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 faceri 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 m**odelul de bază al CQ, utilizat frecvent ca punct de reper în curricula cursurilor de comunicare și limbă străină de afaceri.

• **Modelul lui Thomas (2006) s**ubiliniază 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) c**ontribuie 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 s**ubiecte 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 s**ubliniază 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. In 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. & Amorțitu, 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.