILITY

Being multilingual has become a strategic professional advantage as globalization increases economic and cultural interconnections. Companies are looking more and more for applicants who can contribute to cross-border operations, navigate culturally diverse environments, and communicate effectively with clients around the world. Professionals who speak multiple languages are frequently seen as more flexible, sympathetic, and able to bridge communication gaps—skills that are highly regarded in multinational settings. Language ability is now considered a fundamental aspect of global employability rather than an auxiliary skill. In industries where language interaction is essential to professional duties, this growing demand is especially noticeable. Proficiency in multiple languages is crucial for negotiation, policy formation, and conflict resolution in the fields of diplomacy and international relations. Being multilingual promotes mutual understanding and cultural sensitivity, two qualities that are essential for effective diplomatic interactions. Multilingual workers improve customer relations, facilitate international expansion, and localize services and messaging in global business, particularly in the finance, marketing, and supply chain management sectors. Language proficiency also helps professionals communicate with a variety of populations and respect cultural quirks. With its global user base and workforce, the technology industry values multilingual workers who can manage multinational teams, interact with international markets, and deliver localized user experiences.

These trends are supported by empirical evidence. In a 2023 report, the British Council found that language proficiency was one of the top five competencies needed for global leadership positions in 75% of the countries surveyed. According to a New American Economy study, between 2010 and 2020, the need for bilingual workers in the US more than doubled, with notable increases in industries like information technology and customer service. Additionally, according to the European Commission, being multilingual has a direct link to better employment prospects and access to overseas assignments.

In a competitive global labour market, these developments highlight the strategic advantage that multilingual people possess. Cross-linguistic and cross-cultural communication skills are not only a communication advantage, they also promote influence, inclusion, and career mobility.

Being able to communicate in another language is a huge advantage in today's globalized **labour market**. Companies are looking more and more for applicants who can collaborate with global teams, clients, and partners and communicate across cultural boundaries. Multilingual experts provide:

- ✓ Better communication with stakeholders around the world;
- ✓ Improved client retention and customer service;
- ✓ Enhanced cultural flexibility and improved negotiating abilities;
- ✓ An edge over competitors in global operations.

Surveys from organizations such as LinkedIn indicate that employees who speak more than one language have a higher chance of being chosen for overseas assignments, promoted, or given leadership positions. Particularly in the fields of business and diplomacy, language ability is frequently associated with increased earning potential.

Industries Where Multilingual Skills Are Essential

Industries that operate internationally or demand a high degree of cross-cultural communication benefit greatly from multilingualism. Some important examples are:

a) Diplomacy and International Relations

- In order to represent their nations and negotiate international agreements, diplomats, ambassadors, and consular employees need to be able to communicate in multiple languages.
- As an illustration, the United Nations uses Arabic, Chinese, English, French, and Spanish as its official working languages.

b) International Business and Trade

- Multinational companies use language-skilled workers for customer service, marketing campaigns, and contract negotiations.
- For international business transactions, languages like Mandarin, Spanish, Arabic, and German are highly sought after.

c) Technology and Software Development

International teams and user bases are common in tech companies. Being able to speak many languages helps with:

- Localizing software;
- Designing user experiences;
- International customer service

d) Tourism and Hospitality

- Language-speaking staff members increase customer satisfaction and broaden a company's clientele to include foreign customers.

CASE STUDIES AND STATISTICS ON HIRING TRENDS

British Council & Education First (EF) Reports

- The **EF English Proficiency Index** found a strong correlation between English proficiency and higher Gross National Income (GNI).
- Countries with high English proficiency tend to have more global economic engagement and innovation.

United States – ACTFL (American Council on the Teaching of Foreign Languages)

- Nine out of ten American employers say they depend on workers who speak a language other than English.
- 56% believe that during the next five years, their language demand will rise.
- The most popular languages are Arabic, Chinese, and Spanish.

European Union Labour Market

One of the fundamental values of the EU is multilingualism. According to surveys:

- More than half of European job advertisements demand at least two languages.
- Businesses in nations that rely heavily on exports, like Germany and the Netherlands, give preference to applicants who speak the language well.

LinkedIn and Job Posting Analytics

More and more job postings specify that proficiency in languages like German, Portuguese, Japanese, or French is necessary or preferred, especially in:

- *Customer success positions*
- *Global sales*
- *Project management for localization and translation*
- *Technical writing*

Today, being able to communicate in another language is not merely a "nice-to-have"; it is a strategic advantage in a global economy. Multilingual workers are better able to work together, adjust, and lead across borders, whether in business, technology, or diplomacy. In addition to improving job prospects, investing in language learning develops the intercultural competency necessary for success in a multicultural and competitive society.

Speaking English fluently and knowing other languages is frequently the key to higher-paying positions in multinational corporations, embassies, or start-ups with global aspirations, according to the experience of teaching Business English in Moldova. At organizations like *Endava* or *Orange Moldova*, proficiency in English is a must. A few students have even used French or German to get employment overseas or to enter EU-funded projects.

BENEFITS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT

When it comes to long-term career advancement in a globally competitive marketplace, being multilingual offers substantial advantages. Professionals who are multilingual have a clear advantage in international hiring and career advancement as businesses cross borders more frequently. Because they are perceived as being better able to handle linguistic and cultural complexities, multilingual candidates are frequently given preference for jobs requiring cross-cultural interaction, client engagement, and international travel. In addition to making one more competitive for international employment, this competency can hasten advancement into executive positions in multinational corporations.

Additionally, there are more networking and collaboration opportunities for multilingual people. Across linguistic and cultural barriers, language proficiency helps professionals establish rapport and trust with partners, clients, and co-workers. Participation in international conferences,

cross-border research collaborations, and international professional associations is made easier by proficient multilingual communication. In addition to increasing, one's visibility and influence in their field, these contacts increase access to resources, knowledge, and a variety of viewpoints—all of which are important catalysts for innovation and career advancement.

Another quality that distinguishes multilingual professionals is their adaptability. Intercultural competency is improved by exposure to various languages and cultural frameworks, which enables people to adapt to a variety of work settings, corporate cultures, and team dynamics with ease. Being sensitive to communication styles, social norms, and cultural expectations promotes inclusion, collaboration, and resilience, making this cultural agility particularly useful in increasingly diverse workplaces. Employees who exhibit the ability to collaborate across differences are acknowledged as critical contributors to organizational success as companies place a higher priority on diversity, equity, and inclusion.

Students who get better at Business English not only acquire language proficiency, but also boost their self-esteem. Additionally, language opens doors for networking: students start attending international conferences, connecting on LinkedIn and taking part in cross-border webinars, which were previously inaccessible. Being multilingual is a strategic advantage that improves professional visibility, mobility, and impact rather than just being an auxiliary skill. Its contribution to career progression is both immediate (through employment placement) and long-term (through leadership, creativity, and international involvement).

Advantages for Career Growth

1. A Competitive Advantage in Foreign Employment Applications

In a workforce that is becoming more and more globalized, language proficiency provides a distinct edge. For a number of reasons, multilingual applicants stand out on job applications:

- **Greater Access to the Job Market:** Professionals who are multilingual can apply for jobs abroad or with multinational corporations in addition to their native country.
- **Preferred by Global Companies:** Many multinational corporations consider fluency in a foreign language to be a prerequisite or a significant advantage, particularly for positions involving project management, international sales, customer service, and diplomacy.
- **Greater Employability:** Bilingual job postings frequently pay more and have quicker promotion paths, according to recruitment sites like Indeed and LinkedIn. For instance, a candidate who speaks Mandarin and English well may have an advantage over a monolingual applicant for a regional manager position in Asia-Pacific.

2. More Opportunities for Networking and Collaboration

Being able to communicate in another language forms bridges as well as opening doors. The following benefits of being multilingual in the workplace:

- **Better Relationships with Clients and Colleagues:** When interacting with people in their native tongue, rapport and trust are increased, particularly during customer service or negotiations.
- **Multilingual professionals can participate in international online communities, attend more conferences, and work together on cross-border projects thanks to their expanded professional networks.**
- **Engagement in Global Initiatives:** Multilingual staff members are frequently selected for global task forces, leadership initiatives, and overseas assignments.

For instance, a multilingual IT professional's ability to interact with local teams in multiple countries may make them the ideal candidate to oversee the European rollout of a new software system.

3. Adaptability in a Variety of Work Environments

In the multicultural workplaces of today, flexibility is essential. The following traits are more common among multilingual professionals:

- **Recognize and Honor Cultural Differences:** Language and culture have a close relationship. People who speak more than one language are frequently more sensitive to communication styles and workplace conventions and more culturally aware. They are more capable of resolving disputes, clearing up misunderstandings, and fostering inclusive team dynamics when they work effectively in multicultural teams.

- **Managing Remote Teams or International Relocations:** It is simpler to integrate into virtual global teams or new nations when one is linguistically and culturally adaptable.

Cognitive science research indicates that multilingual people frequently acquire more cognitive flexibility, which facilitates improved decision-making and problem-solving in challenging, cross-cultural situations.

As a career accelerator, multilingualism is more than just a communication tool. Professionals can flourish in a variety of dynamic settings, build meaningful professional relationships, and improve employability. Having language skills has become essential for long-term professional advancement in a world where flexibility, cultural acuity, and teamwork are key.

CHALLENGES AND CONSIDERATIONS

Although there are many cognitive and professional advantages to multilingual education, there are drawbacks as well. Fair access to excellent multilingual education is a major issue. Multiple language acquisition necessitates environments rich in resources, skilled teachers, and ongoing pedagogical support—all of which are not always available. Students in many places, especially those in rural or low-income areas, have little opportunity to learn foreign languages or have no access to programs that incorporate minority or heritage languages. Additionally, in order to manage the demands of learning multiple linguistic systems, students with language-based learning disabilities like dyslexia might need specialized assistance. Multilingual education runs the risk of escalating already-existing educational disparities in the absence of inclusive teaching methods and sufficient funding.

Managing several languages in a work environment can present additional practical difficulties. Professionals working in multilingual settings often have to interpret subtle meanings, switch between formal and informal registers, and code-switch between languages. Many people can handle this cognitive effort, but in high-stakes or time-sensitive situations, it can lead to increased mental fatigue or communication breakdowns. Additionally, linguistic disparities in fluency or proficiency can lead to unbalanced collaborative environments, which may impact decision-making and team dynamics.

The persistence of linguistic biases in hiring and career advancement is another important factor. Even though being multilingual is frequently praised, not all languages are given the same weight in work settings. Globally dominant languages like English, Mandarin, and Spanish are frequently given preference, while speakers of marginalized or less widely spoken languages might

not have their abilities as well-known. Additionally, some hiring practices might unintentionally favor native speakers over multilingual people who are just as competent, which would increase linguistic hierarchies and decrease diversity in the workplace.

These difficulties highlight the necessity of complex, situation-specific methods for workplace language policies and multilingual education. In order to guarantee that the benefits of multilingualism are equitable, sustainable, and accessible, it is imperative that these complexities be addressed.

Progress and access, however, are not equal. Many students lack access to qualified instructors and dependable internet, particularly in rural areas. When students find it difficult to manage multiple languages or don't see results right away, their motivation wanes. Furthermore, some employers discourage competent multilingual candidates with accents by prioritizing "native-level" English over communicative competence during the hiring process.

Professional multilingualism and multilingual education have many benefits, but in order to guarantee fair and successful results, a number of issues and important factors need to be resolved:

✓ **Accessibility Issues and Learning Challenges**

Not every student has equal access to high-quality multilingual instruction. Learning can be hampered by socioeconomic differences, a shortage of qualified multilingual teachers, and a lack of resources in minority or regional languages. Additionally, learning multiple languages at once can cause cognitive overload for some students, especially those who also struggle with learning disabilities. These issues necessitate more funding for accessible educational infrastructure, inclusive technologies, and specialized pedagogical strategies.

✓ **Mastering a Variety of Languages in Workplace Environments**

It takes strategic communication planning to use multiple languages effectively in professional settings. It can be time-consuming and cognitively taxing for employees to switch codes (languages) based on the audience. Inconsistencies or miscommunications can occur when staff members are not equally fluent in all relevant languages. Without overworking employees, organizations must create explicit language policies and offer continual training to promote seamless multilingual collaboration.

✓ **Possible Negative Effects and Prejudices**

Biases may surface in hiring and workplace dynamics, even with the advantages of multilingualism. Employers may marginalize people with non-standard accents or lower proficiency in the corporate lingua franca (typically English) in favour of speakers of the native or dominant language. For otherwise competent multilingual candidates, this may result in discrimination and restrict their ability to advance in their careers. Furthermore, local languages and cultural identities may be lost as a result of an excessive focus on some "prestige" languages.

FUTURE TRENDS AND RECOMMENDATIONS

A number of significant trends are influencing the future of multilingual education and its significance for career advancement as the global labour market continues to change. Policy-driven initiatives to increase equitable access to language learning, technological advancements in pedagogy, and changing patterns in language demand are all included in these trends. The rise of new languages in demand in the workplace due to trade agreements, demographic changes, and geopolitical dynamics is one noteworthy development. Languages like Arabic, Portuguese,

Japanese, and Korean are becoming more strategically significant, in addition to the languages that remain popular, such as English, Mandarin Chinese, Spanish, and French. Economic growth in the Middle East, Latin America, and East Asia, for instance, has increased demand for experts in regional languages who can promote contacts, form alliances, and guarantee cultural congruence. At the same time, the way that languages are taught and learned is changing due to the integration of digital technologies and artificial intelligence (AI). AI-powered language learning tools, like adaptive apps and intelligent tutoring systems, provide real-time assessments, immersive simulations, and personalized feedback for each student. By simulating real-world communication scenarios, virtual reality (VR) and gamification also increase engagement. These developments increase the scalability and inclusivity of multilingual education by facilitating a wider range of learning styles and speeds in addition to increasing access to excellent language training. Multilingual education must be actively promoted as a means of achieving professional success by educators, legislators, and employers in order to take advantage of these opportunities. This entails matching curricula to the linguistic requirements of international industries, encouraging lifelong language learning, and integrating language instruction into formal educational systems. In order to reinforce multilingual competencies' value in the workplace, employers should reward and acknowledge them in hiring and professional development. Making investments in multilingual education is a strategic necessity as well as a pedagogical imperative. In a future characterized by international mobility and cross-cultural cooperation, language competency will continue to be essential for leadership, creativity, and professional flexibility.

The future looks bright. In Moldova, more companies are now sponsoring Business English lessons or providing in-company language courses. Getting feedback outside of the classroom is made simpler by AI tools like Speech ling and Grammarly. Students are advised to view learning a language as an investment that will last, rather than merely a certification. Additionally, it is suggested to combine English with a third language, like French or German, to improve cross-border professional flexibility. The objective as a teacher is to assist students in developing strong communication skills in global settings in addition to helping them pass tests.

Although multilingualism continues to be a valuable skill as the global economy changes, its definition and application are evolving as well. The following patterns and suggestions show how people and organizations can adjust:

➤ **New Languages in High Demand**

Global changes in technology, trade, and diplomacy are changing the linguistic landscape. Despite English's continued dominance, languages like Hindi, Arabic, Portuguese, Mandarin Chinese, and Spanish are becoming more significant as a result of growing markets and population growth. The value of languages like German, Japanese, or Korean is rising in certain industries, such as IT, engineering, or tourism. Career-minded people ought to think about strategic language learning according to sector-specific and regional requirements.

➤ **AI and Technology Integration for Language Learning**

The teaching and learning of languages is being transformed by technology. Immersion VR environments, chatbots, adaptive learning apps, and AI-powered platforms now provide individualized, adaptable learning experiences. These tools make language learning more effective and accessible by simulating real-world communication situations, tracking progress, and

accommodating different learning styles. In order to reach more students and update their language programs, educational institutions ought to make investments in these technologies.

➤ **Promoting Multilingual Education for Professional Growth**

Employers and educational institutions should support multilingual education as a career accelerator, as well as a cultural advantage, in order to remain competitive. This entails:

- Providing language instruction in line with the needs of the labour market.
- Including cross-cultural communication skills in curricula and developing employer-recognized certification pathways for language proficiency.
- Funding language initiatives and providing incentives for multilingual hiring practices are two ways that governments and organizations can support.

CONCLUSION

The extensive influence of multilingual education on international career opportunities is highlighted by the analysis provided throughout this article. Due to its cognitive and academic benefits as well as its ability to improve employability, multilingualism is becoming a fundamental advantage in the modern workforce. As a requirement for successful communication and cultural competency, language competency is becoming more and more important in key industries like technology, international business, healthcare, and diplomacy. Multilingual people also gain from increased adaptability, wider professional networks, and easier access to leadership opportunities and international roles.

There are still difficulties in spite of these obvious advantages. Language biases still have a subtle but significant influence on hiring practices, and there is still unequal access to high-quality multilingual education. However, new trends—such as the increasing importance of non-traditional languages and the use of AI in language instruction—indicate a more dynamic, accessible, and labour-demand-responsive future for multilingualism.

Thus, promoting multilingual education needs to be a top priority. Investing in language acquisition benefits people's personal growth, intercultural comprehension, and cognitive resilience. To prepare the future generation for active and successful global engagement, educators and policymakers must support inclusive, high-quality multilingual programs.

