

商务英语跨文化语用能力培养路径

侯可斌 康可 刘畅

青岛城市学院 山东 青岛 266000

【摘要】：新时代商务英语育人培养体系建设，需立足文化融合发展维度推进。本研究界定文化导入的核心概念与内涵，明确其在商务英语教学中的核心价值与实践意义，聚焦跨文化交际能力培养核心要点展开探析。结合当前商务英语教学中文化导入失衡、语用能力培育不足等现实问题，基于爱德华·霍尔“文化冰山模型”解构商务文化显性与隐性维度，针对性提出科学教学实践策略：锚定文化传播目标强化导入针对性，采用案例互动、角色扮演深化感知，融入3R修复策略与形成性评估保障效果。研究可为提升商务英语文化导入有效性、指引学生跨文化交际能力培养提供理论与实践支撑。

【关键词】：商务英语；跨文化语用能力；文化冰山模型；教学改革

DOI:10.12417/2705-1358.26.05.023

1 引言

在全球化深度推进的新时代背景下，跨国商务活动中商务沟通的跨文化属性愈发凸显。商务英语作为国际商务往来的核心沟通工具，其教学目标已不再局限于语言知识的传输，而需聚焦跨文化语境下的语用能力培养。市场对商务英语人才的需求已从“能沟通”向“善沟通”升级，要求从业者既能熟练运用英语语言，又能精准把握不同文化背景下的商务规则、价值观念，实现高效跨文化商务互动。然而，从高校商务英语教学现状来看，文化导入与跨文化语用能力培养的融合度不足；部分高校商务英语课程对文化要素的融入缺乏系统性设计，导致学生虽具备一定的语言表达能力，却在实际跨文化商务场景中频繁出现语用失误。这种教学与职场需求的脱节，凸显了优化商务英语跨文化语用能力培养体系的必要性。

2 商务英语教学中文化导入的核心价值与实践逻辑

2.1 文化导入的核心价值

文化导入是夯实商务英语语言应用基石与职场竞争力的关键环节。首先，语言与文化的紧密耦合决定了文化导入在语言应用中的基础地位。通过引入不同国家的商务沟通风格与价值观，学生能够深入理解语言背后的文化内涵，规避“语言流利但交际失效”的尴尬，显著提升商务函电写作的准确性与得体性。其次，文化导入是跨文化思维培育的助推器。它通过打破文化偏见、建立包容意识，引导学生透析不同国家的商务逻辑与行为准则，帮助学生构建适配不同场景的跨文化思维模式。最后，精准的文化导入对接商务实战需求，是提升学生就业竞争力的直接路径。通过将真实职场文化场景与复杂商务问

题嵌入教学，学生得以提前熟悉跨文化商务规则、积累应对经验，从而显著增强其岗位适配能力与职场生存力。

2.2 文化导入与跨文化语用能力的内在关联

文化导入是跨文化语用能力培养的根本前提与评估基准。跨文化语用能力的形成必须以扎实的文化认知为支撑，缺乏系统的文化导入，语用能力的培养将失去根基，学生难以在实际商务场景中灵活运用语言，从而导致交流失效。例如，若学生不了解西方商务环境中“称谓体现平等”这一核心理念，便可能在交际中使用不当的尊称，进而引发语用失误；反之，跨文化语用能力的高低又是检验文化导入成效的重要标准。有效的文化导入旨在培养学生运用文化知识解决实际语用问题的能力，学生跨文化语用能力的提升水平，直接反映了文化导入教学的实效性。二者相辅相成，构成了“文化认知—语用实践—能力提升”的正向循环闭环。

2.3 商务英语教学中文化导入的实践原则

针对商务英语教学的职业导向性特征，文化导入必须严格遵循针对性原则、系统性原则与实用性原则。首先，针对性原则是教学的核心。文化导入应当结合具体商务场景与教学目标进行精准筛选，避免泛化的文化灌输，确保所选文化知识与课程内容及职场需求高度契合；其次，系统性原则要求兼顾显性文化与隐性文化的融合，构建循序渐进的教学体系。显性文化作为基础内容，易于感知与传授；而隐性文化相对抽象，需通过案例分析等方式进行深度挖掘，文化导入应贯穿教学全过程，形成从浅入深的清晰链条；最后，实用性原则强调教学应立足于职场实际需求，避免理论化与碎片化。教学中应选取鲜

