



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАФЕДРА ТЕОРИИ, МЕТОДИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

**Формирование кросс-культурных компетенций руководителя
дошкольной образовательной организации**
Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Управление и экспертиза в дошкольном образовании»
Форма обучения очная

Проверка на объем заимствований:
77,02 % авторского текста
Работа рекомендована к защите
16 мая 2024 г.
Зав. кафедрой ТМиМДО
Б. А. Артёменко

Выполнила:
Студент группы ОФ-202-267-2-1
Щепина Арина Константиновна
Научный руководитель:
к. п. н., доцент, доцент кафедры ТМиМДО
Семенова Марина Леонидовна

Челябинск
2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. СОСТОЯНИЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КРОСС-КУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ.....	9
1.1 Феномен «кросс-культурные компетенции руководителя»	9
1.2 Процесс формирования кросс-культурных компетенций руководителя дошкольной образовательной организации.....	14
1.3 Моделирование процесса формирования кросс-культурных компетенций руководителя дошкольной образовательной организации	20
Выводы по 1 главе.....	26
ГЛАВА 2. АПРОБАЦИЯ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ КРОСС-КУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	27
2.1 Изучение уровня сформированности кросс-культурных компетенций руководителя дошкольной образовательной организации	27
2.2 Реализация модели формирования кросс-культурных компетенций руководителя дошкольной образовательной организации	37
2.3 Анализ и апробация результатов деятельности по формированию кросс-культурных компетенций руководителя дошкольной образовательной организации	45
Выводы по 2 главе.....	50
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	53
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	56
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	62

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Серьезные изменения в политической, национальной и общественной сферах ставят новые целевые ориентиры в подготовке специалистов, способных работать в современных условиях, когда резко увеличивается процесс миграции населения и возрастают риски роста межнациональной конфликтности. С каждым годом в дошкольных образовательных организациях (далее – ДОО) увеличивается количество инокультурных воспитанников, испытывающих трудности в освоении русского языка, что создает трудности их включения в образовательный процесс ДОО. Отмечается необходимость адаптации условий образовательной деятельности ДОО под нужды данной категории воспитанников. Кроме того, во многих дошкольных образовательных организациях в настоящее время наблюдается разнородность состава педагогического коллектива по своим культурным ценностям, убеждениям, социальным ориентациям и установкам. Поэтому руководителю ДОО важно выстраивать уважительные деловые отношения и с сотрудниками, имеющими отношение к другим культурам.

Новые требования в кросс-культурной системе образования определяются указом Президента РФ № 1666 «О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года», в котором отмечена необходимость сохранения и развития этнокультурного и языкового многообразия РФ наряду с воспитанием уважения к российской истории и культуре, мировым культурным ценностям; «Национальной доктриной образования в Российской Федерации», в которой выделена важность гармонизации национальных и этнокультурных отношений, сохранения и поддержки этнической и национально-культурной самобытности народов России, гуманистических традиций их культур; профессиональным стандартом «Руководитель образовательной организации», в котором в качестве одного из необходимого умения для

руководителя определена способность организовать работу по учету национально-культурных, климатических и других условий, в которых осуществляется образовательная деятельность.

Данные требования предполагают высокий уровень сформированности профессионализма руководителей образовательных организаций во взаимодействии с людьми разных культур, стремлении к повышению интереса педагогического коллектива к традициям и обычаям других культур, одновременно осознавая ценность своей субкультуры и культуры других этносов, обеспечивая взаимопроникновение разных культур.

Термин «кросс-культура» переводится с английского слова «Cross Culture», что можно перевести как «пересечение культур». Употребление префикса «cross-» подразумевает определенные трудности и/или их преодоление в процессе межкультурного взаимодействия – нахождения точек пересечения, линий соприкосновения, перехода или сдвигания границ.

Таким образом, актуальность проблемы формирования кросс-культурных компетенций *на социально-педагогическом уровне* определяется социальным заказом на руководителей ДОО, обладающих данными компетенциями в новых социальных условиях.

В научной литературе проблема формирования кросс-культурных компетенций рассматривалась многими учеными (Е.И. Гордеева, Л.С. Илюшин, И.Г. Кратко, М.Н. Лебедева, А.М. Мирзоева и др.). В настоящее время феномен кросс-культурных компетенций у руководителей образовательной организации изучают Т.А. Колосовская, А.В. Науменко, О.Н. Недосека, С.Л. Суворова и др.

И.Е. Шолудченко изучен вопрос формирования кросс-культурных компетенций руководителей образовательных учреждений в процессе повышения квалификации, Т.А. Колосовская рассматривает данную проблему в контексте подготовки будущих учителей. Однако, в системе дошкольного образования проблема формирования кросс-культурных компетенций

руководителей не подвергалась системному изучению, что актуализирует проблему исследования *на научно-теоретическом уровне*.

Актуальность проблемы *на научно-методическом уровне* связана с потребностью образовательной практики управления в формировании единого социокультурного пространства, которое обеспечивает полноценное взаимодействие субъектов, принадлежащих различным культурам. Соответственно, для современного руководителя важнейшей управленческой доминантой должно стать формирование интегративных коммуникативных умений кросс-культурного общения со всеми участниками образовательных отношений.

Анализ исследований позволил нам выделить противоречия между:

- возросшей потребностью общества в подготовке руководителей образовательных учреждений, обладающих высоким уровнем понимания других культур и их обычаев, уважения интересов других культур, и отсутствием в практике управления системы действий по формированию целенаправленных данных компетенций;

- необходимостью формирования кросс-культурных компетенций у руководителей образовательных организаций и недостаточным научно-теоретическим обоснованием решения данной проблемы в системе современного дошкольного образования;

- потребностью образовательной практики в создании единой поликультурной среды в ДОО и недостаточным уровнем компетентности руководителей образовательных организаций в создании условий по взаимодействию с представителями других культур.

Указанные противоречия определяют проблему нашего исследования: *каковы организационно-педагогические условия формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО?*

Актуальность и недостаточная разработанность данной проблемы обусловили выбор темы исследования: «Формирование кросс-культурных компетенций руководителя дошкольной образовательной организации».

Цель исследования: теоретическое обоснование и апробация организационно-педагогических условий формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО.