Language proficiency is not just a professional advantage in a time of cross-border cooperation and cultural interdependence, it is a fundamental component of global understanding and cooperation.

Multilingualism is a force behind global integration, not just one of its effects. Therefore, promoting and growing multilingual education is still essential to creating a more resilient, inclusive and interconnected global society. Multilingualism plays a vital role in shaping both individual success and global cooperation. This paper has highlighted the key aspects of multilingual education and professional practice—from the benefits of language proficiency in career development to the challenges of equitable access and workplace implementation. It has been examined how multilingualism enhances cognitive ability, broadens cultural understanding, and gives professionals a competitive edge in global markets. However, there have been also recognized practical considerations, such as learning difficulties, workplace language management and potential biases in hiring.

Language learning and value are changing in the future due to new linguistic trends and the incorporation of AI tools. It is essential for institutions, educators, and policymakers to encourage multilingual education, not just as a skill but as a strategic investment in human capital.

In a globally connected world, language is more than a communication tool—it is a bridge to opportunity, collaboration, and innovation. Fostering multilingualism empowers individuals to navigate diverse environments and contributes to more inclusive and dynamic societies.

References

1. **British Council**, 2023. *The Future of English: Global Perspectives*.
https://mktgfiles.britishcouncil.org/hubfs/FoE_Research%20Summary_single%20page_for%20download_revisedV2.pdf?utm_source=chatgpt.com
2. **Cenoz, J., & Gorter, D.**, 2015. *Multilingual education: Between language learning and translanguaging*. Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781139342834>
3. **Charles, M.**, 2007. *Language matters in global communication*. *Journal of Business Communication*
<https://doi.org/10.1177/0021943607301346>
4. **Council of Europe**, 2020. *Common European Framework of Reference for Languages: Learning, Teaching, Assessment – Companion Volume*.
<https://www.coe.int/en/web/common-european-framework-reference-languages>
5. **Crystal, D.**, 2003. *English as a global language* (2nd ed.). Cambridge University Press.
https://www.academia.edu/59223905/Crystal_David_2003_English_as_a_Global_Language_Second_edition_Cambridge_University_Press
6. **Dudley-Evans, T., & St John, M. J.**, 1998. *Developments in English for Specific Purposes: A multi-disciplinary approach*. Cambridge University Press. ISBN, 0521596750
7. **European Commission**, 2017. *Key data on teaching languages at school in Europe – 2017 edition*. Eurydice Report.
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/848e9684-ea2b-11e6-ad7c-01aa75ed71a1>
8. **European Commission / ESCO–OECD**, 2022–2023. *Language skills in the European labour market*.
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/the-demand-for-language-skills-in-the-european-labour-market_e5b9dfea/e1a5abe0-en.pdf?utm_source=chatgpt.com
9. **Evans, S.**, 2013. *Designing tasks for the business English classroom*. *ELT Journal*
<https://doi.org/10.1093/elt/cct015>
10. **García, O., & Wei, L.**, 2014. *Translanguaging: Language, bilingualism and education*. Palgrave Macmillan.
<https://doi.org/10.1057/9781137385765>
11. **Grin, F.**, 2001. *English as economic value: Facts and fallacies*. *World Englishes*
<https://doi.org/10.1111/1467-971X.00198>
12. **Kim, J., & Elder, C.**, 2015. *Language education policy and practice in multilingual workplaces*. *Annual Review of Applied Linguistics*
<https://doi.org/10.1017/S0267190514000266>
13. **Ministry of Education, Culture and Research of the Republic of Moldova**, 2020. *National Strategy for Education Development 2030*.
<http://mecc.gov.md>
14. **New American Economy**, 2017. *Not Lost in Translation: The Growing Importance of Foreign Language Skills in the U.S. Job Market*.

- https://research.newamericaneconomy.org/wp-content/uploads/2017/03/NAE_Bilingual_V9.pdf?utm_source=chatgpt.com
15. **Nickerson, C.**, 2005. *English as a lingua franca in international business contexts. English for Specific Purposes*
<https://doi.org/10.1016/j.esp.2005.02.001>
16. **OECD**, 2020. *Skills for 21st century: Learning for the future*. OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/9789264387515-en>
17. **Tollefson, J. W., & Pérez-Milans, M.**, 2018. *The Oxford handbook of language policy and planning*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190458898.001.0001>
18. **Wei, L.**, 2021. *Linguistic diversity and social justice: An introduction to applied sociolinguistics*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315172901>
19. **World Economic Forum**, 2016. *New vision for education: Fostering social and emotional learning through technology*.
<https://www.weforum.org/reports/new-vision-for-education-fostering-social-and-emotional-learning-through-technology>

EXTRACURRICULAR ACTIVITIES AND THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCIES: A MULTILINGUAL AND INTERCULTURAL APPROACH

ACTIVITĂȚI EXTRACURRICULARE ȘI FORMAREA COMPETENȚELOR PROFESIONALE: O ABORDARE MULTILINGVĂ ȘI INTERCULTURALĂ

UDC: [316.22+371.383]:027.7(478)

DOI: <https://doi.org/10.53486/micg2025.07>

DJULIETA RUSU, dr., conf. univ.,

ASEM, Republica Moldova,

mun. Chișinău, strada Mitropolit G. Bănulescu-Bodoni 61

e-mail: rusu.djulieta@ase.md

ORCID ID: 0000-0002-1716-4891

ANGELA AMORȚITU, bibliotecar principal,

Biblioteca Științifică a Academiei de Studii Economice din Moldova

e-mail: amortitu@lib.ase.md

ORCID ID: 0000-0002-6831-4693

Abstract. Într-un context educațional din ce în ce mai globalizat, activitățile extracurriculare au un rol esențial în dezvoltarea competențelor profesionale, facilitând integrarea abordărilor multilingve și interculturale. Aceste activități contribuie nu doar la îmbogățirea cunoștințelor teoretice, ci și la dezvoltarea abilităților practice necesare într-un mediu profesional dinamic. Prin participarea la paneluri de discuții, mese rotunde, workshop-uri, cluburi de dezbateri, competiții internaționale, programe de schimb, etc., studenții își îmbunătățesc competențele lingvistice, gândirea critică și capacitatea de adaptare. Dimensiunea multilingvă a acestor activități stimulează comunicarea eficientă în diverse limbi, oferind studenților oportunități de a interacționa cu colegi și specialiști din diferite culturi. În același timp, componenta interculturală le permite să-și dezvolte toleranța, flexibilitatea și înțelegerea diversității, competențe esențiale în domenii precum afacerile internaționale, diplomația sau managementul global. Studiul analizează impactul activităților extracurriculare asupra formării profesionale a studenților, evidențiind beneficiile acestora în ceea ce privește dezvoltarea abilităților de leadership, colaborare și luare a deciziilor. Totodată, sunt prezentate exemple de bune practici din ASEM care promovează educația multilingvă și interculturală prin diverse inițiative extracurriculare. În concluzie, integrarea activităților extracurriculare în procesul educațional contribuie semnificativ la dezvoltarea competențelor profesionale, pregătind studenții pentru provocările unui mediu de lucru globalizat și intercultural.

Cuvinte-cheie: activități extracurriculare, educație nonformală, curriculum, competențe profesionale, competențe transversale, competențe tehnice, globalizare, multilingvism, interculturalitate, comunicare interculturală.

Clasificare JEL: I21, I23, M53, Z18

INTRODUCERE

În contextul actual al globalizării și al internaționalizării proceselor educaționale, universitățile sunt chemate să își regândească obiectivele și metodele de formare profesională. Accentul se deplasează treptat de pe transmiterea cunoștințelor teoretice către dezvoltarea competențelor transversale, esențiale pentru integrarea eficientă pe o piață a muncii din ce în ce mai

globalizată. În acest sens, activitățile extracurriculare (AE) devin instrumente complementare valoroase, facilitând integrarea studenților în medii cultural și lingvistic diverse.

Prezenta cercetare explorează trei direcții principale de analiză: fundamentele teoretice și metodologice ale activităților extracurriculare, rolul acestora în dezvoltarea competențelor profesionale, precum și integrarea dimensiunilor multilingve și interculturale în cadrul educației nonformale. Mai mult decât atât, activitățile extracurriculare sunt investigate din perspectiva valorii lor formative, fiind considerate un catalizator al învățării experiențiale și al dezvoltării abilităților esențiale precum comunicarea, leadershipul, colaborarea și adaptabilitatea.

Metodologia utilizată se bazează pe o abordare calitativă, care include analiza documentară, observarea directă și un studiu de caz, având ca spațiu de aplicare Academia de Studii Economice din Moldova (ASEM), instituție activ angajată în promovarea programelor extracurriculare cu deschidere internațională.

Merită menționat că articolul aduce o contribuție atât teoretică, cât și practică în evaluarea educației nonformale și complementare, oferind un cadru de reflecție util pentru cadrele didactice, factorii decizionali și studenți, în procesul de formare pentru integrarea într-un mediu profesional globalizat.

1. ACTIVITĂȚILE EXTRACURRICULARE (AE) ÎN CONTEXTUL EDUCAȚIEI GLOBALE: CADRU TEORETIC ȘI METODOLOGIC

Globalizarea a impus o regândire profundă a modului în care universitățile pregătesc viitorii profesioniști. Într-un context educațional caracterizat prin mobilitate crescută, digitalizare accelerată și interacțiuni interculturale frecvente, accentul se deplasează de la acumularea de cunoștințe teoretice către formarea competențelor transversale esențiale pentru adaptabilitate și angajabilitate în piața muncii globalizate. În acest sens, activitățile extracurriculare dobândesc o importanță strategică, oferind contexte autentice de învățare experiențială și contribuind la conturarea unui profil profesional competitiv. În calitate de instrumente educaționale complementare, acestea facilitează integrarea dimensiunilor lingvistice și interculturale în formarea studenților, răspunzând cerințelor unui mediu academic și profesional din ce în ce mai internaționalizat.

Studiul de față își propune să investigheze impactul activităților extracurriculare (AE) asupra dezvoltării competențelor profesionale ale studenților, cu un accent deosebit pe integrarea dimensiunilor multilingve și interculturale în cadrul procesului educațional nonformal.

Obiectivul principal vizează analiza modului în care implicarea activă în astfel de inițiative contribuie la formarea unui profil profesional adaptabil, competitiv și orientat spre colaborare internațională.

Pentru atingerea acestui obiectiv, a fost adoptată o metodologie de cercetare calitativă, axată pe investigarea experiențelor studențești și a cadrului instituțional oferit de Academia de Studii Economice din Moldova (ASEM).

Demersul metodologic include:

- **analiza documentară** a cadrului conceptual și a materialelor educaționale relevante;
- **observarea directă** a unor activități extracurriculare (atelieri, mese rotunde, paneluri de discuții, dezbateri, flash-mob-uri, etc.);

- **realizarea unui studiu de caz instituțional**, axat pe identificarea bunelor practici dezvoltate prin colaborarea dintre Biblioteca Științifică (BS), Departamentul Limbi Moderne (DLM) și alte structuri ale ASEM.

Fundamentarea teoretică a cercetării se bazează pe definirea și analiza unor concepte-cheie esențiale pentru înțelegerea problematicei abordate.

Globalizarea este procesul complex de interconectare economică, tehnologică și culturală, care impune o reconfigurare a priorităților educaționale. Conform DEX, „globalizarea este fenomenul de transformare a lumii într-o unitate, care se manifestă la scara întregului glob prin crearea de instituții și organisme politice suprastatale, printr-o politică economică și de securitate comună etc.” (DEX, 2022). Globalizarea transformă educația, accentuând nevoia de competențe flexibile pentru integrarea în contexte multiculturale. Din punct de vedere educațional și cultural, „globalizarea este un proces complex și multidimensional de integrare și interdependență între state, economii, culturi și sisteme educaționale, care determină o circulație accelerată a ideilor, valorilor, bunurilor și practicilor sociale la scară planetară” (Crețu, 2022, p. 24).

Multilingvismul presupune comunicarea eficientă în două sau mai multe limbi, iar interculturalitatea – dezvoltarea empatiei, toleranței și colaborării în contexte multiculturale, esențiale în domenii precum afacerile internaționale, diplomația sau turismul. Cu alte cuvinte, „multilingvismul este capacitatea unei persoane sau comunități de a utiliza mai multe limbi în mod funcțional, în contexte sociale, educaționale și profesionale” (Chiorean, 2022).

Interculturalitatea, la rândul ei, presupune înțelegerea și respectarea diversității culturale, precum și capacitatea de a colabora eficient cu persoane din medii diferite – o competență esențială în secolul XXI. Totodată, „interculturalitatea presupune interacțiunea activă și conștientă între persoane din culturi diferite, bazată pe respect, empatie și învățare reciprocă” (Abdallah-Pretceille, 2003, p. 45).

Activitățile extracurriculare (AE) sunt „forme de învățare nonformală sau informală desfășurate în afara curriculumului obligatoriu, care contribuie la dezvoltarea personală, socială și profesională a elevilor și studenților” (Bocoș & Jucan, 2008, p. 17). AE sunt definite ca inițiative nonformale, realizate în afara curriculumului standard, care aduc o contribuție valoroasă la formarea competențelor transversale.

În aceeași ordine de idei, menționăm și termenul de **educație nonformală** care este „un proces organizat de învățare, desfășurat în afara sistemului formal, care urmărește dezvoltarea competențelor prin activități voluntare, interactive și practice” (Murgu, 2016, p. 98).

Competențele profesionale (CP) pot fi definite ca un „ansamblu integrat de cunoștințe, abilități și atitudini care permit desfășurarea eficientă a unei activități într-un domeniu specific” (Manolescu, 2011, p. 23).

Într-un context educațional global în continuă schimbare, activitățile extracurriculare (AE) dobândesc o valoare strategică, depășind rolul secundar atribuit adesea intervențiilor nonformale și afirmându-se ca elemente complementare esențiale în formarea profesională a studenților.

Analiza teoretică realizată a evidențiat că, în condițiile globalizării și ale internaționalizării accelerate a educației, este imperativă dezvoltarea unor competențe interculturale și transversale - competențe care nu pot fi formate doar prin curriculumul formal.

2. ACTIVITĂȚILE EXTRACURRICULARE ÎN ASEM - UN INSTRUMENT DE FORMARE A COMPETENȚELOR PROFESIONALE

Într-un mediu academic orientat spre internaționalizare și adaptare la cerințele pieței muncii, Academia de Studii Economice din Moldova (ASEM) a construit o cultură instituțională în care activitățile extracurriculare (AE) sunt integrate în mod activ în procesul de formare a studenților. În cadrul procesului educațional extins, AE sunt valorificate ca instrumente strategice pentru dezvoltarea personală și profesională, în spiritul ideii conform căreia „competențele dobândite în afara curriculumului formal trebuie valorizate instituțional” (Manolescu, 2011).

Prezenta cercetare a investigat impactul activităților extracurriculare desfășurate în cadrul ASEM asupra dezvoltării competențelor profesionale ale studenților. Studiul calitativ a inclus analiza documentară și observarea participativă a evenimentelor organizate în parteneriat cu Biblioteca Științifică (BȘ), diverse facultăți și Departamentul de Limbi Moderne (DLM). Colaborarea dintre aceste structuri a generat inițiative variate, adaptate specificului învățământului superior, evidențiind valoarea implicării studenților în dezvoltarea și consolidarea competențelor lingvistice, interculturale și profesionale.

În literatura de specialitate, **competențele profesionale (CP)** sunt definite ca un ansamblu integrat de cunoștințe, aptitudini, valori și atitudini care permit individului să acționeze eficient într-un context profesional specific. În plus, acestea nu se limitează doar la aspecte tehnice, ci cuprind o gamă variată de abilități transversale, esențiale în societatea contemporană. Merită menționat că „competențele transversale sunt acele abilități generale, aplicabile în contexte multiple, precum comunicarea, gândirea critică, lucrul în echipă sau adaptabilitatea” (Vasilescu, 2021, p. 47).

Competențele profesionale (CP) integrează atât competențe specifice (tehnice), cât și competențe transversale, precum comunicarea, leadershipul, capacitatea de a lua decizii, adaptabilitatea și gestionarea diversității culturale care pot fi dezvoltate eficient prin intermediul activităților extracurriculare (AE).

În acest sens, pot fi distinse trei categorii principale de competențe:

- **competențele tehnico-specializate**, specifice unui anumit domeniu profesional. De exemplu, contabilitate, marketing, tehnologia informației;
- **competențele transversale**, aplicabile în contexte variate și interprofesionale precum comunicare, colaborare, leadership;
- **competențele personale**, care reflectă trăsături individuale esențiale pentru parcursul profesional. Spre exemplu, etica muncii, reziliența și autonomia în procesul de învățare.

Este important de subliniat faptul că, activitățile extracurriculare (AE) sunt forme de învățare nonformală și informală desfășurate în afara curriculumului academic obligatoriu, care joacă un rol esențial în dezvoltarea personală și profesională a studenților. În acest sens, „activitățile extracurriculare au o funcție educațională multiplu direcționată: formativă, culturală și motivațională” (Mihăilă, 2022). Ele oferă contexte autentice de formare complementară, susținând procesul de învățare prin experiență și stimulând competențele transversale cerute în societatea contemporană. Prin urmare, „activitățile extracurriculare oferă contexte variate de învățare experiențială” (Bocoș & Jucan, 2008).