活的职场案例，引导学生分析文化差异、提炼语用规则，并通过实践训练将文化知识转化为跨文化语用能力，以此提升教学的实用价值。

3 高校商务英语跨文化语用能力培养的现实困境

3.1 文化导入环节存在失衡问题

当前商务英语文化导入教学存在“内容偏重、方式单一、目标脱节”三重失衡。内容层面，教学常聚焦于礼仪、习俗等显性文化，而忽视价值观、思维模式等隐性文化深层内核，导致学生难以构建完整的文化认知体系；方式层面，仍以教师单向灌输为主，缺乏互动与体验，学生难以将知识转化为语用能力；目标层面，文化导入往往沦为知识点补充，未与语用能力培养建立协同目标，教学缺乏针对性语用训练，未形成“文化认知—语用实践—能力提升”的闭环。

3.2 跨文化语用能力培育存在短板

当前高校商务英语教学在目标设置、教学设计与评估体系上存在显著失衡，导致跨文化语用能力培养被边缘化。首先，大多数课程大纲未将跨文化语用能力列入核心培养目标，基础课程侧重语言知识讲解，缺乏专门的语用训练模块，导致学生难以系统构建语用规则认知。其次，教学中对语用失误的讲解多为零散提及，缺乏系统梳理失误类型、成因及补救方法，也缺乏针对性的模拟实训，学生难以识别潜在风险并及时纠正。最后，评价体系不完善。高校仍以终结性评估为主，侧重笔试，缺少对文化认知、语用得体的专项衡量，评估维度单一，难以精准反映教学实效。

3.3 教师与教学资源支撑不足

当前商务英语跨文化语用教学面临师资短缺、资源匮乏双重瓶颈。首先，教师跨文化商务素养与教学能力局限严重制约文化导入质量。部分教师，对不同国家的隐性商务文化了解浅薄，且缺乏将文化要素与语用训练有机融合的设计能力；此外，高校跨文化培训渠道不足，加剧了教学短板。其次，现有教学资源难以满足新时代教学需求。教材案例陈旧，侧重欧美，涉及“一带一路”沿线国家较少，缺乏鲜活职场案例与实践素材，难以支撑互动式教学；与此同时，优质跨文化商务资源匮乏，如虚拟仿真平台和案例库不足，无法为文化导入与语用能力培养提供有力支撑。

4 理论支撑：爱德华·霍尔“文化冰山模型”的商务文化解构

4.1 “文化冰山模型”核心理论阐释

爱德华·霍尔的“文化冰山模型”将文化分为显性层（如语言、礼仪、着装）和隐性层（如价值观、思维模式），为商

务英语跨文化语用教学奠定基础。教学中教师应坚持“显性打底、隐性突破”：系统梳理不同国家的商务礼仪、函电规范等显性规则，帮助学生掌握交际底线，规避因表层差异引发的失误；深入剖析个人主义与集体主义、线性与循环思维等隐性价值观与思维模式差异，通过案例培养跨文化能力，完成从表象认知到内核洞察的跃迁。

4.2 模型对商务英语教学的指导价值

为破解跨文化商务教学的内容失衡问题，构建“文化冰山模型”导入体系至关重要。该模型指引教师兼顾显性与隐性文化，实现“显性文化打底、隐性文化突破”。教学时可先引入跨文化商务谈判的礼仪与着装等显性文化，随后深入解析价值观与思维模式等隐性文化，避免教学碎片化，帮助学生构建完整的文化认知体系。

5 商务英语跨文化语用能力培养的实践路径

5.1 锚定文化传播目标，强化文化导入的针对性

鉴于教学中“重语言、轻文化”的现状，构建分层递进的教学目标体系至关重要，可推动文化导入与语用培养的协同进步。基础目标聚焦显性文化认知与隐性文化内涵识别，为学生跨文化意识奠基；进阶目标强化语用适配能力训练，让学生能结合商务场景与文化语境精准运用规则、规避失误；高阶目标致力于跨文化交际创新，培养学生以语用调节化解文化冲突、达成高效沟通。同时，内容筛选要精准对接职场需求，基础语言课程侧重相关文化要素导入，专业商务课程聚焦隐性文化规则，结合学生职业路径覆盖重点国家商务文化，围绕核心语用能力设计主题，实现文化与语用训练深度契合。