Объект исследования: процесс формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО.

Предмет исследования: организационно-педагогические условия формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО.

Гипотеза исследования: процесс формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО будет проходить успешно при реализации следующих организационно-педагогических условий:

- разработаны критерии оценивания кросс-культурных компетенций руководителя ДОО;

- разработана и внедрена модель формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО.

Задачи исследования:

1. Провести анализ педагогической и психологической литературы по проблеме формирования кросс-культурных компетенций руководителя.

2. Изучить процесс формирования кросс-культурных компетенций руководителя дошкольной образовательной организации.

3. Описать и апробировать организационно-педагогические условия формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО.

4. Провести анализ и интерпретацию результатов апробации работы.

Теоретико-методологическую базу исследования составляют:

- лично ориентированный подход в образовании (В.А. Беликов, Е.В. Бондаревская, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, В.В. Сериков, И.С. Якиманская и др.);

- положения о межличностном и межкультурном общении как философской категории (К. Ясперс, М.М. Бахтин и др.);

- научные подходы: системный (А.Н. Аверьянов, И.Д. Андреев, В.Г. Афанасьев, И.В. Блауберг, В.Н. Садовский, В.С. Тюхтин, Э.Г. Юдин и др.);

др.), аксиологический (Е.В. Бондаревская, М.С. Каган, Н.Л. Худякова, М.С. Яницкий и др.), поликультурный (Е.С. Бабунова, В.В. Бычков, Е.Ю. Ежкова, Д.Б. Лихачев, О.А. Овсянникова и др.), компетентностный (Э.Ф. Зеер, Л.Ф. Иванова, Ю.В. Кайнов, В.А. Кальней, А.В. Хуторский и др.);

– психолого-педагогические исследования по проблеме формирования кросс-культурных компетенций (Е.И. Гордеева, Л.С. Илюшин, И.Г. Кратко, Т.А. Колосовская, М.Н. Лебедева, А.М. Мирзоева и др.);

– исследования в области формирования кросс-культурных компетенций у руководителей образовательной организации (Т.А. Колосовская, А.М. Мирзоева, А.В. Науменко, О.Н. Недосека, С.Л. Суворова, И.Е. Шолудченко и др.).

Методы исследования:

– теоретические: анализ, синтез, конкретизация, обобщение, сравнение, аналогия, моделирование.

– эмпирические: изучение литературы, документов и результатов деятельности по проблеме исследования, тестирование, анкетирование, измерение, наблюдение.

Теоретическая значимость исследования заключается в уточнении базовых понятий, обосновании моделирования процесса формирования кросс-культурных компетенций руководителя дошкольной образовательной организации.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанная модель формирования кросс-культурных компетенций руководителя может быть использована в практике работы ДОО.

База исследования: МАДОУ «Детский сад «НЬЮТОН» г. Челябинска».

Этапы исследования:

Первый этап – теоретический. Анализ психолого-педагогической литературы по исследуемой проблеме, определение категориального аппарата исследования, определение объекта, предмета исследования, условий гипотезы.

Второй этап – эмпирический. Реализация организационно-педагогических условий формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО.

Третий этап – обобщающий. Систематизация и обобщение результатов исследования, анализ и интерпретация данных, полученных в результате проведенной экспериментальной работы.

Апробация результатов исследования проводилась посредством участия в XXI-XXII Международных научно-практических конференциях «Актуальные проблемы дошкольного образования» (Челябинск, ЮУрГГПУ, 2023-2024 гг.).

Структура квалификационной работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка использованных источников и приложения.

ГЛАВА 1. СОСТОЯНИЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КРОСС-КУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

1.1 Феномен «кросс-культурные компетенции руководителя»

Исследование проблемы формирования кросс-культурных компетенций у руководителей ДОО предусматривает необходимость изучения сложносоставного базового понятия: кросс-культурные компетенции. Обратимся к характеристике феномена «компетенция».

В Толковом словаре под редакцией Д.И. Ушакова компетенция трактуется как «круг вопросов, явлений, в которых данное лицо обладает авторитетностью, познанием, опытом, кругом полномочий» [36, с. 185].

Э.Ф. Зеер и Э.Э. Сыманюк определяют компетенцию как предметную область, в которой индивид хорошо разбирается и способен устанавливать взаимосвязь между знаниями и ситуациями, а также формировать методы решения проблем [6].

И.А. Зимняя считает компетенцию основной характеристикой индивида, важной и устойчивой частью личности, позволяющей предсказать поведение человека в разных жизненных и профессиональных ситуациях [7].

А.В. Хуторской добавляет к определению «компетенция» интегративную совокупность характеристик (знания, умения, навыки, способности), обеспечивающих успешное выполнение профессиональной деятельности и достижение определённых результатов [39].

Таким образом, все определения компетенции имеют общую черту: они рассматривают её как свойство личности, потенциал индивида для решения различных задач, состоящий из знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определённой деятельности.

Рассмотрим понятие «кросс-культурная компетенция».

Термин «кросс-культура» – прямой перевод с английского слова «Cross Culture», что можно перевести как «пересечение культур».

Н.Б. Спиридонова выделяет такие знаковые для кросс-культурной компетенции составляющие, как знания, эмпатию, уважение других культур, владение иностранным языком, способность работать в гетерогенной среде, способность адаптироваться в новой кросс-культурной среде, терпимость к неопределенности, гибкость, эмоциональную стабильность [33].

Среди основных характеристик кросс-культурного подхода следует отметить:

- 1) диалог культур в историческом и современном контексте;
- 2) выделение не столько когнитивной, сколько моральной ценности знания;
- 3) необходимость междисциплинарного подхода для реализации данной концепции обучения.

Под кросс-культурными компетенциями Т.В. Жукова понимает сферу коммуникативной деятельности личности, которая в силу своей кросс-культурной обусловленности воспринимается ею как естественная [4].

Критериями кросс-культурной компетентности, по ее мнению, являются:

- 1) кросс-культурная осведомленность (совокупность знания культурных артефактов, моделей поведения, понимания необходимости и соблюдения сценариев поведения родной либо иной культуры или субкультуры);
- 2) культурная идентичность (результат культурной идентификации, т.е. соотнесения и отождествления с культурными нормами и образцами поведения);
- 3) нормативная идентичность (знание, понимание и принятие социальных норм).