Activitățile extracurriculare pot fi clasificate în mai multe categorii, în funcție de natura și obiectivele acestora:

- **Activități academice și științifice**, precum conferințe, dezbateri, ateliere tematice și proiecte interdisciplinare;
- **Activități socio-culturale**, care includ participarea în cluburi studențești, trupe de teatru, festivaluri și diverse evenimente artistice;
- **Activități civice și de voluntariat**, desfășurate prin implicarea în organizații nonguvernamentale, campanii comunitare, proiecte sociale și ecologice;
- **Programe de mobilitate internațională**, precum Erasmus+, stagii de formare, schimburi academice și training-uri internaționale.

Studiile de specialitate relevă că activitățile extracurriculare îndeplinesc funcții multiple, contribuind semnificativ la consolidarea dimensiunii educaționale, sociale și profesionale a procesului de învățământ superior. Acestea sunt recunoscute ca forme de învățare nonformală și informală, care sprijină dezvoltarea personală și profesională într-un cadru complementar educației formale. Merită menționat că „educația nonformală joacă un rol complementar esențial în formarea profesională” (Murgu, 2016).

În procesul educațional extins, activitățile extracurriculare (AE) pot fi asociate cu următoarele funcții majore:

- **funcția educativă**, orientată spre aprofundarea și diversificarea cunoștințelor;
- **funcția formativă**, ce sprijină dobândirea de abilități, atitudini și competențe transversale;
- **funcția socializatoare**, care facilitează integrarea în comunitatea academică și dezvoltarea relațiilor interpersonale;
- **funcția recreativă**, care contribuie la echilibrul psiho-emoțional și reducerea stresului;
- **funcția culturală**, prin promovarea valorilor locale, naționale și universale;
- **funcția profesională**, asociată pregătirii pentru inserția pe piața muncii;
- **funcția motivațională**, ce stimulează implicarea activă, perseverența și aspirațiile individuale (Mihăilă, 2022, p. 124).

În cadrul ASEM, activitățile extracurriculare se remarcă prin diversitate tematică și funcțională, fiind structurate astfel încât să susțină dezvoltarea integrală a studenților. Printre acestea se regăsesc:

1. **Conferințe, mese rotunde și dezbateri**, menite să stimuleze gândirea critică, exprimarea argumentativă și spiritul analitic;
2. **Programe internaționale și parteneriate academice**, precum Erasmus+ și participarea în rețele universitare europene, care facilitează colaborarea multiculturală și dezvoltarea profesională într-un context internațional;
3. **Stagii de practică și activități de voluntariat în medii multiculturale**, ce oferă oportunități concrete de aplicare a cunoștințelor și de contact intercultural direct;
4. **Cluburi și centre tematice**, care promovează dialogul intercultural, diversitatea și dezvoltarea competențelor lingvistice;
5. **Ateliere, conferințe și simpozioane pe teme economice, sociale sau ecologice**, care încurajează inițiativa, responsabilitatea civică și gândirea strategică;
6. **Evenimente literar-artistice, comemorative și campanii de sensibilizare**, orientate spre cultivarea valorilor umaniste și a conștiinței civice;

7. **Activități creative și interactive**, precum concursuri și flash-mob-uri, care valorifică implicarea activă, expresivitatea și spiritul inovator al studenților.

BȘ ASEM joacă un rol central în organizarea AE, acționând ca un hub al învățării active. Prin colaborarea cu facultățile și departamentele ASEM, în special cu DLM, aceasta contribuie la stimularea dialogului intercultural și la promovarea conștientizării valorilor universale, consolidând astfel o comunitate academică dinamică și incluzivă.

Implicarea activă a studenților în activitățile extracurriculare contribuie la conturarea unui profil profesional echilibrat și complex, oferind contexte relevante de învățare practică și reflecție personală. Prin participarea la astfel de inițiative, studenții își dezvoltă abilități esențiale precum gestionarea proiectelor, colaborarea în echipă, comunicarea eficientă și luarea deciziilor. În plus, interacțiunea cu medii interculturale favorizează cultivarea empatiei, a flexibilității cognitive și a deschiderii față de diversitate.

Aceste experiențe contribuie atât la creșterea încrederii de sine și a angajabilității, cât și la dezvoltarea personală sustenabilă. În acest sens, „inițiativele extracurriculare oferă studenților oportunități de aplicare a cunoștințelor teoretice în contexte reale” (Simion, 2019).

Este important de subliniat că participarea activă a studenților ASEM în activitățile extracurriculare are un impact semnificativ asupra dezvoltării competențelor-cheie necesare angajabilității în contextul actual al pieței muncii. Astfel, aceste activități contribuie la formarea următoarelor aptitudini esențiale:

- **Leadershipul și spiritul de inițiativă**, consolidate prin implicarea în coordonarea și implementarea proiectelor;
- **Planificarea, luarea deciziilor și rezolvarea de probleme**, dezvoltate prin participarea la ateliere aplicative, simulări, gestionarea echipelor și organizarea de evenimente, precum și prin asumarea responsabilităților;
- **Gândirea critică și capacitatea de analiză contextuală**, stimulate în cadrul dezbaterilor tematice și al reflecțiilor colective asupra provocărilor globale;
- **Autonomia personală și învățarea autodirijată**, cultivate prin implicarea voluntară în diverse inițiative și prin procese de reflecție individuală;
- **Comunicarea multilingvă și colaborarea eficientă**, dezvoltate în cadrul cluburilor, atelierelor, programelor de mobilitate academică și interacțiunilor internaționale;
- **Adaptabilitatea interculturală**, consolidată prin participarea la proiecte internaționale, colaborarea în echipe multiculturale și expunerea la o varietate de perspective;
- **Abilitățile de negociere și managementul timpului**, dobândite prin experiențele extracurriculare care implică stabilirea priorităților, alocarea eficientă a resurselor temporale, coordonarea sarcinilor și a termenelor-limită, precum și ajustarea obiectivelor în funcție de context, resurse disponibile și dinamica echipelor implicate.

Pentru consolidarea competențelor profesionale și crearea unei comunități academice active, ASEM, prin intermediul Bibliotecii Științifice (BȘ) și în colaborare cu facultățile și departamentele, desfășoară o serie de activități extracurriculare considerate exemple relevante de bune practici. După cum subliniază D. Rusu (2023, p. 105), „integrarea activităților extracurriculare în viața universitară presupune o colaborare între bibliotecă, facultăți și departamente, oferind studenților contexte reale pentru aplicarea cunoștințelor”.

În acest context, pot fi evidențiate următoarele evenimente deosebit de semnificative:

- **Campania Națională „Citim cu voce tare împreună”**, prin care se promovează lectura prin activități colective;
- **Clubul de lectură „Generația NEXT”**, un spațiu dedicat explorării literare și dezvoltării personale;
- **Ziua de naștere a lui Mihai Eminescu (15 ianuarie)**, sărbătorind valorile literaturii naționale;
- **Ziua Națională a Lecturii (14 februarie)**, prin inițiative orientate spre încurajarea cititului;
- **Ziua Internațională a Francofoniei (20 martie)**, axată pe promovarea diversității lingvistice și culturale;
- **Ziua Europei (9 mai)**, care evidențiază coeziunea europeană;
- **Ziua Europeană a Limbilor (26 septembrie)**, consacrată celebrării multilingvismului;
- **Ziua Internațională a Studentului (17 noiembrie)**, recunoscând implicarea activă a tinerilor;
- **Ziua Internațională a Drepturilor Omului (10 decembrie)**, cu scopul de a sensibiliza asupra valorilor universale.

Se remarcă faptul că aceste inițiative contribuie la crearea unui mediu educațional dinamic, care stimulează dezvoltarea competențelor esențiale și promovează dialogul intercultural. În fața provocărilor tot mai complexe ale pieței muncii, ASEM valorifică activitățile extracurriculare drept instrumente-cheie pentru formarea competențelor transversale și tehnice ale studenților.

Competențele transversale câștigă tot mai multă apreciere din partea angajatorilor în contextul actual al pieței muncii. După cum subliniază Vasilescu (2021), „competențele transversale devin esențiale într-o educație ancorată în realitățile globalizate”.

Pentru a susține dezvoltarea acestor abilități, Biblioteca Științifică a ASEM, în colaborare cu facultățile și departamentele, organizează o gamă variată de activități extracurriculare orientate spre formarea competențelor esențiale, precum comunicarea, munca în echipă, gândirea critică, gestionarea timpului, adaptabilitatea, leadershipul și negocierea.

Printre cele mai reușite inițiative dedicate dezvoltării competențelor transversale în cadrul ASEM se numără:

- **Salonul literar „A citi înseamnă a trăi”**, ajuns în acest an universitar la a VII-a ediție;
- **Campania Națională „Lecturi cu voce tare” – ediția 2024**, inspirată de publicistica lui Mihai Eminescu;
- **Activitățile culturale prilejuite de celebrarea Zilei Europei, Zilei Internaționale a Francofoniei, Zilei Naționale a Lecturii și alte evenimente similare.**

Competențele tehnice, denumite și „hard skills”, reprezintă cunoștințe și abilități specifice indispensabile în exercitarea profesiilor de specialitate. Activitățile extracurriculare (AE) vin să completeze formarea teoretică, facilitând perfecționarea acestor competențe, conectarea studenților la inovațiile din domeniu și sporind oportunitățile de angajare într-un mediu profesional competitiv.

În cadrul ASEM, următoarele AE constituie exemple relevante de bune practici pentru dezvoltarea competențelor tehnice:

- **Campania de combatere a traficului de persoane;**
- **Ziua Internațională a Studentului;**
- **Ziua Drepturilor Omului;**
- **Paneluri de discuții pe teme juridice, sociale și altele;**
- **Clubul „Generația NEXT” și atelierele de lectură.**

Aceste activități vizează atât competențele transversale, cât și cele tehnice, oferind studenților oportunități de dezvoltare profesională, acces la cele mai recente inovații din domeniu și posibilitatea construirii unui portofoliu educațional diversificat.

Astfel, activitățile extracurriculare implementate în cadrul ASEM demonstrează un potențial educațional semnificativ, contribuind în mod direct la formarea unei generații de tineri adaptați, motivați și pregătiți să răspundă cu succes provocărilor pieței muncii globale.

3. DIMENSIUNEA MULTILINGVĂ ȘI INTERCULTURALĂ A ACTIVITĂȚILOR EXTRACURRICULARE

În contextul transformărilor educaționale la nivel global, promovarea unei abordări multilingve și interculturale în activitățile extracurriculare (AE) nu mai reprezintă un simplu element complementar, ci devine o necesitate strategică pentru formarea profesioniștilor capabili să comunice și să colaboreze eficient în medii internaționale diverse. În acest sens, două categorii de competențe devin esențiale:

1. **Competențele multilingve**, care presupun abilitatea de a comunica fluent în mai multe limbi și sunt indispensabile în domenii precum diplomația, afacerile internaționale și relațiile publice;

2. **Competențele interculturale**, referitoare la capacitatea de a lucra eficient și armonios cu persoane provenind din medii culturale diferite, o competență crucială în contextul profesional globalizat.

Este important de reținut că „competența interculturală presupune învățare activă, contact direct și reflecție asupra propriei culturi” (Huber & Reynolds, 2014).

Dezvoltarea competențelor multilingve și interculturale în cadrul ASEM se realizează printr-o gamă variată de activități extracurriculare francofone, anglofone și germanofone, adaptate nevoilor unei lumi aflate într-o continuă schimbare. Aceste dimensiuni sunt integrate activ în viața academică și extracurriculară, oferind studenților numeroase oportunități de creștere personală și profesională prin expunerea la limbi, culturi și perspective diverse.

În procesul formării competenței interculturale, dimensiunea reflexivă are un rol fundamental, deoarece permite studenților să-și analizeze propriile perspective culturale și să-și dezvolte capacitatea de învățare prin experiență. Potrivit UNESCO (2013, p. 6), „competența interculturală reprezintă abilitatea de a comunica eficient și adecvat cu persoane din alte culturi, implicând un ansamblu de cunoștințe, atitudini și abilități specifice”.

Participarea la cluburi multilingve, workshop-uri internaționale sau campanii tematice stimulează introspecția, facilitând astfel dezvoltarea unei conștiințe interculturale mature, bazate pe empatie și învățare continuă.

Dezvoltarea competențelor interculturale și multilingve în cadrul ASEM este susținută inclusiv prin parteneriate educaționale internaționale relevante, facilitate de Biroul Național AUF-Moldova. În cadrul proiectului „Dezvoltarea științelor în limba franceză în Republica Moldova” (Développement des sciences en français en République de Moldavie), instituția a beneficiat de aportul activ al doi lectori-stagiari:

1. Safae OMRANI (Maroc), stagiară FLE/FOS, implicată în activitățile ASEM cu sprijinul BN AUF-Moldova în perioada 2 noiembrie 2022 – 30 iunie 2023;

2. Justin DATCU (Franța), stagiar FLE/FOS, activ în cadrul ASEM cu sprijinul BN AUF-Moldova în perioada 10 ianuarie 2024 – 10 iunie 2024.

Aceste colaborări internaționale constituie un exemplu elocvent al angajamentului ASEM, inclusiv al Departamentului Limbi Moderne (DLM), în promovarea și consolidarea competențelor multilingve și interculturale, prin participarea la proiecte educaționale de anvergură.

Mai mult, abordarea multilingvă și interculturală este aplicată în cadrul instituției printr-un set coerent de strategii și inițiative, care includ:

- **Organizarea periodică a evenimentelor bilingve sau multilingve**, precum Ziua Europeană a Limbilor, Ziua Internațională a Francofoniei sau Ziua Europei;
- **Dezvoltarea cluburilor tematice și a activităților coordonate de Biblioteca Științifică (BȘ), în colaborare cu Departamentul Limbi Moderne (DLM);**
- **Promovarea lecturii în diverse limbi, precum și a dezbaterilor cu tematică europeană;**
- **Integrarea în programele extracurriculare a parteneriatelor internaționale și a sesiunilor de training desfășurate în contexte interculturale;**
- **Implicarea studenților în campanii și evenimente comemorative ce abordează teme globale, cum ar fi drepturile omului, dialogul intercultural și valorile europene, etc.**

Dezvoltarea autentică a competenței interculturale nu poate fi lăsată la voia întâmplării. În acest proces, cadrele didactice și angajații BȘ ASEM au un rol fundamental: ei modelează comportamente, oferă ghidaj reflexiv, creează spații sigure pentru exprimare și sprijină studenții în interpretarea experiențelor prin prisma educației și culturii.

Internaționalizarea educației universitare reprezintă o prioritate strategică, iar activitățile extracurriculare desfășurate în cadrul ASEM se aliniază direct politicilor europene ce promovează multilingvismul și competența interculturală. Documente strategice precum Comunicatul de la Roma (2020) și Recomandarea Consiliului Uniunii Europene privind învățarea interculturală încurajează integrarea transversală a acestor competențe în cadrul educației universitare. În acest sens, este important de subliniat că „Educația interculturală trebuie promovată prin politici instituționale și colaborări internaționale” (Byram & Wagner, 2018).

Activități precum programele Erasmus+, cluburile de limbă, participarea în rețele internaționale studențești sau evenimentele culturale multilingve reflectă în mod concret aceste obiective, oferind oportunități reale de aplicare a principiilor europene.

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Studiul *Activități extracurriculare și formarea competențelor profesionale: o abordare multilingvă și interculturală* a evidențiat rolul esențial al activităților extracurriculare (AE) în cadrul învățământului superior, în contextul globalizării și al necesității formării unor competențe profesionale adaptabile, transversale și interculturale.

Analiza cadrului teoretic, experiența instituțională a ASEM și exemplele concrete de bune practici au relevat faptul că AE contribuie semnificativ nu doar la dezvoltarea competențelor lingvistice și personale ale studenților, ci și la conturarea unui profil profesional complex, orientat spre inovație, colaborare și dialog intercultural.

Printre cele mai relevante concluzii se numără:

1. Activitățile extracurriculare (AE) reprezintă un cadru educațional complementar care stimulează competențele esențiale cerute de piața muncii internaționale, precum comunicarea eficientă, leadershipul, adaptabilitatea, gândirea critică, gestionarea timpului, autonomia și învățarea continuă.
2. Dimensiunile multilingvă și interculturală integrate în aceste activități joacă un rol formativ crucial, facilitând pregătirea studenților pentru contexte multiculturale și profesii globale.
3. Coordonarea acestor inițiative de către cadre didactice și bibliotecari contribuie la transformarea lor în experiențe autentice de învățare reflexivă, orientate spre dezvoltarea competențelor atât personale, cât și profesionale.
4. Biblioteca Științifică și Departamentul Limbi Moderne din cadrul ASEM se afirmă ca actori centrali în promovarea valorilor europene, a lecturii multilingve, a dialogului intercultural și a învățării active.

În pofida progreselor înregistrate, integrarea coerentă a dimensiunii multilingve și interculturale în activitățile extracurriculare (AE) continuă să întâmpine anumite dificultăți. Printre principalele provocări se regăsesc: nivelul redus de încredere al studenților în exprimarea în limbi străine, participarea inegală, influențată de apartenența la diverse facultăți sau ani de studiu, precum și lipsa unei platforme instituționale integrate pentru coordonarea inițiativelor interculturale.