5.2 创新教学方法，深化跨文化感知与语用实践

在教学方法上，可采用案例互动、角色扮演与项目实训三位一体的教学模式，深化学生的跨文化感知能力。案例互动教学选取跨文化商务的成功、失误与冲突案例，组织小组讨论剖析。如以因文化差异致谈判僵局的案例引导学生分析文化差异、探究语用失误根源并提出方案，积累交际经验。角色扮演实训搭建沉浸式场景，结合国际谈判等典型场景设计任务，让学生扮演不同文化背景的商务参与者，体验文化差异、练习语用表达，借助教师点评与虚拟仿真平台提升实战能力。情境化项目教学推动文化与语用深度融合，设计跨国产品推广等项目，让学生了解目标市场商务文化，结合语境制定沟通话术与方案，提升跨文化语用与团队协作能力。

5.3 融入 3R 修复策略，规避跨文化语用失误

针对跨文化语用失误的高发性，必须在教学中融入“3R”修复策略（Recognition、Remediation、Reinforcement），系统性地提升学生的错误识别与修正能力。首先，强化认知修复

(Recognition), 通过系统梳理称谓失误、语气失误、委婉表达失误与文化禁忌失误等类型, 结合案例辨析失误的表现形式与文化根源, 培养学生的风险防范意识。其次, 优化策略修复 (Remediation), 针对不同类型的失误, 讲授委婉解释、调整表达、补充说明与真诚道歉等补救策略, 并通过角色扮演与情景模拟进行反复练习, 提升应急处理能力。最后, 加强习惯修复 (Reinforcement), 通过反复训练与反馈矫正, 强化学生对正确语用规则的运用, 形成肌肉记忆与思维习惯。鼓励学生利用课外时间观看原版商务影片、阅读原版商务材料、与外籍人士交流, 并建立语用失误错题本, 持续优化语用表达。

5.4 构建形成性评估体系, 保障培养效果

为确保跨文化语用能力培养的实效性, 须构建以形成性评估为主的多元化评估体系。首先, 采用“教师评估+小组互评+自我评估”的三维模式构建多元评估主体: 教师评估侧重学生的文化认知深度、语用表达得体性与失误应对策略; 小组互评关注项目实践中的团队协作效率与沟通效果; 自我评估则促使学生反思学习过程, 制定针对性改进计划。其次, 丰富评估内容与维度。评估应涵盖文化认知、语用得体的性、跨文化敏感性等核心维度: 通过笔试与案例分析评估学生的理论掌握水平, 通过角色扮演与实操测试检验学生的语用实际运用能力, 并借助模拟失误场景评估学生的调适能力。最后, 优化评估方式与机制。采用课堂观察、即时反馈等多种形成性评估方式, 建立

“评估—反馈—矫正—再评估”的闭环机制, 根据评估结果动态调整教学策略, 确保学生跨文化语用能力能够在循序渐进中持续提升。

5.5 强化师资与资源支撑, 夯实教学基础

教学质量提升需师资与资源强力支撑。在师资建设方面, 高校必须将教师培养视为核心环节, 高校应加强商务英语教师跨文化培训, 注重素养的提升及能力重塑, 组织国际商务调研等丰富实战经验; 开展教学能力培训, 引导教师掌握文化导入方法, 运用多种教学手段融合文化与语用训练, 鼓励教学研究。同时优化教学资源体系上, 编写适配教材, 搭建案例库与材料库, 拓宽学习渠道; 引入海外资源, 搭建虚拟仿真平台, 为学生提供沉浸式学习体验。

6 结语

本研究聚焦商务英语跨文化语用能力培养, 得出关键结论: 文化导入作为培养核心, 与跨文化语用能力呈现“认知—实践—提升”的递进关联。然而, 当前高校在该能力培养上, 存在文化导入失衡、语用能力培育存短板、师资与资源支撑薄弱等突出问题。爱德华·霍尔的“文化冰山模型”为文化导入搭建了结构化框架, 借助锚定分层目标、创新教法、融入 3R 策略、构建评估体系及强化师资资源支撑等组合举措, 可有效突破培养困境, 推动文化导入与能力培养深度融合, 切实提升商务英语教学质量。

参考文献:

- [1] 高一虹. 跨文化意识与自我反思能力的培养——“语言与文化”、“跨文化交际”课程教学理念与实践[J]. 中国外语教育, 2008(2):12.
- [2] Chinnery A. Pragmatic Hope and the Cultivation of Response-Ability[J]. Studies in Philosophy and Education, 2025, 44(5).
- [3] Hall E T. Beyond Culture, New York (Anchor Press) 1976. [J]. 2012.
- [4] 庄恩平. 跨文化外语教学[M]. 上海外语教育出版社, 2012.