Т.В. Поштарева рассматривает понятие «этнокультурная компетентность», смежное понятию «кросс-культурные компетенции» и определяет его, как свойство личности, выражающееся в наличии

совокупности объективных представлений и знаний о той или иной этнической культуре, реализующейся через умения, навыки и модели поведения, способствующие эффективному межкультурному взаимопониманию и взаимодействию [27].

А.А. Шахнозарова, в свою очередь, утверждает, что кросс-культурная компетенция – это личностный рост каждого человека, приобретаемый путем проникновения в чужую культуру, наследие, традицию, историю, проявляющееся в процессе обмена культурным опытом [41].

Н.Е. Пивонова, говоря о кросс-культурных компетенциях, использует компетентностный подход (Дж. А.Ван Эком), в основе которого находится субъект, активно осваивающий разные культуры [25].

А.С. Городинец, О.Н. Недосека, А.В. Науменко рассматривают понятие «кросс-культурные компетенции» в контексте педагогической деятельности и определяют их, как совокупность способностей, типов поведения и практической деятельности, которые позволяют индивидам эффективно и осмысленно взаимодействовать с другими индивидами, социокультурная среда которых отличается от их собственной [3].

Обобщая рассматриваемые выше понятия, можно определить, что кросс-культурные компетенции как комплексное качество личности, сформированное на основе толерантности, предполагающее наличие знаний о различных культурах, умений вести межкультурный диалог и профессиональную деятельность в поликультурной среде и реального опыта взаимодействия с представителями других культур.

Считаем необходимым рассмотреть понятие «кросс-культурные компетенции руководителя».

Ю.А. Орлова, И.Б. Репина считают, что кросс-культурные компетенции руководителя являются совокупностью соответствующих знаний, потребностей, навыков, умений, интересов, психических свойств, мотивов, ценностей, опыта соблюдения социальных норм и правил поведения,

необходимых для повседневной жизни и профессиональной деятельности в современном кросс-культурном обществе [23].

И.Е. Шолудченко, в свою очередь, под кросс-культурными компетенциями руководителя образовательной организации понимает способность и готовность к деятельности, обеспечивающей профессионально-личностное развитие, и умение продуктивно осуществлять межъязыковые, межкультурные, межличностные коммуникации [43].

По мнению М.А. Манойловой, формирование кросс-культурных компетенций у руководителя образовательной организации будет способствовать повышению степени его психической адаптации к внутренней и кросс-культурной (внешней) среде [16].

Перейдем к характеристике компонентов кросс-культурных компетенций руководителя.

А.В. Попова, обобщая различные подходы к определению «кросс-культурные компетенции», выделила в них следующие структурные компоненты:

- 1) способы реагирования в ситуациях межкультурного взаимодействия;
- 2) кросс-культурная грамотность; типы этнической идентичности;
- 3) ценностная сфера, вербальные и невербальные коммуникации, религия, обычаи и традиции и т.д. [26].

А.С. Городинец считает, что кросс-культурная компетенция несет в себе как пласт качеств личности: эмпатия, толерантность, культурный интеллект, так и знание об особенностях различных культур, умение понимать и воспринимать инокультурную информацию, ее интерпретировать и вступать в кросс-культурную коммуникацию [3].

На основе анализа литературы нами выделены три основные кросс-культурные компетенции, необходимые для руководителя образовательной организации:

- толерантность;
- уважение интересов других культур;

– сохранение собственной культурной идентичности и устойчивость к влиянию со стороны представителей иной культуры.

Рассмотрим каждую из выделенных кросс-культурных компетенций подробно.

1. Толерантность (от лат. *tolerantia* – терпение) – определенная мировоззренческая и нравственно-психологическая установка личности на то, в какой мере ей принимать или не принимать различные, прежде всего чуждые, идеи, обычаи, культуру, нормы поведения.

В.Г. Крысько определяет этническую толерантность, как способность человека проявлять терпение к малознакомому образу жизни представителей других этнических общностей, их поведению, национальным традициям, обычаям, чувствам, мнениям, идеям, верованиям и т. д., которая отражается в выдержке, самообладании, способности индивида длительно выносить непривычные воздействия чужой культуры без снижения его адаптивных возможностей [12].

Из этого следует, что толерантность – это отношение к другим людям как к равным себе. Это уважительное отношение к людям вне зависимости от их национальной принадлежности, от языка, от религиозных верований, от цвета кожи и волос.

2. Уважение интересов других культур.

В.В. Макаев считает, что уважительное отношение к интересам других культур есть способность к активной и эффективной жизнедеятельности в многонациональной и кросс-культурной среде, развитое чувство понимания и уважения иных культур, умение жить в мире и согласии с людьми разных национальностей [15].

По мнению А.В. Науменко, руководители образовательных организаций должны обладать высокой культурой межнационального общения, чувством такта, деликатностью в отношениях с представителями различных этносов [19].

3. Сохранение собственной культурной идентичности и устойчивость к влиянию со стороны представителей иной культуры.

Ю.А. Идрисова под культурной идентичностью понимает осознание себя в качестве представителя определенной этнической группы, сопровождающееся положительным отношением к своему членству в данной этнической группе и сочетающееся с ценностным отношением к другим этносам [9].

По мнению Н.М. Лебедевой, позитивная культурная идентичность понимается как отнесение себя к данному этносу на основе позитивной оценки его культуры, способствующей укреплению этнического самосознания группы и сохранению ее целостности как этнокультурного организма [13].

Таким образом, в рамках исследования, нам близко комплексное понятие, предложенное И.Е. Шолудченко, и под кросс-культурными компетенциями руководителя будем понимать способность и готовность к деятельности, обеспечивающей профессионально-личностное развитие, и умение продуктивно осуществлять межъязыковые, межкультурные, межличностные коммуникации. Нами выделены три базовые кросс-культурные компетенции, необходимые для руководителя дошкольной образовательной организации: «толерантность», «уважение интересов других культур», «сохранение собственной культурной идентичности и устойчивость к влиянию со стороны представителей иной культуры».