În acest context, devine esențial ca instituțiile de învățământ superior să includă activitățile extracurriculare în strategiile de dezvoltare instituțională și în planurile de formare profesională a studenților.

De asemenea, se impune consolidarea pregătirii cadrelor didactice în domeniul educației interculturale, extinderea parteneriatelor cu instituții europene și elaborarea unei strategii instituționale dedicate promovării învățării interculturale și plurilingve în afara curriculumului formal.

În concluzie, se poate afirma că prin stimularea dialogului intercultural, a cooperării internaționale și a învățării în contexte multilingve, activitățile extracurriculare (AE) desfășurate în cadrul ASEM contribuie în mod semnificativ la formarea unui profil profesional caracterizat prin deschidere, empatie și adaptabilitate. Totodată, aceste inițiative valoroase construiesc punți între culturi, domenii și generații, consolidând o comunitate academică dinamică, incluzivă și orientată spre excelență în educație.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE:

1. Abdallah-Pretceille, M. (2003). *Former des enseignants à l'interculturel*. Paris: Hachette Éducation.
2. Bocoș, M., & Jucan, D. (2008). *Didactica activităților extracurriculare*. Cluj-Napoca: Casa Cărții de Știință.
3. Byram, M., & Wagner, M. (2018). Making a difference: Language teaching for intercultural and international dialogue. *Foreign Language Annals*, 51(1), pp. 140–151.
4. Byram, M. (2008). *La compétence interculturelle – éléments théoriques et didactiques*. Paris: Didier.
5. Chiorean, A. (2022). Multilingvism și bibliografii. Limbajele auxiliare și traduceri literare. *Buletinul Bibliotecii Centrale Universitare „Lucian Blaga”*, nr. 10–12. <https://www.bcuculuj.ro/ro/bb/bb-numar10-11-12-2022-articol6>
6. Conseil de l'Europe. (2001). *Cadre européen commun de référence pour les langues: Apprendre, enseigner, évaluer*. Strasbourg: Conseil de l'Europe.

7. Crețu, V. (2022). Globalizarea și identitatea culturală în lumea contemporană. În *Conferința CRCD, Vol. 5* (pp. 23–27). Universitatea de Stat din Tiraspol. <http://dir.upsc.md:8080/xmlui/handle/123456789/5599>
8. Dicționarul explicativ al limbii române (DEX). (2022). *Globalizare*. Institutul de Lingvistică „Iorgu Iordan – Al. Rosetti”. <https://dexonline.ro/definitie/globalizare>
9. Huber, J., & Reynolds, C. (2014). *Développer la compétence interculturelle par l'éducation*. Strasbourg: Conseil de l'Europe.
10. Manolescu, M. (2011). Competențele transversale: între teorie și practică. *Revista de Pedagogie*, 59(4), pp. 21–30.
11. Mihăilă, D. (2022). Activitățile extracurriculare în formarea profesională a studenților. *Studia Universitatis Moldaviae. Seria Științe ale Educației*, 152 (2), pp. 122–128.
12. Murgu, L. (2016). Activitățile extracurriculare – mijloc de formare a competențelor transversale. *Revista de Științe ale Educației*, 41(1), pp. 97–103.
13. Rusu, D. (2023). Rolul activităților extracurriculare în limbi străine în formarea competenței interculturale. În *Multilingvism și interculturalitate în contextul globalizării* (pp. 100–139). Chișinău: ASEM. <https://irek.ase.md/xmlui/handle/123456789/2642>
14. Simion, A. (2019). Activitățile extracurriculare – complement al educației formale. *Educația 21*, 17(2), pp. 56–62.
15. UNESCO. (2013). *Compétences interculturelles: cadre conceptuel et opérationnel*. Paris: Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture.
16. Vasilescu, R. (2021). Competențe transversale și formarea profesională în învățământul superior. *Educația Plus*, 29(2), pp. 45–56.

THE USAGE OF VISUALIZATION IN A PROCESS OF STUDYING ENGLISH AND CHINESE

UDC: [811.111+811.581]:371.335

DOI: <https://doi.org/10.53486/micg2025.08>

E.S. BATAIKINA

Belarusian State University, Nezavisimosti Av., 4,
220030, Minsk, Belarus,
katerina.bataikina@bk.ru

Abstract. *The article contains the results of the school's visualization questionnaire and experiment, the analyses of the obtained data.*

Keywords: *visualization; English language; Chinese language; foreign languages teaching methodology*

Learning new languages can be a challenging task, especially for those who are not a natural linguist. However, it is also a rewarding experience that can open up a world of opportunities. Learning a new language can help communicate with people from different cultures, travel to new places and enhance career prospects. In order to make the process of language learning more effective and efficient people can use visualization.

Today, the use of visualization is one of the most popular and effective teaching methods. The application of this method is effective for any target audience regardless of language proficiency. This method involves the learner creating mental images to represent information, making it easier to remember and retrieve. Performing important tasks in foreign language teaching, such as accompanying the text through visual representation, explaining complex linguistic structures and facilitating the process of understanding, this method, by simplifying communication, stimulates motivation and interest of students. Visualization helps bridge the gap between abstract text and tangible understanding. [1]

Thinking about the questions “Is it possible to use visualization teaching methods at school?” and “How effective can be the usage of visualization for students?” the idea of the research work with students has been appeared.

The research contains theoretical part and practical part.

Theoretical part consists of the explanation of visualization types and methods of visualization in language learning. Practical part consists of the results of questionnaire which was designed for understanding preferences in use of visualization among the students of the school № 8 named after V.F.Kazakov, Lida, Belarus; experimental part, which contains the tasks for the students to use a variety of visualization methods during the experimental part and the results of the experiment.

The hypothesis of the work: images can help students to study new lexical material in English and Chinese quicker.

The purpose of the research: compare ways of studying new lexical material in English and Chinese languages.

To achieve this goal the following tasks were formulated:

to study the variety of types of visualization;

to analyze the frequency of usage, main goals of usage visualizations methods through a survey questionnaire;

to present the results of the survey;

to make up experimental exercises for proving the hypothesis of the work;

to do experiment among the students of the 9th form;

to prove positive influence of visualization for students.

The object of the research: types of visualization.

The subject of the research: similarities and differences of the process of studying new lexical material in English and Chinese languages.

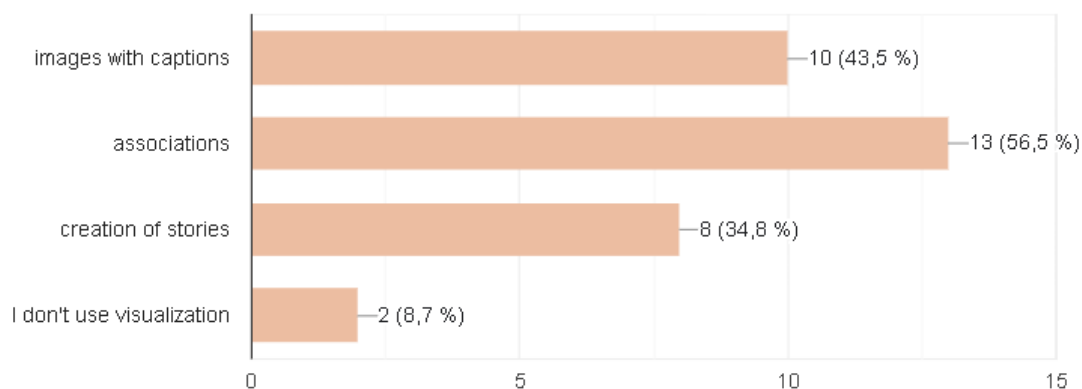
23 students of State Educational Establishment Secondary School № 8 named after V.F.Kazakov were asked to complete the questionnaire.

Main criteria were – frequency of usage, reasons of usage and effectiveness in a process of studying new lexical material.

The following results were received.

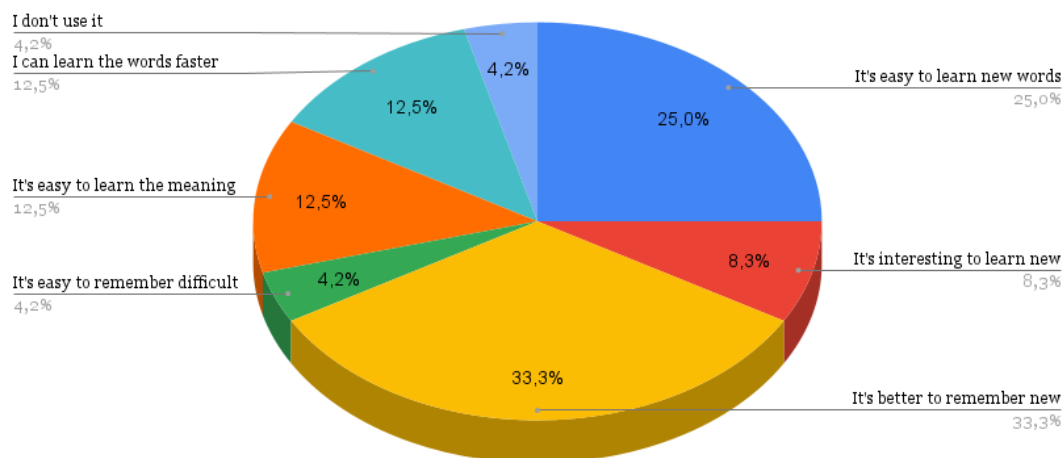
For the first question, which is closely connected to the methods of visualization we found out, that 56,5 % of asked students prefer to use associations in a process of studying new lexical material. 43,5 % of asked prefer to use images with captions in order to remember new words. 34,8 % of interviewed student prefer to create stories and 8,7 % don't use any kind of visualization. (pic. 1)

What ways of visualization do you use in a process of studying new lexical material?



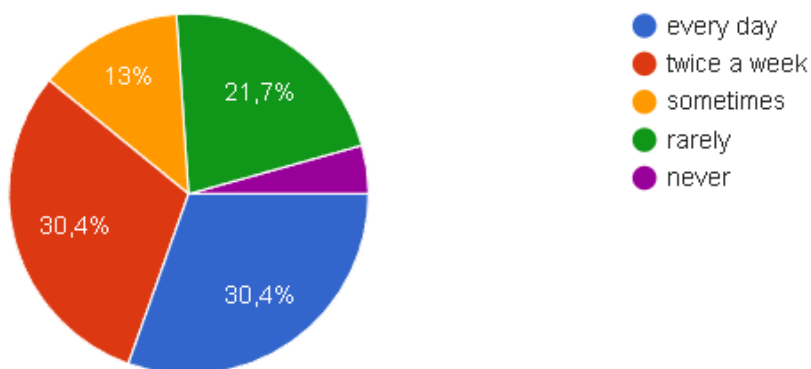
After having such interesting results about creation stories we hypothesized that learners of other languages, such as Chinese can use this method of visualization. And we were right. According to the fourth question 8,7 % of asked students which is 2 people use visualization to study Chinese. 13 % of asked which is 3 people use visualization in a process of studying both, Chinese and English. 78,3 % of asked students use visualization to study new English lexical material. And as we expected none of English-learners use creation of stories for studying new words. (pic. 2)

Why do you use visualization in a process of studying Chinese or English?



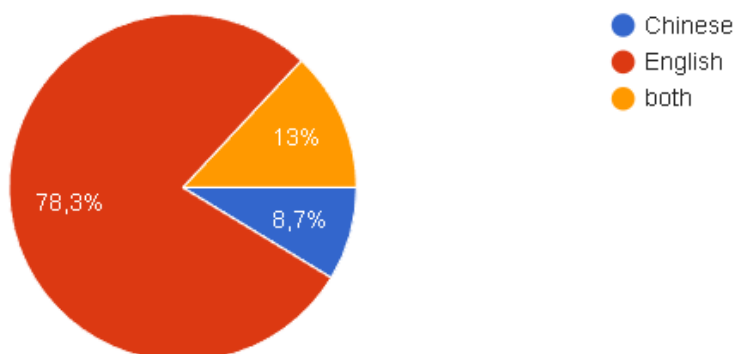
The reasons of usage visualization methods were different. 33,3 % of asked say that the usage of visualization methods help them to remember new words and phrases better. 25 % of asked students believe that the usage of visualization makes the process of learning new words easier. 12,5 % of asked students say that the usage of visualization allows understand the meaning of the new words and makes the process of learning new words faster. 8,3 % says that they like the process of creation visuals. 4,3 % of asked believe that the usage of visualization methods can help them to learn difficult hieroglyphs. (pic. 3)

How often do you use visualisation methods in a process of studying languages?



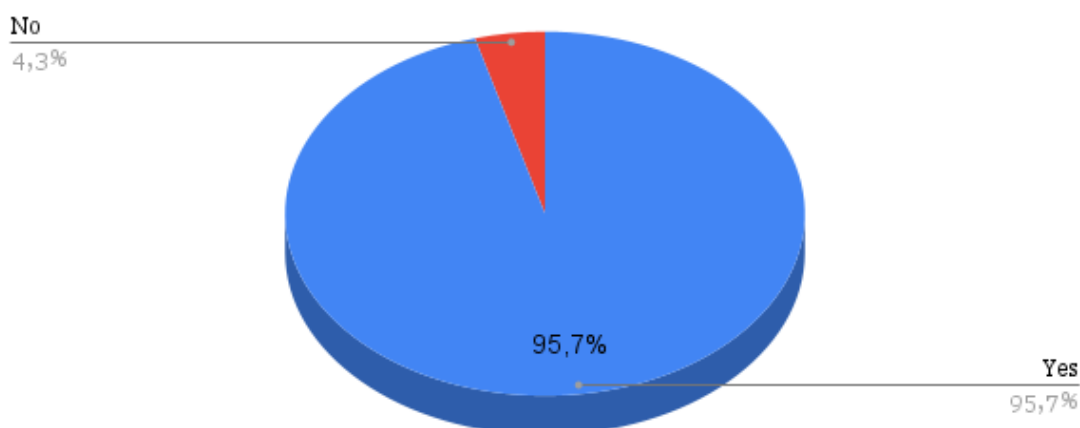
The question of frequency of usage visualization methods in a process of studying new lexical material we also discussed. We found out that 30,4 % of asked students use different methods of visualization either every day or twice a week. 21,7 % of asked students use visualization rarely. 13 % of asked said that they use visualization sometimes and 4,3 % never use it. (pic.4)

Do you prefer to use visualization in a process of studyion Chinese or English?



This fact can bring us to the conclusion, that different methods of visualization can help students to learn new words better. In is also proved by the questionnaire, where we asked to analyze students' results after using visualization methods by themselves. (pic. 5)

Have you got positive effect of using visualzation? Why? Why not?



All of those students who use visualization methods in a process of studying languages claim to have significant improvements in learning new lexical material. They note the acceleration of the process of learning new words, memorizing the meaning of the new words as the result of which there is an improvement in students' scores.

After analyzing received data from the questionnaire we decided to do an experiment. We have chosen the groups of the Chinese and English learners from the 9th form for participation in experiment.

The students were asked to learn the new words both, in English and Chinese. Also, it was marked, that they can use any method they like. 1/3 of participants tried to write the words and hieroglyphs as they did before. 2/3 of students started to draw images. (pic. 6)

Таблица 5.2. Графемы: природа и природные явления

Графемы	Транскрипция	Значение
日	rì [жи]	солнце, день
月	yuè [юэ]	луна, месяц
朋	péng [п'эн]	равный, друг
夕	xī [си]	вечер
多	duō	много
山(山)	shān [шань]	гора
川(川) 𡿨	chuān [тш'уань]	поток
石	shí [ши]	камень, скала
阜 阝 (слева)	fù	холм
穴(穴)	xué [сюэ]	пещера
谷(谷)	gǔ	ущелье, долина

Графемы	Транскрипция	Значение
雨(雨)	yǔ [юй]	дождь
电	diàn [диэнь]	электричество
风	fēng [фэн]	ветер
气	qì [ц'и]	пар
云	yún [юнь]	облако
土(土)	tǔ	земля
圭	guī	щепотка, мера сыпучих тел
金 钅	jīn [цзинь]	металл, золото
火 灬	huǒ	огонь
水(水) 氵	shuǐ [шуй]	вода, лед

After a week of studying English words and Chinese hieroglyphs we asked students to do some exercises. It was found out that those students who drew images of the words and hieroglyphs did the exercises better than the other students. (pic. 7-8)

ЗАДАНИЯ

1. Назовите графемы, определите в каждой из них количество и порядок черт:

日 月 夕 多 山 川 𡿨 石 阜 阝 穴 谷 雨 电
土 金 火 灬 水 氵

2. Сравните разные варианты графем по их написанию и употреблению:

山 山 川 𡿨 穴 穴 谷 谷 雨 雨 土 土 火 火 水 水

3. Сравните графемы:

氵 氵 水 火 川 𡿨 日 口 阝 (阜) 阝 (邑)

4. Найдите знакомые графемы в следующих иероглифах:

队 烟 州 疯 爹 汽 码 空 够 出 岚 期 外 院 龟
穿 夜 巡 岛 没 训 钱 在 永 础 琉 运 地 岁 氛
去 哇 欲 讽 明 但 层 雪 够 密 望 前 阳 次 需
点 容 岸 码 暴 灵 名 窗 灭 间 会 背 雷 尝 熔

5. Переведите следующие слова и словосочетания с китайского на русский (для самопроверки смотрите ключи к упражнениям):

高山, 火山, 山谷, 雨水, 多云;
风雨, 山水, 风水, 水火, 金石, 日月.