1.2 Процесс формирования кросс-культурных компетенций руководителя дошкольной образовательной организации

Любая компетентность обязательно предполагает атрибутивность т.е. необходимость, существенность, неотъемлемость какого-либо свойства объекта или явления. Кросс-культурная компетентность не является исключением и исходит из феноменологии кросс-культурности, которая представляет собой комплексную область научного знания о языке,

формировании языковой парадигмы личности в условиях поликультурного мира и взаимосвязи и взаимовлиянии языка и культуры.

В такой ситуации речь идет о необходимости более глубокого и тщательного изучения мира носителей языка, их культуры в широком этнографическом смысле слова, образа жизни, национального характера, менталитета, поэтому задача формирования кросс-культурной компетенции остается одной из ведущих в современном управлении ДОО.

Д.В. Лихачев указывал на то, что непонимание национально-культурных различий народов, значимости культуры каждой нации, народности приводит к усилению национальной вражды. Д.С. Лихачев предостерегал: «Терпимость необходима, иначе невозможно существование общества без насилия» [14, с. 46]. Однако, добавлял, что одной терпимости недостаточно, необходимо взаимопонимание, которое заключается в «понимании духовной жизни другого, признании за ней некоей правды, хотя бы и неполной» [14, с. 49].

Также Д.С. Лихачев считал, что важным является и сохранение этнокультурной среды своего народа. На сохранение культуры народов больших и малых должны быть направлены усилия всех людей [14].

Вышеописанная мысль Д.С. Лихачева говорит о важности пересечения разных культур, и при этом уважения и сохранения своей этнокультурной среды, самосознания [14].

Процесс формирования кросс-культурной компетентности руководителей ДОО представляет собой специально организованное целенаправленное воздействие руководства на ДОО в целом, и обратный равнозначный процесс, цель которого достижение определенного уровня интегрального качества личности, включающего знания о сравнении и адаптации культурных различий и универсалий, умения ретрансляции иной культуры.

Задачами данного процесса являются:

- 1) актуализировать способности изучения, сравнения и адаптации культурных различий на уровне организации;

2) развить умения выстраивать позитивные межкультурные отношения с представителями других культур;

3) создавать условия взаимопроникновения различных культур в дошкольной организации.

Мотивом формирования кросс-культурной компетентности является потребность руководителей ДОО в осуществлении межкультурной коммуникации адекватно условиям поликультурного социума, а также осознание ими необходимости в умении реализовывать коммуникативные интенции с учетом различных культуротворческих практик общения, культурной и субкультурной поведенческой среды.

Для развития умения представлять иную культуру и реализации способности творческой педагогической деятельности в условиях кросс-культурного обучения необходимо определить и описать компоненты формирования кросс-культурных компетенций руководителей, разработанные Н.Б. Спиридоновой:

- 1) ценностно-смысловой;
- 2) проектировочно-организационный;
- 3) когнитивно-инструментальный;
- 4) позиционно-регулятивный [31].

Рассмотрим каждый компонент подробно.

1. Ценностно-смысловой компонент.

Н.Б. Спиридонова, отмечает, что у руководителя ДОО в процессе управленческой деятельности могут возникать конфликты, возникающие по следующему ряду причин: различное отношение к себе, к другим членам педагогического коллектива, к участникам образовательных отношений. При этом осознание руководителем ценностей участников образовательных отношений, а именно педагогов ДОО и семей воспитанников способствует предупреждению конфликтных ситуаций и принятию эффективных управленческих решений в современной многонациональной среде ДОО [31].

2. Проектировочно-организационный компонент.

Данный компонент, по мнению Н.Б. Спиридоновой, характеризуется способностью руководителя ДОО прогнозировать возможности и проблемы, проектировать деятельность, предвидеть последствия принятых управленческих решений, умением организовывать взаимодействие участников воспитательно-образовательного процесса (методистов, педагогов ДОО, семей воспитанников, воспитанников ДОО) в условиях кросс-культурности [31].

3. Когнитивно-инструментальный компонент.

Знания и умения в сфере организации управленческой работы в кросс-культурной системе образования обеспечены когнитивно-инструментальным компонентом, характеризующим способность руководителя ДОО эффективно реализовывать выполняемые функции в кросс-культурном пространстве ДОО. Разные этнические и культурные характеристики участников образовательных отношений подразумевают разное отношение ко времени, процессу принятия решения, делегированию, к выбору стиля руководства.

4. Позиционно-регулятивный компонент.

Этот компонент, как отмечает Н.Б. Спиридонова обеспечивает грамотное регулирование отношений между участниками образовательных отношений ДОО с разными ценностями и позволяет добиваться общей цели при различном понимании способов ее достижения. При этом руководителю ДОО необходимо контролировать и корректировать свое поведение [31].

Процесс формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО происходит в два этапа (О.Ю. Зайцева, В.В. Карих, И.В. Михайлова):

1 этап – этап теоретической работы;

2 этап – этап практической деятельности [5].

Цель первого этапа формирования кросс-культурных компетенций руководителя: создавать условия для формирования нравственно-ценностной позиции руководителя, его этно-социальной установки, личностных качеств и системы отношений (ценностно-смысловой компонент); вооружить

руководителя ДОО системой научных знаний в области поликультурной и народной педагогики (когнитивно-инструментальный компонент).

Содержание данного этапа предусматривает использование различных форм методической работы: лекции, интерактивные лекции, семинары, практические работы и других форм работы.

Цель второго этапа формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО: теоретическое осмысление, обобщение (проектировочно-организационный компонент) и применение полученных знаний и умений в области поликультурной и народной педагогики (позиционно-регулятивный компонент), а также развитие познавательного интереса и познавательных потребностей в профессиональном самообразовании.

Формирование кросс-культурных компетенций у руководителя ДОО на втором этапе имеет свою специфику. Важной составляющей данного процесса является интерактивность, нацеленность на развитие практических навыков и, безусловно, технологичность, поскольку основное внимание руководителей образовательных организаций направлено на получение конкретных ответов на вопросы «как действовать в этой ситуации?», «как решить возникшую проблему?».

Наиболее эффективным в решении данной проблемы являются интерактивные практики, в основе которых лежит методика интерактивного развивающего обучения, позволяющая в процессе занятий сформировать практические навыки межкультурного взаимодействия. Руководители выполняют множество практических упражнений, проблемных ситуаций, кейсов, ролевых игр, участвуют в деловой игре, разыгрывают симуляции.

Практика содержит программу развития кросс-культурных компетенций, которая разрабатывается специально под специфику конкретного ДОО и содействует внедрению новых моделей взаимодействия.

При этом целями обучения в практико-ориентированных занятиях могут являться:

- 1) выявление подходов к решению кросс-культурных проблем;

2) развитие социальных компетенций (эффективное взаимодействие, разрешение конфликтов, принятие решений);

3) повышение культурного интеллекта участников тренинга (развитие чувствительности к кросс-культурным различиям);

4) развитие кросс-культурных управленческих компетенций;

Данные формы обучения помогают обучить руководителей ДОО навыкам и умениям выстраивать коммуникацию с участниками воспитательно-образовательного процесса из другой культуры, развивают способность адаптироваться к быстро меняющимся условиям кросс-культурной среды, которые в совокупности способствуют появлению соответствующих компетенций.

Результатом формирования кросс-культурной компетентности руководителя ДОО являются сформированные профессионально значимые характеристики личности:

1) «толерантность» (у руководителя ДОО сформируется умение устанавливать диалог и взаимодействовать, с людьми, имеющими иное мировоззрение,);

2) «уважение интересов других культур» (у руководителя ДОО сформируется культурный интеллект, как основа уважения интересов других культур);

3) «сохранение собственной культурной идентичности и устойчивость к влиянию со стороны представителей иной культуры» (у руководителя ДОО сформируется положительное отношение к своей принадлежности к данной этнической группе наравне с ценностным отношением к другим этносам).

Также можно предположить, что посредством организации процесса по формированию кросс-культурных компетенций руководителя ДОО у остальных участников воспитательно-образовательного процесса ДОО (педагогов, родителей, воспитанников ДОО) сформируются параллельно базовые кросс-культурные компетенции.

Таким образом, процесс формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО сложен и многогранен. Он включает четыре компонента (ценностно-смысловой, проектировочно-организационный, когнитивно-инструментальный, позиционно-регулятивный), которые реализуются в процессе методической работы (этапы теоретической работы и практической деятельности).

1.3 Моделирование процесса формирования кросс-культурных компетенций руководителя дошкольной образовательной организации

Процесс формирования кросс-культурных компетенций будет эффективнее рассматриваться через моделирование, как наиболее наглядного способа отображения реального процесса, передающего наиболее важные его черты и свойства. Модель – это описание, которое отражает реальность до уровня абстракции, то есть представляет собой некий идеальный образ.

В.А. Штофф выделяет несколько видов моделей: структурная, функциональная, структурно-функциональная. Анализ научных подходов к формированию кросс-культурных компетенций руководителя позволил теоретически обосновать необходимость разработки структурно-функциональной модели формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО [44].

Структурно-функциональная модель – это теоретическая модель, используемая в различных научных областях, чтобы понять и объяснить организацию и функционирование сложных систем.

Основное назначение структурно-функциональных моделей, по мнению В.А. Штоффа заключается в раскрытии связи строения изучаемого объекта с выполняемыми функциями. В структурно-функциональной модели система рассматривается как совокупность взаимосвязанных элементов, которые выполняют определенные функции, чтобы обеспечить нормальное функционирование системы в целом [44].

Теоретико-методологической основой разработки структурно-функциональной модели выступали системный, компетентностный, личностно-деятельностный подходы.

Системный подход представляет кросс-культурную компетенцию как целостную систему с индивидуальными особенностями, которые отсутствуют у каждого её компонента. Использование положений компетентностного подхода (А.А. Вербицкий, И.А. Зимняя, А.В. Хуторской и др.) будет способствовать не только усвоению отдельных знаний и умений, но и развитию способности реализовывать их на практике, так как этот подход характеризуется практико-ориентированностью [2, 8, 39].

Личностно-деятельностный подход успешно интегрирует личностно-ориентированный и деятельностный подходы. Личностно-ориентированный подход основан на гуманизме и учитывает индивидуальные особенности ученика, его интересы и склонности. Деятельностный подход предполагает активное и целенаправленное взаимодействие руководителя с окружающим миром и другими участниками образовательного процесса.

Комплексное использование данных подходов обеспечивает разработку структурно-функциональной модели формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО, которая включает в себя взаимосвязанные и взаимодополняемые друг друга блоки:

- 1) целевой;
- 2) диагностический;
- 3) содержательный;
- 4) оценочно-результативный.

В рамках исследования выделены три базовые кросс-культурные компетенции, необходимые для руководителя ДОО:

- 1) «толерантность»;
- 2) «уважение интересов других культур»;

3) «уважение интересов других культур», «сохранение собственной культурной идентичности и устойчивость к влиянию со стороны представителей иной культуры».

В первую очередь рассмотрим целевой блок разработанной модели.

Первый блок реализует функцию целеполагания и определяет цель и задачи на основе анализа психолого-педагогической литературы. Цель модели определена в соответствии с социальным заказом, который отражен в указе Президента РФ от 19 декабря 2012 г. №1666 «О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года» [35].

Цель: повышение уровня сформированности кросс-культурных компетенций руководителя ДОО.

Задачи:

1. Разработать критерии оценивания кросс-культурных компетенций руководителя ДОО.

2. Реализовать комплекс мероприятий по формированию кросс-культурных компетенций руководителя в дошкольной образовательной организации.

Диагностический блок (констатирующий этап) представлен первоначальным оцениванием степени выраженности кросс-культурных компетенций руководителя ДОО:

1) «толерантность»;

2) «уважение интересов других культур»;

3) «сохранение собственной культурной идентичности и устойчивость к влиянию со стороны представителей иной культуры».

В данном блоке определены критерии сформированности кросс-культурных компетенций руководителя ДОО, выделенных ранее.

1. «Толерантность»:

– умение устанавливать диалог и взаимодействовать, с людьми, имеющими иное мировоззрение;

– умение находить адекватный стиль поведения в кросс-культурном коллективе.