6. Потренируйтесь бегло читать следующие графемы:

谷 多 土 火 阜 圭

7. Переведите и запишите иероглифами:

вход, вход/импорт, высокие ворота.

It can be concluded, that the hypothesis of the work which sounds as “Images can help students to study new lexical material in English and Chinese quicker” is fully proved. Also, it can be added, that images can help students to study new lexical material in English and Chinese better, easier and with fully- understandable meaning of the new words.

Visual methods provide students with a greater benefit from language learning, improving communication by promoting a deeper understanding of the complex linguistic structures. The development of educational technology potential and the method of language learning will expand, opening up new opportunities for learners in other languages.

The results of the questionnaire show the significant role of visualization while learning new lexical material of any language. Also, it is shown the frequency of usage, reasons of usage and effectiveness in a process of studying new lexical material.

The results of the experiment show that the usage of visualization can help students to:

develop their creativity, divergence (versatility), productivity and originality of thinking, stimulating the search for innovative solutions to educational problems;

draw and keep students’ attention on the key elements of educational material;

update knowledge, promote its transfer to new conditions of cognitive activity;

help students create new images in long-term memory, which contribute to deep understanding and improved memorization of educational material;

provide support for a consistent, logical expression of thoughts and the construction of learners’ own statements;

increase the awareness and rationality of using mental operations in the process of solving educational linguistic problems;

It was proved that images can help students to study new lexical material in English and Chinese quicker. From this point of view, we proved the hypothesis of the work. It should be added that images can help students to study new lexical material in English and Chinese better, easier and with fully- understandable meaning of the new words.

It was found out that the ways of studying English and Chinese are different. It is better to write the new English lexical material while Chinese hieroglyphs require a deeper dive into the value of the graph.

We believe that the goal of the research was achieved and all the tasks were fulfilled.

This research can be the base for further researchers according to the topic which is connected to the topic of the research work.

LITERATURE

1. Why Visualization Techniques Work in Language Learning [online]. Available at: <https://talkpal.ai/why-visualization-techniques-work-in-language-learning/#:~:text=Mind%20Mapping%3A%20This%20involves%20creating,scenarios%2C%20characters%2C%20and%20actions.> [Accessed 10 February 2025].

INTERCULTURAL DIMENSIONS IN SWEDEN AND CHINA: COMPARATIVE STUDY

UDC: 316.72:005.32(485+510)

DOI: <https://doi.org/10.53486/micg2025.09>

ANGELA PIRLOG, dr., conf. univ.,

ASEM, Republica Moldova,

mun. Chișinău, strada Mitropolit G. Bănulescu-Bodoni 61

e-mail: angela.pirlog@ase.md

e-mail: angela.pirlog@ase.md

ORCID ID [0000-0003-1137-1555](https://orcid.org/0000-0003-1137-1555)

ADELINA ALEXA,

ASEM, Republica Moldova,

mun. Chișinău, strada Mitropolit G. Bănulescu-Bodoni 61

e-mail: alexadelina@ase.md

Abstract. *In the context of multiculturalism, the relevant economic models play a key role in modern societies, with Sweden and China serving as prominent examples. The impact of internationalization on these two countries is reflected in their level of development, highlighting distinct intercultural dimensions. While Sweden tends to focus on individualism, egalitarianism and a high level of social trust, China puts more emphasis on collectivism, hierarchy and respect for authority. These differences, shaped by historical, social and political factors, reflect the unique cultural identities of each country. By using Hofstede's model of analysis, we can better understand the cross-cultural dimensions of Sweden and China, illustrating how global influences shape cultural dynamics while keeping their distinct characteristics.*

Key-words: *Cultural beliefs, global connectivity, lifestyles cultural background, society rules, internationalization.*

JEL CLASSIFICATION: R11, F23, F02, Z13.

INTRODUCTION

Every country follows a unique path to development, influenced by its own economic model, shaped by historical, social, and cultural factors. These models, whether liberal, planned, or mixed, reflect not only economic conditions but also the values and traditions that define each nation.

Countries like China and Sweden provide notable examples of how development is rooted in cultural and historical contexts. China, with a system focused on centralized planning, blends socialism with market elements to achieve rapid industrialization and technological progress. On the other hand, Sweden's social-democratic model prioritizes citizens' welfare and a balance between the state and market economy, driven by Scandinavian values of equality and sustainability. Both countries present case distinct paths to prosperity, each shaped by its unique national identity.

The purpose of this research is to explore and compare the economic models of Sweden and China, focusing on how their distinct cultural values and historical contexts influence their development paths. By analyzing the relationship between state and market forces in both countries, the study aims to highlight the intercultural dimensions that shape their economic strategies and priorities. This comparison is crucial for understanding how cultural differences impact negotiations and interactions in global contexts.

The objectives of this study are:

- Description of the terms „internationalization” and „economic models”;
- Analysis and comparison of the country profiles of Swedish and Chinese citizens in terms of cultural specificity;

The methods used in this study were analytical, Hofstede model, deduction and induction, comparative method and others.

The general methods that are used in the research are:

- *The analytical method*, to identify and examine in depth the relevant data and information about cross-cultural dimensions and their contribution to building internationally developed economies by analyzing each element individually.
- *The deductive method*, used to develop hypotheses and derive conclusions based on general theoretical principles on the role of intercultural dimensions in economic development.
- *Systematic method*, applied to structure and organize information and data in a coherent and logical manner, ensuring the scientific rigor and consistency of the research.

CONTENT

Although every country in the world follows a unique path to development, the factors influencing progress are not always the same. Each nation builds its path according to its own economic model, adapted to its historical, social and cultural context. Whether liberal, planned or mixed economy approaches, economic models reflect not only economic conditions but also a nation's values and traditions. In this respect, countries such as China and Sweden offer significant examples of development based on their cultural and historical specificities.

China, with an economic system more focused on centralized planning, combines the principles of socialism with market elements, promoting quick growth thanks to a strategy of massive industrialization and technological development. In contrast, Sweden, with its social-democratic economic model, emphasizes the welfare of citizens and the balance between the welfare state and the market economy. Its Scandinavian traditions of equality and sustainability deeply influence its economic structure. So, while both countries have reached remarkable levels of development, each retains its own specificity, built on a foundation of national values and traditions.

Now that we have outlined the purpose of the article, let's move on to understanding what internationalization means.

What is internationalization?

Internationalization is the process of designing products or services, but also behaviors, so they can be easily adapted for use in different countries. In business, it refers to companies expanding to markets outside their home country. (Sheldon, 2023) This global expansion helps connect economies and increase trade between nations. Also, it represents the process of creating and developing a product in a way that it remains neutral to any particular culture or language. (Hudzik, 2011) Internationalization simplifies adapting the product for different target markets without needing to modify the core code for each one. (Hayes, 2021)

Internationalization is frequently mistaken for localization, yet each term has its own distinct definition. The figure below illustrates the difference between the two concepts.

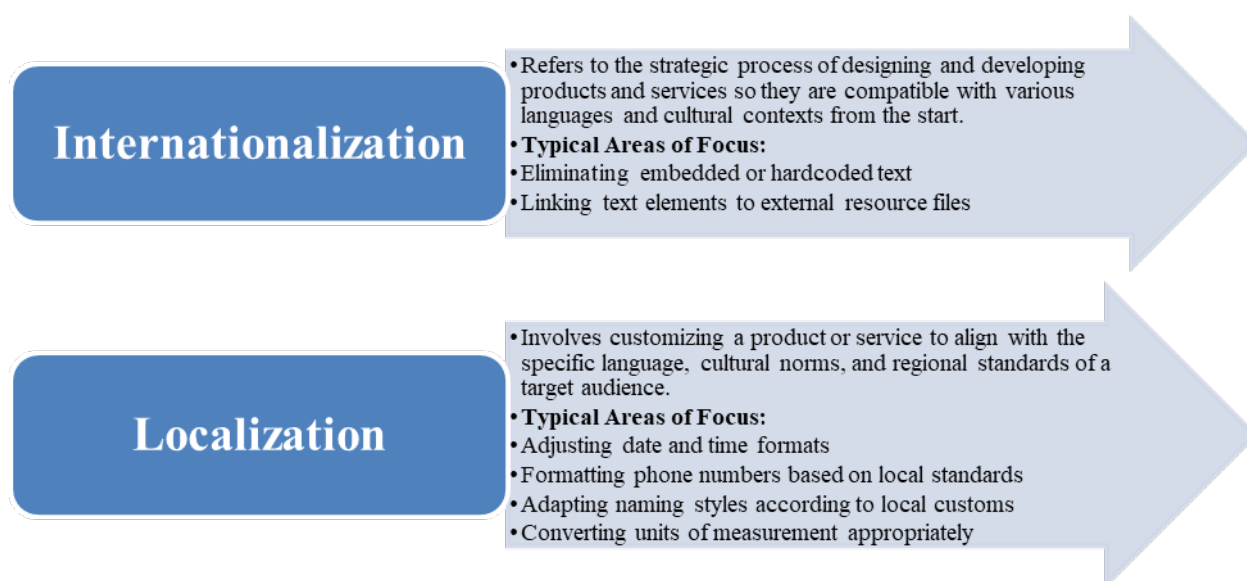


Figure 1. Key differences between internationalization and localization in product development

Source: Author's research based on [8] What is internationalization (2025)

This comparison between internationalization and localization highlights how adaptable product design supports global market strategies. In the context of economic models for countries, such adaptability is essential for businesses aiming to enter diverse markets and align with local consumer behavior and regulatory environments.

An economic model is a simplified representation of reality used to create and test economic behavior.

Economic models are inherently subjective, as they reflect the perspectives and interpretations economists hold about how economies function. These models come in various forms, primarily categorized into theoretical and empirical types.

Theoretical models focus on analyzing economic behavior under the assumption that individuals and organizations act to maximize their objectives within specific constraints.

In contrast, empirical models incorporate external variables—such as government spending, taxation, and inflation rates—to understand and explain real-world economic dynamics.

Economic models play a vital role in addressing complex issues, such as asymmetric access to information and market failures. Over time, countries have continuously adapted and refined these models to support sustainable economic growth and enhance the overall quality of life for their populations. (Pirlog, 2025)

The economic model in Sweden:

The economic model used in Sweden is Nordic model, which is built on the principle of solidarity among citizens, aiming to create an inclusive and stable society. A key feature of this model is progressive taxation, which is widely accepted as essential for ensuring a high quality of life and overall well-being. Women's active participation in the workforce is another cornerstone, contributing significantly to economic growth and equality. (Nordic Model, 2022)

Strong social protection systems provide citizens with a sense of security, which in turn fosters social cohesion and stability. A notable aspect of the Nordic model used in Sweden is the

cooperative relationship between employees and employers, where mutual respect helps prevent workplace conflicts. Additionally, there is a well-functioning partnership between the private and public sectors, designed to strike a balance between economic efficiency and core social values. State intervention is primarily directed toward social policies that safeguard the welfare of all citizens.

This model also relies heavily on social partnership, involving close collaboration between trade unions, the government, and employers to maintain both economic stability and social justice. (Rutholm, Melin 2015)

The economic model in China:

The economy operates on a socialist market model, combining strong state control with market-oriented reforms to drive growth and development. This unique system allows the government to maintain influence over key sectors while encouraging private enterprise to contribute to economic progress. Progressive taxation is implemented to address wealth distribution, though the tax structure is generally less progressive compared to Western economies.

Both men and women actively participate in the workforce, with an increasing number of women joining urban labor markets, reflecting social changes and efforts toward gender equality. Social protection programs are gradually expanding, but disparities remain between rural and urban populations in terms of access and benefits.

Cooperation between employees and employers is largely guided by the state, with limited opportunities for collective bargaining or union-led negotiations. The private and public sectors collaborate closely, especially in strategic industries and infrastructure projects vital to national development. State intervention remains significant, shaping economic policies and maintaining a central role in social partnerships. However, the input from unions and private sector representatives in decision-making processes is relatively limited, underscoring the dominant position of the government in economic governance. (Al-Haschimi, Spital, 2024)

So, economic models provide a framework for understanding how nations interact and pursue growth, which is particularly relevant when examining international collaborations such as the partnership between Sweden and China.

Sweden was the first Western nation to officially recognize the People's Republic of China, establishing diplomatic relations on May 9, 1950. (Letzte, 2020)

By 2006, the total trade between the two countries had reached \$6.73 billion. As of 2016, Sweden ranked as China's ninth-largest trading partner within the European Union, while China had remained Sweden's top trading partner in Asia for four consecutive years.

It is also important to mention that there are active cultural exchanges and academic collaborations between Sweden and China, with students, researchers, and artists engaging in various programs and initiatives.

In his 2009 article “*Chinese Views on Swedish Management*,” Isaksson examines Swedish management styles through the lens of Chinese perspectives. His research highlights that:

- In Sweden, both managers and employees are generally expected to carry out their responsibilities independently, without the need for constant supervision.
- Swedish managers place strong importance on empowering their teams.
- A fundamental element of Swedish leadership is a deeply rooted culture of trust.

- Regular team meetings that encourage open participation from all members are a common practice, though this approach may appear unfamiliar to those from other cultures.
- Swedish leaders tend to avoid direct confrontation, preferring that employees resolve conflicts on their own. However, they are prepared to step in firmly if tensions escalate. (Rutholm, Melin 2015)

In this context, it becomes essential to analyze the cultural dimensions that shape the management styles and workplace behaviors in both Sweden and China. A useful framework for this analysis is Hofstede’s model of cultural dimensions, which offers insights into how national cultures influence values, communication, and organizational practices. For instance, Sweden scores high on individualism and low on power distance, reflecting a culture that values personal autonomy, equality, and participatory decision-making.

This aligns with Isaksson’s observations of Swedish management, where trust, empowerment, and non-hierarchical interaction are central. In contrast, China tends to score high on power distance and collectivism, suggesting a more hierarchical structure and a stronger emphasis on group harmony and respect for authority. (Hofstede, 2025)

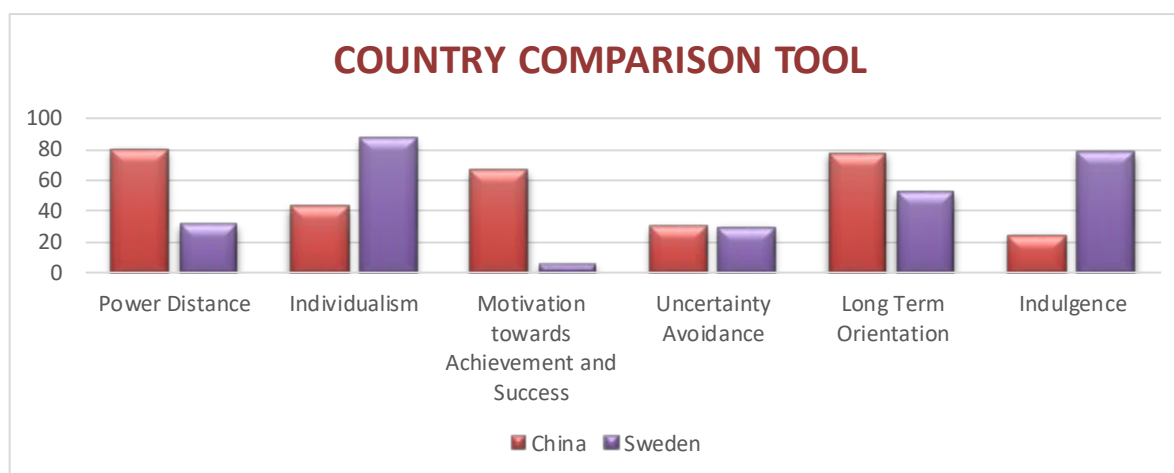


Figure 2. Country Comparison between China and Sweden

Source: Author's research based on Hofstede insights country comparison tool (2025)

Understanding these cultural differences through Hofstede’s model helps explain why certain Swedish practices - like open team meetings or indirect conflict resolution - may appear unusual or even challenging from a Chinese point of view. Therefore, applying Hofstede’s dimensions provides valuable context for interpreting cross-cultural partnerships and enhancing mutual understanding in international business relations

Table 1. Comparison of cultural dimensions in China and Sweden

<i>Dimentions</i>	<i>China</i>	<i>Sweden</i>
Power Distance	China scores 80 on the Power Distance Index, indicating acceptance of social inequality. The subordinate-superior relationship is polarized, with limited protection against power abuse. People follow authority, are optimistic about leadership, and don't aspire beyond their rank.	Sweden scores low on the Power Distance Index (31), reflecting a culture of independence, equal rights, and accessible leaders. Hierarchy is for convenience, and management is supportive, empowering, and based on team experience. Employees expect consultation, informal communication, and direct, participative interaction. Power is decentralized, and control is not valued.
Individualism	China, with a score of 43, is collectivist, where group interests come first. Hiring and promotion are influenced by group ties, and internal relationships are cooperative, while external ones are distant. Employee commitment to the organization is low, and personal relationships take priority over work.	With a score of 87, Sweden is an individualist society, where people prioritize themselves and their close families. Crimes cause guilt and loss of self-esteem. The employer-employee relationship is based on mutual benefits, and hiring/promotions rely solely on merit. Management focuses on managing individuals.
Motivation towards Achievement and Success	With a score of 66, China values achievement and success highly. People often sacrifice family and leisure for work, with services running late into the night. Migrant workers leave families for better job opportunities, and students prioritize exam results and rankings as key to success.	Sweden scores 5 in Achievement Motivation, focusing on work-life balance, equality, and inclusion. Decisions are made collaboratively, and "lagom" promotes moderation. Flexibility and free time are valued, while "Jantelagen" discourages boasting or superiority.
Uncertainty Avoidance	China scores 30 in uncertainty avoidance, embracing flexibility, pragmatism, and ambiguity. Most businesses are small, medium-sized, and family-owned.	Sweden scores 29 in uncertainty avoidance, valuing flexibility, minimal rules, and innovation. Ambiguity is tolerated, and hard work is done when needed, not for its own sake.
Long Term Orientation	China scores 77 in this dimension, indicating a highly pragmatic culture. People believe truth depends on the situation, context, and time, and they easily adapt traditions to changing conditions. They value saving, investing, frugality, and perseverance in achieving results.	With a moderate score of 53, Sweden does not show a strong preference on this dimension.
Indulgence	China, with a low score of 24, is a restrained society where people control their desires, value social norms, and view indulgence as wrong.	With a high score of 78, Sweden is an indulgent society where people prioritize enjoying life, have a positive attitude, value leisure, and spend money freely.