2. «Уважение интересов других культур»:

– желание вступать в контакт с представителями других культур, принимать особенности вербального и невербального взаимодействия, ценностные установки;

3. «Сохранение культурной идентичности и устойчивость к другим культурам»:

– осознание своей принадлежности к этнической группе, системы этнодифференцирующих признаков;

– положительное отношение к своей принадлежности к данной этнической группе наравне с ценностным отношением к другим этносам.

Для оценки кросс-культурной компетенции «толерантность» нами подобран экспресс-опросник «Индекс толерантности» (О.А. Кравцова, Г.У. Солдатова, О.Е. Хухлаев, Л.А. Шайгерова). Для диагностики кросс-культурной компетенции «Уважение других культур» будет использована адаптация опросника «Шкала культурного интеллекта» К. Эрли и С. Анга на русскоязычной выборке (Е.В. Беловол, К.А. Шкварило, Е.М. Хворова). С целью диагностики кросс-культурной компетенции «Уважение интересов других культур», «сохранение собственной культурной идентичности и устойчивость к влиянию со стороны представителей иной культуры» были подобраны две методики: методика Дж. Финни, измеряющая выраженность этнической идентичности, методика оценки позитивности и неопределенности этнической идентичности (А.Н. Татарко, Н.М. Лебедева) [34].

Содержательный блок (формирующий этап) представлен планированием и реализацией работы по формированию кросс-культурных компетенций руководителя ДОО. Работа строится в два этапа:

1 этап – этап теоретической работы. На этом этапе создаются условия для формирования нравственно-ценностной позиции руководителя и

педагогического коллектива ДОО, их этно-социальной установки, личностных качеств и системы отношений (ценностно-смысловой компонент), формирование системы научных знаний в области поликультурной и народной педагогики (когнитивно-инструментальный компонент). На первом этапе используются такие формы работы, как лекции, семинары и др.

2 этап – этап практической деятельности. Целью второго этапа является теоретическое осмысление, обобщение (проектировочно-организационный компонент) и применение полученных знаний и умений в области поликультурной и народной педагогики (позиционно-регулятивный компонент). На этом этапе основной формой работы являются интерактивные практики, в основе которых лежит методика интерактивного развивающего обучения, позволяющая сформировать практические навыки межкультурного взаимодействия.

Последний – четвертый блок реализует функцию контроля и оценки результативности осуществления модели. В оценочно-результативном блоке (контрольный этап) происходит повторное оценивание степени выраженности кросс-культурных компетенций руководителя ДОО и его коллектива по тем же критериям и уровням, что и в диагностическом блоке.

Представим разработанную модель с помощью рисунка ниже (рисунок 1).

Таким образом, разработана структурно-функциональная модель процесса формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО, которая включает в себя взаимосвязанные и взаимодополняемые друг друга блоки: целевой, диагностический, содержательный и оценочно-результативный. В экспериментальной части исследования представим подробно практическую реализацию данной модели.

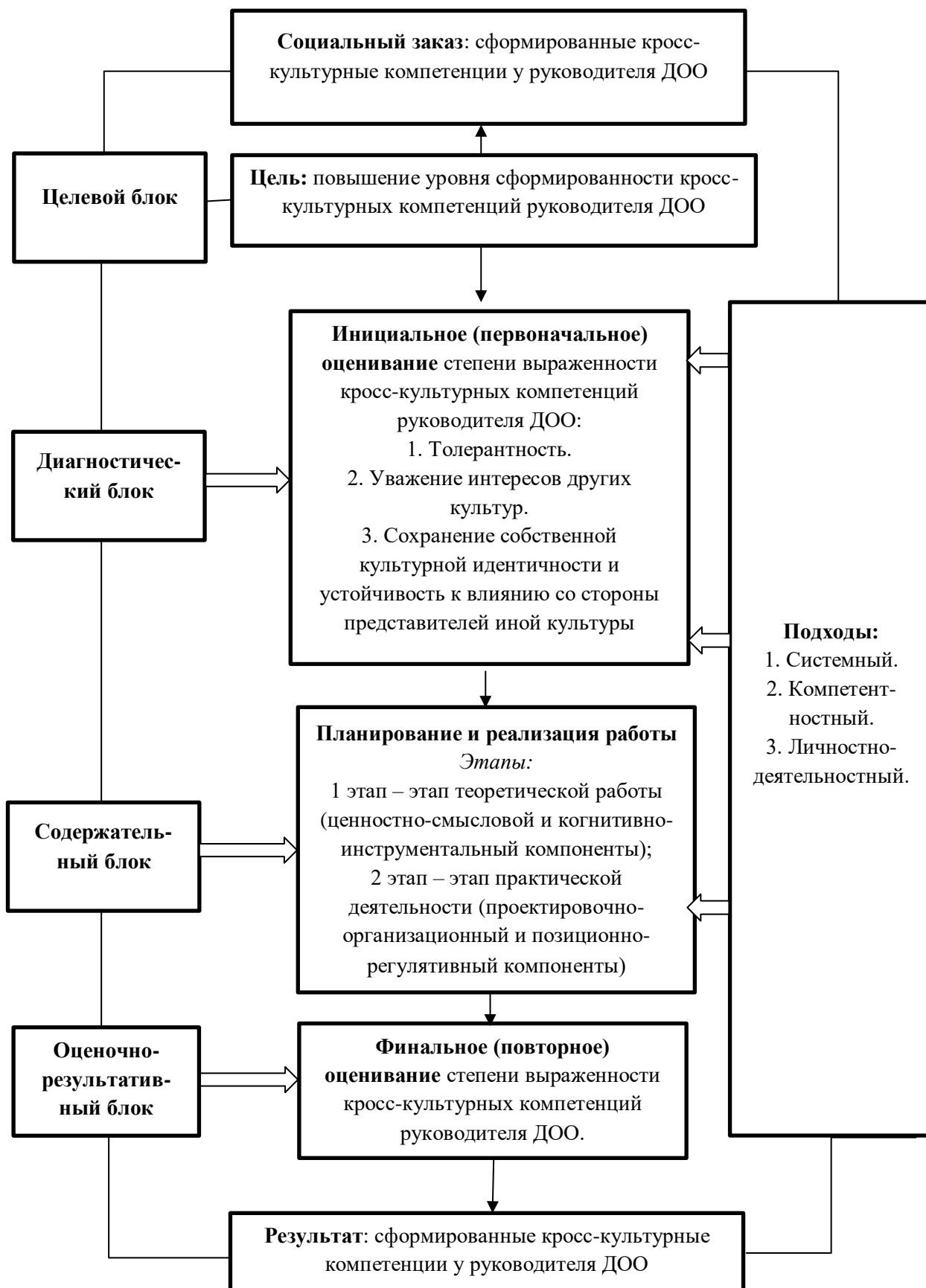


Рисунок 1 – Структурно-функциональная модель процесса формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО

Выводы по 1 главе

В результате психолого-педагогического изучения проблемы формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО были сделаны следующие выводы:

1. Кросс-культурные компетенции руководителя – это способность и готовность к деятельности, обеспечивающей профессионально-личностное развитие, и умение продуктивно осуществлять межъязыковые, межкультурные, межличностные коммуникации. Нами выделены кросс-культурные компетенции, необходимые руководителю: «толерантность», «уважение интересов других культур», «сохранение культурной идентичности и устойчивость к влиянию со стороны представителей иной культуры».

2. Процесс формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО включает в себя четыре компонента (ценностно-смысловой, проектировочно-организационный, когнитивно-инструментальный, позиционно-регулятивный), которые реализуются поэтапно: 1 этап – этап теоретической работы, 2 этап – этап практической деятельности.

3. Нами разработана и описана структурно-функциональная модель формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО, которая включает в себя взаимосвязанные блоки: целевой, диагностический, содержательный и оценочно-результативный. Теоретико-методологической основой разработки модели выступали системный, компетентностный, личностно-деятельностный подходы.

ГЛАВА 2. АПРОБАЦИЯ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ КРОСС-КУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Изучение уровня сформированности кросс-культурных компетенций руководителя дошкольной образовательной организации

Целью опытно-экспериментальной части исследования являлась апробация модели формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО.

Задачами опытно-экспериментальной работы стали:

1. Изучение уровня сформированности кросс-культурных компетенций руководителя ДОО.

2. Реализация модели формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО.

3. Анализ результатов опытно-экспериментальной работы.

Достижение цели осуществлялось в три этапа:

I этап – констатирующий. На данном этапе решались следующие вопросы:

1) проведение анкетирования и оценка мотивации руководителей ДОО к формированию кросс-культурной компетентности;

2) подбор методик и первичная диагностика уровня сформированности кросс-культурных компетенций руководителя ДОО.

II этап – формирующий. Задачи второго этапа опытно-экспериментальной работы включали в себя: планирование и реализация модели формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО.

III этап – контрольный. На контрольном этапе проведена заключительная диагностика уровня сформированности кросс-культурных компетенций руководителя ДОО.

Опытно-экспериментальная работа была организована на базе МАДОУ «Детский сад «НЬЮТОН» г. Челябинска», в период с 2023 по 2024 год. Всего в исследовании приняло участие 4 руководителя ДОО и его структурных подразделений.

На констатирующем этапе исследования было проведено анкетирование руководителей ДОО на предмет оценки уровня сформированности мотивации к формированию кросс-культурных компетенций. Нами была составлена анкета, в которой было включено девять оценочных утверждений. Руководителям ДОО предлагалось оценить степень согласия с предложенными утверждениями по 5-балльной шкале, 0 баллов – полностью не согласен, 5 баллов – полностью согласен. Бланк анкеты представлен в приложении (приложение 1).

Для оценки уровня сформированности мотивации к формированию кросс-культурной компетентности использовались следующие показатели:

0-22 – низкий уровень сформированности мотивации к формированию кросс-культурных компетенций;

23-31 – средний уровень мотивации к формированию кросс-культурных компетенций;

32-45 – высокий уровень сформированности мотивации к формированию кросс-культурных компетенций.

Также для выявления уровня сформированности кросс-культурных компетенций руководителей ДОО были подобраны методики к каждой компетенции, описанной в теоретической части исследования (таблица 1).

Таблица 1 – Методики исследования уровня сформированности кросс-культурных компетенций руководителей ДОО

№ п/п	Кросс-культурные компетенции	Методики
1	2	3
1	Толерантность	Экспресс-опросник «Индекс толерантности» (О.А. Кравцова, Г.У. Солдатова, О.Е. Хухлаев, Л.А. Шайгерова) (приложение 2)
2	Уважение интересов других культур	«Шкала культурного интеллекта» К. Эрли и С. Анга на русскоязычной выборке

Продолжение таблицы 1

1	2	3
		(Е.В. Беловол, К.А. Шкварило, Е.М. Хворова) (приложение 3)
3	Сохранение собственной культурной идентичности и устойчивость к влиянию со стороны представителей иной культуры	Методика оценки позитивности и неопределенности этнической идентичности (А.Н. Татарко, Н.М. Лебедева) (приложение 4)

Первая методика – экспресс-опросник «Индекс толерантности» (О.А. Кравцова, Г.У. Солдатова, О.Е. Хухлаев, Л.А. Шайгерова). Цель: определение общего уровня толерантности, а также выявление этнической толерантности, социальной толерантности и толерантности как черты личности.

Стимульный материал опросника составили утверждения, отражающие как общее отношение к окружающему миру и другим людям, так и социальные установки в различных сферах взаимодействия, где проявляются толерантность и интолерантность человека.

В опросник включены утверждения, выявляющие отношение к некоторым социальным группам (меньшинствам, психически больным людям, нищим), коммуникативные установки (уважение к мнению оппонентов, готовность к конструктивному решению конфликтов и продуктивному сотрудничеству). Специальное внимание уделено этнической толерантности – интолерантности (отношение к людям иной расы и этнической группы, к собственной этнической группе, оценка культурной дистанции). Три субшкалы опросника направлены на диагностику таких аспектов толерантности, как этническая толерантность, социальная толерантность, толерантность как черта личности.

Вторая методика – «Шкала культурного интеллекта» К. Эрли и С. Анга на русскоязычной выборке (Е.В. Беловол, К.А. Шкварило, Е.М. Хворова). Цель: изучить уровень сформированности культурного интеллекта.