Source: Author's research based on Hofstede insights country comparison tool (2025)

The intercultural dimensions of Sweden and China reveal striking contrasts that significantly influence social norms, workplace behavior, and communication styles. One of the most prominent differences lies in power distance: Chinese society tends to accept hierarchical structures and social inequality, whereas Sweden strongly values egalitarianism and decentralized authority. These differences shape how individuals relate to authority and decision-making processes in both cultures.

In terms of individualism, China is a collectivist culture where group harmony and loyalty are prioritized over individual goals. By contrast, Sweden represents a highly individualistic society, where personal autonomy and self-expression are central values. This divergence influences social behavior and expectations in both personal and professional contexts.

When looking at motivation and success, the Chinese tend to prioritize achievement and status, often at the cost of personal life, reflecting a competitive environment. Swedes, however, emphasize work-life balance and social equality, promoting a more relaxed approach to professional success. This reflects broader societal values in each country.

Regarding uncertainty avoidance, both countries display relatively low levels, showing a willingness to adapt and tolerate ambiguity. However, China demonstrates slightly more comfort with uncertainty, likely due to its long history of cultural flexibility and strategic thinking.

Long-term orientation further highlights the contrast. China strongly values future planning, persistence, and saving for long-term benefits. Sweden, on the other hand, adopts a more balanced, present-oriented approach, with less emphasis on long-term strategic goals.

Lastly, indulgence marks a key cultural difference. China is a restrained society, where gratification is controlled by social norms, while Sweden is more indulgent, encouraging leisure, enjoyment, and personal freedom.

These cultural dimensions illustrate the fundamental contrasts between Chinese and Swedish values, offering essential insight into the broader theme of this research. Understanding these differences is crucial for effective cross-cultural communication and collaboration.

CONCLUSIONS

The cultural distinctions between China and Sweden play a crucial role in preserving each nation's core values and identity. Even in the face of globalization and increasing international integration, both countries manage to uphold their unique cultural traits. These differences not only define national character but also influence how each society responds to global trends and external pressures.

Economic development in both nations is deeply intertwined with cultural factors. Sweden, shaped by a culture of individualism and low power distance, fosters innovation, entrepreneurial freedom, and a strong focus on personal initiative. In contrast, China's collectivist orientation and emphasis on long-term planning support coordinated growth, social cohesion, and strategic resource management. These culturally informed models guide each country's path toward sustainable economic development.

Hofstede's cultural dimensions framework offers a valuable lens through which these differences can be understood. Variations in power distance, individualism versus collectivism, achievement orientation, uncertainty avoidance, long-term orientation, and indulgence reveal how

culture influences not only social behavior but also economic practices and organizational structures in both countries.

This comparative study has deepened my understanding of how cultural values shape economic behavior and policy-making. It underscores the significance of cultural awareness in forming effective policies, enhancing international cooperation, and ensuring that resources are used efficiently.

Overall, the analysis highlights the importance of integrating cultural understanding into global interactions, which is essential for successful communication and collaboration in an increasingly interconnected world.

REFERENCES

1. Al-Haschimi, A., Spital, T., 2024. *The evolution of China's growth model: challenges and long-term growth prospects*, [online] Available at: < https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/articles/2024/html/ecb.ebart202405_01~a6318ef569.en.html > [Accessed 25 March 2025];
2. Hayes, A., *Internationalization: Definition, Examples, and Benefits* (2021), [online] Available at: < <https://www.investopedia.com/terms/i/internationalization.asp#:~:text=Internationalization%20describes%20designing%20a%20product,have%20different%20tastes%20or%20habits.> > [Accessed 01 April 2025];
3. Hofstede, G., 2025. *Country comparison tool*, [online] Available at: < <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison-tool> > [Accessed 20 March 2025];
4. Hudzik, J., K., 2011. *Comprehensive Internationalization*, [online] Available at: < https://commission.fiu.edu/helpful-documents/global-education/2011_comprehen_internationalization-hudzik.pdf > [Accessed 1 May 2025];
5. Letzte, A., 2020. *70 years of diplomatic relations between Sweden and China* [online], Available at: < <https://www.swedenabroad.se/de/botschaften/china-beijing/current/news/70-years-of-diplomatic-relations-between-sweden-and-china/> > [Accessed 15 March 2025];
6. Pirlog, A., 2025. *Electronic course support English language and professional communication*, Chisinau, ASEM. [online] Available at: < <https://moodle.ase.md/course/view.php?id=257> > [Accessed 20 March 2025];
7. Rutholm, E., Melin R., 2015. *Swedish management in a cross-cultural perspective* [online] Available at: < <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:839691/FULLTEXT01.pdf> > [Accessed 29 March 2025];
8. Sheldon, R., 2023. *What is internationalization?* [online] Available at: < <https://www.techtarget.com/whatis/definition/internationalization-I18N#:~:text=Internationalization%20is%20the%20process%20of,to%20specific%20languages%20and%20cultures.> > [Accessed 8 May 2025];
9. *What is the Nordic Model?* 2022. [online] Available at: < <https://nordicmodelnow.org/what-is-the-nordic-model/> > [Accessed 15 March 2025];

CULTURAL IDENTITY AND INTERCULTURAL COMMUNICATION IDENTITATEA CULTURALĂ ȘI COMUNICAREA INTERCULTURALĂ

UDC: 316.72+316.75+316.776

DOI: <https://doi.org/10.53486/micg2025.10>

GALINA ȚURCAN, dr., conf. univ.,

ASEM, Republica Moldova,

mun. Chișinău, strada Mitropolit G. Bănulescu-Bodoni 61

e-mail: galina.turcan@yahoo.com

ORCID ID: 0000-0002-7360-2761

Abstract. *The world is culturally heterogeneous, and its cultural diversity forms the foundation of intercultural communication. This type of communication involves interactions and relationships between people from different cultures, who are also bearers of diverse cultural identities. This article aims to analyze the relationship between cultural identity and intercultural communication. To achieve this, it will address the following objectives: clarifying the meaning of cultural identity and intercultural communication; identifying the challenges encountered during intercultural communication; outlining the principles of effective intercultural communication. To achieve the proposed goal, the study is based on specialized literature on intercultural communication and cultural identity. The main research methods used are: analysis, synthesis, comparative method and deduction. Cultural identity refers to identifying with a particular group or feeling a sense of belonging to a specific culture. It can be differentiated by various cultural elements, such as language, traditions, customs, and norms. An individual's cultural identity develops through interaction with others within a unique sociocultural context. This identity, in turn, establishes a framework for the process of intercultural communication. To prevent or overcome intercultural conflicts, it's crucial to communicate effectively with people from other cultures. This effectiveness relies on recognizing and respecting the validity of diverse cultural meanings, value systems, and worldviews. Ultimately, intercultural communication fosters cultural understanding and rapprochement among peoples by facilitating mutual knowledge.*

Key words: *identity, culture, cultural identity, intercultural communication, competence of intercultural communication.*

CLASIFICAREA JEL: M14, Z13

INTRODUCERE

Actualitatea problemelor identității culturale și celor ale comunicării interculturale este legată de intensificarea contactelor interculturale. Reprezentanții culturilor diferite au comunicat încă din cele mai vechi timpuri, iar „interacțiunile și contactele dintre societăți și culturi sunt fenomene care s-au desfășurat, cu intensități diferite, în toate perioadele istoriei umane” (Georgiu, 2010). Odată cu dezvoltarea civilizației, cu dezvoltarea socială și tehnologică, dar, mai ales, odată cu dezvoltarea mijloacelor de comunicare și transport, comunicarea interculturală s-a amplificat iar experiențele multiculturale s-au înmulțit. Globalizarea a intensificat și mai mult comunicarea interculturală. În același timp, în contextul globalizării, una dintre tendințe este știrbirea din identitățile culturale, modificarea sau chiar pierderea unora dintre acestea.

Abilitatea de a comunica eficient cu persoane din medii culturale diverse devine din ce în ce mai importantă. Lumea, în ansamblul său, este eterogenă din punct de vedere cultural, iar tocmai această diversitate stă la baza comunicării interculturale. Prin urmare, comunicarea interculturală reprezintă interacțiunea și relațiile stabilite între reprezentanții unor culturi diferite, care sunt purtători ai unor identități culturale distincte.

Scopul acestui articol este de a analiza relația dintre identitatea culturală și comunicarea interculturală. Acesta presupune identificarea și soluționarea următoarelor aspecte: dezvăluirea semnificației identității culturale și a comunicării interculturale; identificarea dificultăților apărute pe parcursul comunicării interculturale; identificarea principiilor unei comunicări interculturale eficiente.

Pentru a realiza scopul propus, studiul se fundamentează pe literatura de specialitate referitoare la comunicarea interculturală și identitatea culturală. Principalele metode de cercetare folosite sunt analiza, sinteza, metoda comparativă și deducția.

CONȚINUTUL DE BAZĂ

În cadrul comunicării interculturale, fiecare act de comunicare dezvăluie, într-o măsură mai mică sau mai mare, identitatea culturală, diferențele culturale ale interlocutorilor, fapt care se manifestă nu doar în ceea ce se transmite, ci și în ceea cum se transmite. Adică, diferențele culturale influențează nu doar conținutul mesajului transmis în cadrul comunicării, ci și însuși tipul de comunicare.

Literatura în domeniul comunicării interculturale și a identității culturale este vastă. Ea reflectă cele mai diverse aspecte ale acestor fenomene

Unul dintre cei mai renumiți cercetători în domeniul comunicării interculturale, al diferențelor culturale, al identității culturale și al importanței acestora pentru comunicare este Edward T. Hall. Lucrarea sa, „Beyond Culture” (1977), este considerată unul dintre cele mai influente studii pentru domeniul comunicării interculturale.

Potrivit lui Hall, toate culturile încorporează atât elemente verbale, cât și nonverbale în comunicare. Pentru a sublinia legătura strânsă dintre cultură și comunicare, Hall afirma în lucrarea sa, „The Silent Language”, că „cultura este comunicare și comunicarea este cultură”, utilizând în această lucrare termenul de comunicare interculturală (Hall, 1959).

Un aport considerabil în cercetarea culturii a fost adus de antropologul și psihologul olandez Geert Hofstede, care și-a fundamentat studiile pe două noțiuni de bază: valoare și cultură. În lucrarea sa „Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values” (1980) Hofstede a explicat câteva diferențe culturale fundamentale: distanța față de putere, individualism vs. colectivism, masculinitate vs. feminitate, evitarea incertitudinii și orientarea pe termen scurt/lung, precum și indulgența vs. reținerea.

În 1988, cunoștințele despre comunicarea interculturală au fost îmbogățite de către cercetătoarea americană Stella Ting-Toomey. În lucrarea sa „Intercultural Conflicts: A Face-Negotiation Theory”, ea a dezvoltat teoria negocierii identității pentru a explica importanța identității în interacțiunile interpersonale. Ideea de bază a acestei teorii este că salvarea identității, conflictul și cultura sunt toate interconectate.

Comunicarea interculturală implică anumite interacțiuni interculturale, care devin un prilej de a conștientiza diferențele dintre „noi” și „ceilalți”. Acestea ne ajută să înțelegem că modurile de gândire și de comportament ale celorlalți, inclusiv stilul lor de comunicare, fac parte din echipamentul lor cultural, conferindu-le o identitate distinctă de a noastră (sub raport lingvistic, axiologic, normativ, simbolic etc.). În mod paradoxal, multiplele interacțiuni dintre societăți și culturi au dus la o renaștere a interesului pentru identitățile individuale, de grup și colective (Georgiu, 2010).

Identitatea unei persoane sau a unui grup este ceea ce le conferă recunoaștere. Procesul de formare a identității este direct legat de și influențat de cultură. Identitatea are aspecte sociale, culturale, cognitive și comunicative și este asociată cu diferențe de gen, vârstă, etnie, profesie, religie, limbă etc.

Natura identității este extrem de complexă, iar „a vorbi despre identitate înseamnă a vorbi despre natura umană și complexitatea ei, despre istoria devenirii omului, a creării și recreării lui prin gândire, efort și voință, înseamnă a vorbi despre o față vizibilă, conștientă de sine, și alta ascunsă ce transpare în gânduri, gesturi, comportamente demne de a fi luate în seamă” (Comendant & Mitriuc, 2021).

Unul dintre cele mai semnificative tipuri de identitate la scară globală este identitatea culturală. Aceasta reprezintă, definește și diferențiază reprezentanții unei anumite culturi.

Identitatea culturală constituie o manifestare esențială și relativ constantă, care dezvăluie dominantele culturale și valorice ale unei societăți. Este dimensiunea pe care o dezvoltă o anumită cultură atât în interiorul său, cât și în procesul de dialog cu alte culturi.

Identitatea culturală se referă la identificarea cu un anumit grup sau la sentimentul de apartenență la o anumită cultură. În contextul acestui articol, vom defini cultura dintr-o perspectivă structurală, a elementelor sale componente, înțelegând-o ca pe o entitate care include limba, normele, tradițiile, obiceiurile, valorile, sistemul educațional, știința, arta, religia etc.

Identitatea culturală se poate diferenția în funcție de limbă, tradiții, obiceiuri, norme, religie ș.a., adică în funcție de fiecare element al culturii. Identitatea culturală a unui individ este creată în interacțiunea cu alții, într-un context socio-cultural unic. Crearea propriei identități culturale necesită efortul persoanei, al grupului sau al comunității.

Identitățile nu sunt statice, ci dinamice, și „fie ele ale unui individ sau ale unei comunități, nu sunt un dat. Ele trebuie făurite – create, transmise, reproduse, executate – textual și semiotic, adică prin semne. Limbajul fiind sistemul semiotic suprem, fiecare identitate își dorește în mod ideal un limbaj propriu. Nu o limbă complet nouă, dar cel puțin un anumit segment al vocabularului pe care oamenii din interior îl pot folosi pentru a se distinge de cei din afară” (Joseph, 2012).

Identitatea culturală a unui individ poate fi modificată sau chiar substituită. De exemplu, identitatea culturală a unei persoane poate deveni instabilă după mutarea într-o nouă țară, până la dezvoltarea unei noi identități culturale. Acea identitate culturală pe care cineva o deține într-o anumită țară poate să nu mai aibă sens în noul context, iar stabilizarea unei noi identități va necesita, probabil, câțiva ani (Fitzsimmons, 2013).

Oamenii simt nevoia de identitate culturală. Unul dintre considerentele principale este că fiecare persoană are nevoie de o anumită ordine în viața sa, pe care o poate obține doar în cadrul comunității. Pentru aceasta, oamenii acceptă în mod voluntar normele și valorile care predomină într-o anumită comunitate. Asimilarea componentelor unei culturi conferă vieții unei persoane un caracter ordonat și previzibil și, cel mai important, o face implicată în acea cultură.

Prin urmare, în esența identității culturale se conține și acceptarea conștientă de către o persoană a normelor culturale relevante și a tiparelor de comportament, a orientărilor valorice și a limbajului, precum și înțelegerea „eului” său din punctul de vedere al caracteristicilor culturii dintr-o anumită societate.

Identitatea culturală, fiind o manifestare și o conștientizare a propriului „eu”, presupune percepția și analiza propriilor acțiuni și forme de comportament, norme și valori din punctul de vedere al regulilor care predomină într-o societate. Ea reprezintă ansamblul de caracteristici culturale ale unui individ sau ale membrilor unui grup, care le permite acestora să se identifice ca

membri ai unor grupuri sau comunități, dar și să se diferențieze de membrii altor grupuri sau comunități.

Prin intermediul identității culturale, anumite fenomene, evenimente, comportamente și stiluri de viață generează în noi un sentiment de simpatie sau antipatie, de aprobare sau de dezaprobare. Forma externă de manifestare a identității este suficient de vizibilă și se caracterizează mai ales prin indicatori specifici unui anumit grup, cum ar fi limba, alimentația, stilul de viață, religia și tradițiile.

Identitatea culturală este crucială pentru reproducerea și coeziunea comunităților sociale. Valorile culturale comune, semnificațiile, normele și modelele de comportament și comunicare, tradițiile și obiceiurile leagă membrii unei comunități.

Conștientizarea propriei identități culturale și menținerea acesteia sunt esențiale pentru păstrarea particularităților fiecărei națiuni și culturi. Pentru culturile naționale, identitatea culturală este deosebit de importantă, deoarece ea reprezintă „esența perenității popoarelor; ea conferă omului, în particular, specificitate, iar grupurilor sociale, în general, unitate, caracter irepetabil și ireductibil; ea constituie legătura între trecutul, prezentul și viitorul lor; cultura condiționează întreaga experiență a omului, de la naștere până la moarte” (Comendant, Mitriuc, 2021).

Pentru a conștientiza, a cunoaște și a înțelege alte identități culturale, este importantă, înainte de toate, cunoașterea propriei identități culturale. Identitatea culturală conferă persoanelor demnitate și forța de a-și dezvolta în continuare propria cultură. Dacă indivizii nu au posibilitatea de a-și păstra propria identitate culturală, acest lucru poate duce la conflicte în cadrul societății sau între diferite societăți.

Identitatea culturală se modifică pe parcursul dezvoltării sociale. Totuși, inițiativele de îmbogățire și modificare a propriei identități culturale trebuie să vină de la purtătorii acestei identități și nu să fie impuse din exterior.

Se pot distinge mai multe tipuri de identitate culturală. Astfel, Adrian Otovescu evidențiază patru tipuri de identitate culturală: individuală, culturală de grup, regională și națională:

a) Identitatea culturală individuală – definește profilul cultural al fiecărui om și îi conferă o notă personală prin intermediul cunoștințelor, valorilor și modului de a gândi. b) Identitatea culturală de grup – caracterizează toți membrii unui grup care împărtășesc aceleași valori și modele de comportament. În cazul grupurilor etnice și al minorităților naționale, identitatea culturală poate beneficia și de aportul unor instituții proprii (școala, asociații, presa, posturi de radio și televiziune), care au ca scop susținerea și promovarea sistematică a valorilor materiale și spirituale identitare, începând de la obiectele de vestimentație până la creațiile artistice.

c) Identitatea culturală regională – este proprie unei zone geografice și spirituale, caracterizând comunitățile teritoriale și manifestările de viață ale locuitorilor lor. Identitatea culturală regională crește încrederea și facilitează interacțiunea între membrii nativi.

d) Identitatea culturală națională – sintetizează ceea ce este specific unui popor, unei comunități naționale, și ne ajută să diferențiem cultura unei societăți sau țări de cultura altor societăți și țări (de exemplu, cultura unui român de cultura unui spaniol sau a unui francez de cea a unui englez) (Otovescu, 2013).

Această structurare subliniază complexitatea și nivelurile multiple ale apartenenței culturale. Fiecare dintre aceste tipuri de identitate culturală pot fi parte a comunicării interculturale.

Pe parcursul dezvoltării sociale, identificarea culturală a ieșit în evidență de fiecare dată când s-au întâlnit, au dialogat sau s-au confruntat culturi diferite. Culturile au propria lor imagine

asupra lumii, propriile sisteme de valori și imperative. Cultura modelează în mare măsură ierarhia sistemului de valori al reprezentanților săi individuali.

Conștientizarea deplină și profundă a propriilor valori apare doar atunci când persoanele comunică cu reprezentanții altor culturi, când sunt relevate diferențe în orientările lor valorice. Aceste diferențe cauzează adesea neînțelegeri și alienare, ceea ce în cele din urmă îngreunează comunicarea.

Așadar, esența oricărei culturi poate fi percepută și în interiorul său, dar este dezvăluită mai aprofundat la întâlnirea cu alte culturi, în procesul de interacțiune și comunicare interculturală. Astfel, în cadrul comunicării interculturale se manifestă identitatea și unicitatea culturilor, iar la întâlnirea cu alte valori și norme culturale, apare o conștientizare mai clară a diferențelor culturale existente.

Comunicarea interculturală începe atunci când persoane din culturi și etnii diferite intră în contact. Este un proces de comunicare în care indivizi cu identități culturale distincte încearcă să se înțeleagă reciproc. Termenul „intercultural” însuși sugerează prezența, în actul comunicării, a cel puțin doi indivizi care se deosebesc cultural, fie prin valori, coduri de comunicare, fie prin așteptări legate de interacțiune.

Specialiștii în comunicare interculturală din tradiția europeană au urmat mai degrabă o paradigmă funcționalistă/postpozitivă, un exemplu fiind Geert Hofstede. Mulți cercetători, însă, au adoptat paradigma cercetării interpretative, care se preocupă de înțelegerea lumii prin activitate socială semnificativă, precum și de descrierea comunicării subiective și creative a indivizilor. Comunicarea este, prin urmare, văzută ca procesul social primar în care practicile sunt codificate cultural (Carbaugh, 1988), (Carbaugh, 1990), (Philipsen & Hart, 2015).

Comunicarea interculturală este un proces determinat cultural, ale cărui componente sunt strâns legate de mediul cultural al participanților. În acest proces, informația este transmisă atât verbal, cât și non-verbal, ceea ce adesea complică interpretarea ei de către reprezentanții unei culturi date. Tocmai de aceea, „comunicarea interculturală necesită o conștientizare a diferențelor culturale, deoarece ceea ce poate fi considerat perfect acceptabil și natural într-o cultură poate deveni confuz sau chiar jignitor în altă cultură” (Rusu & Pîrlog, 2022).

În cadrul comunicării interculturale, emițătorul și destinatarul mesajului aparțin unor culturi diferite. De asemenea, este important ca participanții la comunicare să înțeleagă diferențele culturale ale celuilalt. În esența sa, comunicarea interculturală este întotdeauna comunicare interpersonală într-un context special, cel în care un participant descoperă diferențele culturale ale celuilalt.

Comunicarea interculturală diferă semnificativ de cea desfășurată în cadrul aceleiași culturi. Una dintre principalele caracteristici care distinge comunicarea interculturală de cea intraculturală este incertitudinea privind regulile după care se va desfășura interacțiunea. Din cauza influenței profunde a culturii asupra tuturor aspectelor procesului de comunicare, nu putem fi siguri că regulile utilizate de reprezentanții culturilor diferite sunt identice.

Anumite semne distincte diferențiază comunicarea interculturală. Acestea reflectă specificul său față de actul convențional de trimitere și recepție de mesaje între expeditor și destinatar:

1. Comunicarea interculturală reprezintă un fenomen universal, care se manifestă pretutindeni în lume. Indiferent de activitățile asociate cu acestea (comunicarea față în față, utilizarea de diverse suporturi indirecte, cum ar fi internetul, citirea diverselor surse de specialitate etc.), în cazul în care oamenii obțin informații de la subiecții unei culturi „străine”, aceștia sunt implicați în comunicarea interculturală.

2. Comunicarea dintre diferite culturi a existat de mii de ani. Istoria comunicării interculturale este la fel de veche ca și istoria omenirii. Aceasta datează de la triburile nomade, trece prin diferite perioade legate de apariția schimburilor comerciale dintre țările lumii, popularea Americii de către imigranții din Europa și Asia, și de alte evenimente istorice similare.

3. În perioada modernă, comunicarea interculturală este un fenomen actual. Comunicarea interculturală din lumea de astăzi este o manifestare curentă, indiferent de natura activităților pe care o provoacă, activități legate de instruirea tinerilor, emigrarea populației active, cu scopul de sporire a veniturilor sau vizite turistice” (Sarkisyan, 2013).

Astfel, se subliniază trei caracteristici esențiale ale comunicării interculturale, evidențiindu-se natura sa universală, istorică și actuală. Interacțiunile dintre culturi sunt omniprezente și își mențin relevanța continuă, de la zorii civilizației până în zilele noastre.

În cadrul comunicării interculturale, identitatea culturală oferă unei persoane orientări valorice și protecție psihologică. În acest proces, o persoană rezolvă simultan două probleme: încearcă să-și păstreze identitatea culturală și să înțeleagă o altă cultură, sau chiar să se integreze în ea.

Identitatea culturală se prezintă ca un aspect integral al comunicării interculturale, îndeplinind o dublă funcție. În primul rând, îi ajută pe comunicatori să se înțeleagă mai bine, să anticipeze comportamentul interlocutorului și, implicit, să faciliteze procesul de comunicare.

Unul dintre cele mai importante roluri ale identității culturale în cadrul comunicării interculturale este că aceasta influențează capacitatea de a înțelege și accepta alte culturi, precum și dorința de adaptare și înțelegere reciprocă. Conștientizarea rolului identității culturale este un aspect crucial în perceperea comunicării interculturale.

Această conștientizare ne ajută să ne înțelegem pe noi înșine în contextul altor culturi și să dezvoltăm o interacțiune mai eficientă cu reprezentanții acestora. De asemenea, permite indivizilor să își formeze o imagine unii despre ceilalți și să adere la un anumit model de comportament și comunicare.

Comunicarea interculturală nu doar unește participanții la procesul de comunicare, ci îi familiarizează și cu trăsăturile diverselor instituții sociale. În plus, comunicarea interculturală ar trebui să se bazeze pe o politică de cooperare, care presupune dobândirea voluntară de către participanți a unor abilități utile, terminologii și tradiții de relaționare. Astfel, persoanele și comunitățile care interacționează devin mai „bogate” din perspectivă culturală.

Impactul identității culturale asupra comunicării interculturale este semnificativ. În funcție de identitatea culturală, fenomenele culturale pot evoca sentimente foarte diferite. Discrepanța în viziunile asupra lumii ale reprezentanților diferitelor culturi, precum și diferențele de tradiții, obiceiuri și modele de comportament pot duce la neînțelegeri și tensiuni între aceștia.

Pe parcursul procesului comunicării interculturale se manifestă atât posibilitățile, cât și limitările identității culturale. Aspectele limitative ale identității culturale pot provoca situații conflictuale. Dar tocmai aceste limitări ne încurajează să raționalizăm procesul de comunicare interculturală, impunându-ne să purtăm conversațiile în anumite direcții tematice, încercând să evităm acele aspecte ale comunicării care pot duce la conflicte.

Istoria omenirii este și istoria confruntărilor, luptelor și războaielor dintre diferite comunități. De aceea, este firesc ca, în cadrul comunicării interculturale, reprezentantul altei culturi, purtătorul unei alte identități culturale, să fie perceput ca un „altul”, ca un „străin” – o persoană ciudată, neobișnuită, străină culturii proprii, care poate părea fie prea neputincioasă, fie, dimpotrivă, prea puternică sau

chiar periculoasă. Totuși, pentru o comunicare interculturală eficientă, este esențial ca acest „altul”, „străinul”, să fie înțeles, să se identifice puncte comune și să se ajungă la compromisuri.

Eficacitatea comunicării interculturale depinde în mare măsură de recunoașterea existenței diferențelor culturale, de recunoașterea valorii absolute a diversității culturilor și de recunoașterea dreptului altor culturi de a exista, a se conserva și a se dezvolta.

Recunoașterea faptului că, pe lângă propria cultură, există și alte culturi care au propria lor imagine asupra lumii, propriile valori, norme de comportament și comunicare—diferite de ale tale—servește drept condiție esențială pentru eficacitatea comunicării interculturale.

Printre impedimentele care stau în calea comunicării interculturale se numără, de exemplu, viziunea etnocentrică asupra lumii. Aceasta poate fi urmărită din vremuri istorice îndepărtate. Astfel, în antichitate, grecii împărțeau toate națiunile în eleni și barbari. Barbarii erau înzestrați cu caracteristici precum lipsa de educație, prostia, cruzimea și lăcomia, primind, așadar, o evaluare negativă fără ambiguitate. Chinezii procedau similar, caracterizându-i pe huni într-un mod asemănător.

Este o evidență că „comunicarea ce se poate încheia între reprezentanții a două culturi diferite se realizează în limitele impuse de inteligibilitatea reciprocă și de barierele culturale și lingvistice” (Lesenciuc, 2017). De aceea, oamenii trebuie să fie orientați spre înțelegerea corectă a celorlalți și să încerce să depășească barierele din calea comunicării.

O comunicare interculturală de succes, care presupune realizarea înțelegerii și menținerea respectului reciproc între purtătorii de culturi diferite, precum și minimizarea contradicțiilor, se fundamentează pe anumite principii:

- Respectul pentru alte culturi. E dificil pentru unii participanți la comunicarea interculturală să renunțe la ideea că propria lor cultură reprezintă centrul universului. Totuși, pentru o comunicare interculturală eficientă, e crucial să recunoaștem importanța altor culturi, faptul că fiecare cultură e diferită și că fiecare individ are o identitate culturală unică.

- Înțelegerea faptului că nu există culturi bune sau rele, avansate sau înapoiate, există doar culturi diferite. Superioritatea propriei culturi pare naturală și e evaluată necondiționat pozitiv, în timp ce alte culturi și elementele lor apar uneori într-o formă ciudată, de neînțeles. Însă, absolutizarea propriei culturi subminează inevitabil valoarea altor culturi, evaluându-le ca fiind inferioare în raport cu propria cultură..

- Capacitatea de a depăși stereotipurile. Din perspectiva comunicării interculturale, stereotipurile sunt idei generalizate despre trăsăturile tipice caracteristice unei națiuni sau culturii acesteia. Stereotiparea presupune o viziune statică asupra comunităților și a oamenilor, tendința de a reduce toți oamenii la un număr limitat de tipuri cu un set standard de caracteristici. Stereotipurile duc la o distorsionare a realității, ceea ce presupune o schemă rigidă de percepție și complică semnificativ procesul de comunicare. Din cauza stereotipurilor, comportamentul real al partenerilor, precum și intențiile acestora, pot rămâne neobservate sau neînțelese, devenind o sursă de conflict.

- Disponibilitatea de a învăța despre o cultură străină, ținând cont de diferențele sale de cultura proprie. O comunicare adecvată în contactele interculturale e realizabilă doar cu ajutorul cunoașterii sistemului de valori al partenerului. Astfel de cunoștințe ajută la anticiparea semnificativă a comportamentului unui reprezentant al altei culturi, la demonstrarea respectului față de el și la evitarea situațiilor incomode, ceea ce, în cele din urmă, reprezintă cheia unui contact de succes.

Pentru implementarea cu succes a comunicării interculturale în societatea modernă, sunt propuse diverse modele, printre care educația interculturală, dialogul reciproc al culturilor, formarea deschiderii și a toleranței, și crearea unei „a treia culturi”. Eficacitatea procesului de comunicare cu reprezentanții altor țări și culturi se realizează nu doar prin înțelegerea acestor culturi, ci, în primul rând, prin înțelegerea de sine în contextul acestei comunicări, adică o înțelegere a propriei identități culturale.

Unii cercetători consideră că „competența de comunicare interculturală nu este singulară, în condițiile în care cerințele pentru interacțiunea eficientă și adecvată privesc nu doar contactul efectiv dintre persoane, ci și o anumită formație personală, implicit intelectuală a actorilor comunicării” (Lesenciuc, 2017). Alții subliniază, de asemenea, importanța unor competențe interculturale pentru eficiența comunicării.

Astfel, Spitzberg și Cupach enumeră șapte tipuri de competențe necesare pentru comunicarea eficientă dintre purtătorii unor culturi diferite:

- competența fundamentală (abilitatea generală de adaptare eficientă la noul mediu pentru atingerea scopurilor proiectate, privind, mai exact, eficiența trans-situațională);
- competența socială (empatie, asumarea rolurilor, complexitate cognitivă, managementul interacțiunii), abilități sociale;
- competența interpersonală (interacțiunea adecvată pentru atingerea scopurilor și îndeplinirea atribuțiilor prin apel la comunicare);
- competența lingvistică (abilitatea de a utiliza efectiv limba);
- competența de comunicare (cunoașterea normelor lingvistice, a regulilor de punere în act a acestora, respectiv a modalităților de adecvare a limbajului la contextul de producere);
- competența relațională (vizând interacțiunea propriu-zisă și presupunând corelarea celorlalte șase competențe, în sensul transgresării limitelor implicate de acestea) (Spitzberg, Cupach, 1984).

O comunicare interculturală eficientă necesită un set complex de competențe interconectate. Acestea includ abilități fundamentale de adaptare la medii noi, competențe lingvistice și de comunicare, dar și competențe sociale și interpersonale care încurajează empatia și o interacțiune eficientă. Succesul în comunicarea interculturală depinde de o combinație reușită a acestor abilități.

Cercetătorul italian P. E. Balboni consideră că construirea competențelor de comunicare interculturală necesită dezvoltarea unor abilități relaționale specifice la participanți:

a. a ști să observe, să se descentralizeze și să se înstrăineze, adică a ști să elimine impactul experiențelor anterioare, al ideilor, proiecțiilor, concepțiilor estetice și al valorilor care condiționează viziunea în momentul contactului cu oamenii din alte culturi.;

b. a ști să suspende judecata. Categorizarea inputurilor este esențială pentru viață. Aceasta este ceea ce învață emoțiile, evaluate cognitiv, ființa umană, care efectuează operațiuni de clasificare (bine/rău, calm/periculos, prietenos/agresiv etc.) în timp real, pentru a reacționa în mod corespunzător. În comunicarea interculturală, reacția trebuie suspendată, ajungând eventual până la a cere feedback explicativ.;

c. a ști să relativizeze, adică să fie conștienți de faptul că viziunea proprie a lumii poate fi părtinitoare;

d. a ști să asculte activ, a se plasa în starea de a asculta o persoană inteligentă, care implicit nu este un dușman, prost., agresiv etc.: a asculta pentru a înțelege explicații implicite ale unor atitudini, pentru a vedea dacă un fapt negativ pentru noi este ușor de depășit în restul discursului etc;

e. a ști să înțeleagă cu implicații emoționale: emoțiile au un rol primordial în comunicarea interculturală și, prin urmare, trebuie conștientizate și controlate;

f. a ști să negociezi semnificațiile (Balboni, 2015).

Astfel, competențele de comunicare interculturală înseamnă mult mai mult decât a cunoaște o limbă străină sau cultura altcuiva. Ele cer un set de abilități de relaționare care ne ajută să interacționăm mai bine.

Competențele interculturale pot avea un rol crucial în aprofunda conștientizarea și consolida identitatea culturală. De exemplu, atunci când o persoană învață ceva despre o altă cultură, reflectarea profundă asupra valorilor și normelor acesteia duce la o reflecție mai aprofundată asupra propriei culturi. Deschiderea empatică către o cultură nouă și diferită permite o explorare continuă a propriei identități culturale. Competențele interculturale ne permit să ne vedem pe noi înșine, identitatea noastră, din perspective noi, să apreciem și să împărtășim profunzimea și bogăția propriei noastre culturi.

Comunicarea interculturală este un proces destul de complex, iar „atunci când oamenii au abilitățile adecvate de a naviga în medii interculturale, adoptarea stilului de identitate hibrid (adică integrarea elementelor ambelor culturi într-un mod nou și unic) ar putea fi o alegere mai naturală. În schimb, atunci când cineva se luptă să-și manevreze viața în jurul diferențelor culturale, alternarea (adică sublinierea unor aspecte culturale particulare în funcție de situație) ar putea fi o strategie de identitate mai accesibilă și mai puțin solicitantă” (Szabó, Ward, 2020).

Participanții la comunicarea interculturală trebuie priviți ca membri ai unor culturi diferite, purtători ai unor identități culturale distincte. Diferențele observate în comportamentul lor, în cadrul procesului de comunicare, ar trebui atribuite și explicate prin apartenența la grupul lor cultural.

CONCLUZII

Problemele legate de înțelegerea reciprocă, cunoașterea reciprocă și interacțiunea dintre culturi devin din ce în ce mai relevante în lumea multipolară modernă. Dezvoltarea rapidă a comunicării interculturale, intensificată considerabil odată cu procesul de globalizare, are, fără îndoială, un impact semnificativ asupra identității culturale, impact ce poate fi atât pozitiv, cât și negativ. Comunicarea interculturală se confruntă cu numeroase provocări legate de aspecte lingvistice, sociale și psihologice. Diferențele de limbaj, mentalitate, etichetă și strategii de comunicare pot duce la neînțelegeri și conflicte în interacțiunea interculturală.

Identitatea culturală impune un anumit cadru procesului de comunicare interculturală. Pentru a preveni sau depăși conflictele interculturale, este esențial să putem comunica eficient cu reprezentanții altor culturi, bazându-ne pe recunoașterea dreptului la existență al altor semnificații culturale, al altor sisteme de valori și al unor concepții diferite despre lume.

Comunicarea interculturală, pe de o parte, promovează apropierea culturală între popoare prin comunicare și cunoaștere interculturală. Pe de altă parte, însă, poate duce la o revizuire și respingere a unor valori tradiționale ale propriei culturi și, în cele din urmă, la pierderea propriei identități culturale.

Referințe bibliografice:

1. Balboni, P. E., 2015. La comunicazione interculturale e l'approccio comunicativo: dall'idea allo strumento. *EL.LE.*, 4(1), pp. 1-20. Available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/41141869.pdf> (Accessed: 6 March 2024).
2. Carbaugh, D., 1988. Comments on "culture" in communication inquiry. *Communication Reports*, 1(1), pp. 38-41.
3. Carbaugh, D., 1990. *Cultural Communication and Intercultural Contact*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
4. Comendant, T. and Mitriuc, A., 2021. Identitate culturală: delimitări conceptuale. *Studiul artelor și cultorologie: istorie, teorie, practică*, 1(38), pp. 237-242.
5. Fitzsimmons, S. R., 2013. Multicultural Employees: A Framework for Understanding How They Contribute to Organizations. *Academy of Management Review*, 38(4), pp. 525-549.
6. Georgiu, G., 2010. *Comunicarea interculturală. Probleme, abordări, teorii*. București: Comunicare.ro.
7. Hall, E. T., 1977. *Beyond culture*. New York: Anchor Press.
8. Hall, E. T., 1959. *The silent language*. New York: Anchor Books.
9. Hofstede, G., 1980. *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
10. Joseph, J. E., 2012. *Cultural Identity*. Available at: <https://doi.org/10.1002/9781405198431.wbeal0298> (Accessed: 12 February 2024).
11. Lesenciuc, A., 2017. *Teorii ale comunicării*. 2nd edn. Brașov: Editura Academiei Forțelor Aeriene "Henri Coandă".
12. Otorescu, A., 2013. *Conservarea identității culturale în mediile de imigranți români din Europa*. București: Editura Muzeului Național al Literaturii Române.
13. Philipsen, G. and Hart, T., 2015. Speech Codes Theory. In: *The International Encyclopedia of Language and Social Interaction*. Available at: <https://doi.org/10.1002/9781118611463.wbielsi178> (Accessed: 11 March 2024).
14. Rusu, D. and Pîrlog, A., 2022. Barriers in intercultural communication and ways to overcome. In: *Competitiveness and Innovation. Knowledge Economy: 26th International Scientific Conference: Conference Proceeding, September 23-24, 2022*. Chișinău: ASEM, pp. 157-161.
15. Sarkisyan, K., 2013. Obstacole în calea procesului de comunicare interculturală (Comentariu asupra întreprinderilor bulgare). *ECONOMICA, Revista științifico-didactică*, 2(84), pp. 55-64.
16. Spitzberg, B. H. and Cupach, W. R., 1984. *Interpersonal Communication Competence*. Beverly Hills, CA: Sage.
17. Ting-Toomey, S., 1988. Intercultural conflicts: A face-negotiation theory. In: Kim, Y. Y. and Gudykunst, W. B. (eds.) *Theories in intercultural communication*. pp. 213-235.
18. Szabó, Á. and Ward, C., 2020. 'The relationship between intercultural abilities and cultural identity styles: A longitudinal cross-lagged analysis'. *International Journal of Psychology*, 55(3), pp. 465-471.

ADULT LANGUAGE LEARNERS' STRATEGIES FOR ORAL COMMUNICATION IN NON-IMMERSIVE CONTEXTS

UDC: [81'233+81'243]:811.111-053.8

DOI: <https://doi.org/10.53486/micg2025.11>

TALI KIGEL

Independent researcher,
Behazlaha Educational Center,
Petah Tikva, Israel

Abstract. *This article explores the autonomous strategies employed by adult learners of English in non-English-speaking environments to develop oral communication skills. The theoretical framework integrates principles of autonomous learning (Little, 2001), the sociocognitive approach to L2 acquisition (Atkinson, 2002), the concept of languaging (Swain, 2006), and communicative competence theory (Richards, 2006). The study adopts a qualitative methodology based on surveys and interviews with 20 Russian-speaking adults residing in Israel. Data were analyzed using thematic analysis (Braun & Clarke, 2006). The results identify three main types of strategies: structured individual learning, group learning, and informal participation in language communities. The most effective formats involved live interaction with native speakers in informal contexts and small-group conversational learning with pedagogical support. Less effective were text-based chats and inconsistent language exchanges. The discussion underscores the importance of combining personal initiative, cognitive engagement, social sensitivity, and professional support. These findings can inform the design of support programs for adult L2 learners in non-immersive contexts.*

Keywords. *Adult learners, teaching strategies, non-immersive context*

JEL Classification J240

INTRODUCTION

In contexts where the target language (L2) is not part of daily life, adult language learners (LLs) face specific challenges in developing oral skills, which require both cognitive effort and social awareness (Atkinson, 2002). Without a natural language environment, adult learners must seek or create practice opportunities independently, demanding a high degree of autonomy, motivation, and strategic learning management (Little, 2001; Oxford, 1990).

Autonomous development of oral communicative competence is one of the most demanding aspects of English language learning outside immersion, necessitating reflective abilities, goal setting, and strategic alignment with learners' personal needs and resources. This article aims to identify and analyze strategies used by adult learners to improve their English speaking skills in a non-English-speaking environment.

The study draws on the theoretical foundations of autonomous learning (Little, 2001) and communicative competence (Richards, 2006), and incorporates the sociocognitive perspective on L2 acquisition (Atkinson, 2002) and the concept of "languaging" (Swain, 2006), which emphasizes the importance of language use in the acquisition process.

METHODOLOGY

The study is based on qualitative analysis of written surveys and oral interviews with 20 Russian-speaking adults (N=20), aged 28 to 55, living in Israel and studying English outside an

immersive environment. All participants had secondary or higher education and English proficiency levels between A2 and B2.

The survey included open-ended questions about learning environments, interaction with teachers and peers, lesson structure and content, learning pace, and satisfaction with oral communication progress. In-depth interviews explored learners' autonomous speaking strategies.

A five-point Likert scale was used to assess satisfaction. Data collection and analysis followed the thematic analysis approach (Braun & Clarke, 2006), enabling the identification of key strategy categories, their functions, frequency, and perceived effectiveness (speaking with and without native speakers in both home and foreign environments) from the learners' perspective.

RESULTS

Three main types of oral communication development strategies emerged:

- Structured Individual Learning, including sessions with professional teachers (native or native-level speakers) delivered in offline, online, and phone formats.
- Group Learning, involving in-person and online classes in small and large groups.
- Informal Participation in Language Communities, such as language exchanges, conversation clubs, online forums, and cultural events.

INDIVIDUAL LEARNING

Offline lessons with professional teachers—native and non-native speakers with near-native proficiency—provided learners with flexible topic selection, personalized pacing, and feedback. While offering professional guidance and individualized support, this format lacked peer interaction and was often costly.

Online video lessons (via Zoom, Meet, Skype; e.g., iTalki, British Council Meet) enabled topic flexibility and integrated reading and writing. However, the absence of peer interaction remained a drawback.

Phone lessons (e.g., Jerusalem Post Lite Talk) offered flexibility and native speaker interaction, but lacked a structured curriculum and integration of other language modalities.

GROUP LEARNING

Small Russian-speaking groups (5–6 participants) with native-speaking teachers, held at language schools (e.g., Unlimited Knowledge), facilitated targeted oral practice, vocabulary development, storytelling, personal experience sharing, and language games (Hampel & Stickler, 2012). These conditions were favorable for developing communicative competence through active participation.

Online groups led by Russian-speaking teachers with native-level proficiency (e.g., ID English) tailored explanations to common difficulties among Russian-speaking learners. Challenges included varied proficiency levels, a lack of structured programs, and limited personalization.

Programs offered by institutions from English-speaking countries (e.g., British Council Club Adults) were praised for structure, professionalism, and exposure to different accents. However, they lacked individualization and pacing flexibility.

Professional online courses (e.g., OPEN by the U.S. Department of State; MOOCs) for educators and professionals included written tasks and listening activities with diverse speakers.

Communication occurred via chat and forums, approximating spontaneous dialogue through structured writing tasks.

INFORMAL LANGUAGE COMMUNITIES

Online language exchanges (Speakly, Tandem, HelloTalk, ConversationExchange) facilitated interaction with native speakers through video and text, combining learning and intercultural dialogue. Reciprocal conversations covered everyday topics, fostering paraphrasing, spontaneous speech, dialogic skills, and cultural awareness. Difficulties included finding suitable partners and maintaining boundaries in non-personalized contexts.

Group exchanges (online/offline, e.g., Tel Aviv Cool Language Exchange) involved topic discussions, photo descriptions, and cultural dialogue. Hebrew-speaking Russians found more opportunities for live interaction, though time demands were high.

Conversation clubs, tandem meetups, themed forums, and social media groups (e.g., The Warmth of Home on Facebook) encouraged written and optional spoken interaction on themes like travel, friendship, humor, and nostalgia. Posts, though brief, resembled spoken discourse, though language depth was limited.

Online games with voice chat (e.g., Discord, Fortnite) enabled spontaneous English use in real-time. However, these environments were skewed young, were lexically narrow, and carried risks of adopting errors from non-native peers.

Cultural events hosted by English-speaking Israeli organizations (ESRA, IBCA) included lectures, concerts, plays, seminars, tours, and book clubs, offering immersive moments and spontaneous interaction. These activities promoted familiarity with diverse speech models and approached natural immersion.

Participants highlighted that direct involvement in cultural activities provided sustained contact and deeper engagement with speech practices, recognized as the most effective strategy for oral and cultural development due to access to authentic interaction.

Volunteering with native speakers (e.g., in healthcare or government translation) offered meaningful interaction but posed logistical and scheduling challenges.

DISCUSSION

Participants identified the most productive strategies as those enabling substantive interaction with native speakers in live contexts, such as plays, celebrations, workshops, tours, and book clubs. These findings align with prior research emphasizing the value of meaningful oral interaction in L2 development (Swain, 2000).

Live communication in small groups with structured programs and teacher support was also rated effective. Moderate satisfaction was associated with online individual lessons, cultural events, and structured language courses lacking consistent speech practice.

Text chats, gaming platforms, and irregular exchanges were considered least effective, suggesting that access to materials or digital environments without live interaction is insufficient for meaningful oral skill development.

Many participants combined strategies, blending individual and group formats to meet personal needs and compensate for the lack of immersion.

CONCLUSIONS

Overall, motivated adult learners in non-immersive settings can access diverse digital, communicative, and experiential strategies and choose combinations aligned with their learning preferences and available resources.

The findings offer a foundation for developing methodological recommendations to support autonomous oral communication development among adults in non-immersive environments.

References

1. Atkinson, D. (2002). Toward a sociocognitive approach to second language acquisition. *The Modern Language Journal*, 86(4), 525–545. <https://doi.org/10.1111/1540-4781.00159>
2. Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
3. Hampel, R., & Stickler, U. (2012). The use of videoconferencing to support multimodal interaction in an online language classroom. *ReCALL*, 24(2), 116–137. <https://doi.org/10.1017/S095834401200002X>
4. Little, D. (2001). *Learner autonomy and the challenge of tandem language learning via the Internet*. Council of Europe.
5. Oxford, R. L. (1990). *Language learning strategies: What every teacher should know*. Newbury House.
6. Richards, J. C. (2006). *Communicative language teaching today*. Cambridge University Press.
7. Swain, M. (2006). Languaging, agency and collaboration in advanced second language proficiency. In H. Byrnes (Ed.), *Advanced language learning: The contribution of Halliday and Vygotsky* (pp. 95–108). Continuum.

Sources

8. British Council. (n.d.). *Learn English: Club for adults*. <https://learnenglish.britishcouncil.org>
9. ESRA. (n.d.). *English-Speaking Residents Association in Israel*. <https://www.esra.org.il>
10. ID English. (n.d.). *Online English courses for Russian-speaking learners*. <https://idenglish.ru>
11. Jerusalem Post Lite Talk. (n.d.). *English speaking practice by phone*. <https://www.jpost.com/LiteTalk>
12. MOOCs. (n.d.). *Massive open online courses: Language and communication*. <https://www.mooc.org>
13. OPEN Program. (n.d.). *Online Professional English Network*. <https://openenglishprograms.org>
14. Speakly. (n.d.). *Language learning with real-life conversations*. <https://www.speakly.me>
15. Tandem. (n.d.). *The language exchange app*. <https://www.tandem.net>
16. Unlimited Knowledge. (n.d.). *Language school for adults*. <https://unlimitedknowledge.co.il>
17. Warmth of Home. (n.d.). *Russian-speaking community on Facebook*. <https://www.facebook.com/warmthofhome>

CULEGERE DE ARTICOLE
Conferința Științifică Națională “Multilingvism și Interculturalitate în Contextul Globalizării”
EDIȚIA a V-a, 04-05 aprilie 2025

Bun de tipar 04.12.2025
Coli editoriale 8,0. Coli de autor 7,70. Coli de tipar 12,9.
Comanda nr. 64.

Serviciul Editorial-Poligrafic
al Academiei de Studii Economice din Moldova
Chișinău, MD-2005, str. Bănulescu-Bodoni 59.
Tel.: 022-402-910