В опроснике предлагается прочитать каждое утверждение и оценить степень согласия с каждым из утверждений по 7-ми балльной шкале. Опросник измеряет несколько компонентов культурного интеллекта:

Метакогнитивный компонент отвечает за уровень когнитивных стратегий, позволяющих человеку вырабатывать правила для социального взаимодействия в новых культурных условиях, адаптировать и подстраивать стратегии поведения к культурным особенностям.

Когнитивный компонент указывает на знания норм и правил разных стран и культур, знания культурных особенностей, полученных либо эмпирически, либо в процессе обучения.

Мотивационный компонент отражает способность направлять внимание и энергию на изучение культуры и функционирование в культурно изменяющихся условиях.

Поведенческий компонент говорит о способности проявлять надлежащее вербальное и невербальное поведение в ситуации кросс-культурного взаимодействия.

Третья методика – методика оценки позитивности и неопределенности этнической идентичности (А.Н. Татарко, Н.М. Лебедева). Цель методики: изучить тип этнической идентичности.

Данная методика включает две шкалы, каждая из которых состоит из четырех вопросов. Первая шкала позволяет оценить эмоциональный компонент этнической идентичности, точнее, валентность (эмоциональную окрашенность) этнической идентичности. Оценке подлежит степень позитивности этнической идентичности. Вторая шкала позволяет оценить, насколько ясно респондент ощущает себя представителем своего народа. Вопросы, составляющие данную шкалу, направлены на оценку степени неопределенности этнической идентичности респондента.

При обработке данных подсчитывается среднее значение по каждой шкале. Шкалы содержат как обратные, так и прямые вопросы. Обратные вопросы перед началом обработки подлежат перекодировке.

Перейдем к результатам констатирующего этапа опытно-экспериментальной работы в соответствии с вышеописанной методикой диагностического обследования.

В первую очередь представим результаты проведенного анкетирования мотивации руководителей ДОО к формированию кросс-культурных компетенций (таблица 2).

Таблица 2 – Результаты изучения мотивации руководителей ДОО к формированию кросс-культурных компетенций

№ п/п	Имя	Баллы	Уровень сформированности мотивации
1	Руководитель 1	25	Средний
2	Руководитель 2	35	Высокий
3	Руководитель 3	28	Средний
4	Руководитель 4	35	Высокий

Говоря о количественном анализе результатов анкетирования, следует сказать, что у руководителей ДОО выявлен средний (2 руководителя – 50 % от общего количества испытуемых) и высокий (2 руководителя – 50 % от общего количества испытуемых) уровни сформированности мотивации к формированию кросс-культурных компетенций. Количественные результаты представим графически с помощью диаграммы (рисунок 2).

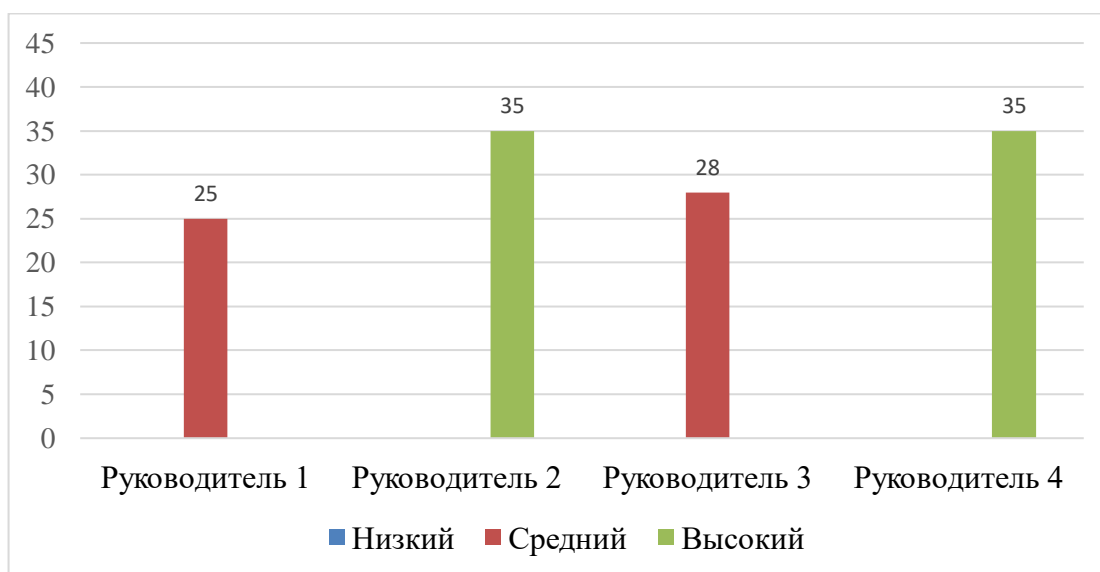


Рисунок 2 – Результаты изучения мотивации к формированию кросс-культурных компетенций руководителей ДОО

Перейдем к качественному анализу результатов анкетирования руководителей ДОО.

Все руководители считают, что современному руководителю ДОО необходимы кросс-культурные компетенции для налаживания продуктивных образовательных отношений детьми и родителями разных национальностей, однако часть руководителей (50 %) не считает, что данные компетенции важны для налаживания профессиональных отношений с педагогами разных национальностей. Руководители ДОО высоко оценили важность учета особенностей национального характера участников образовательных отношений в ДОО, при этом отметили, что испытывают трудности в общении с педагогами, родителями разных национальностей.

Руководители ДОО выше всего оценили важность кросс-культурной компетенции «толерантность» для руководителя ДОО (4-5 баллов). Немного ниже руководители ДОО оценили значимость таких кросс-культурных компетенций, как «уважение интересов других культур», «сохранение собственной культурной идентичности и устойчивость к влиянию со стороны представителей иной культуры» (2-3 балла).

Все руководители ДОО считают, что им необходимо повысить свой уровень сформированности кросс-культурных компетенций, и они нуждаются в методической помощи при организации данного процесса. В целом, все руководители ДОО в связи с современной обстановкой в стране и в системе образования понимают значимость формирования у них кросс-культурных компетенций, и, следовательно, заинтересованы быть участниками целенаправленной работы по данному направлению.

Далее представим результаты изучения у руководителей ДОО уровня сформированности кросс-культурной компетенции «толерантность» по методике «Индекс толерантности» (О.А. Кравцова, Г.У. Солдатова, О.Е. Хухлаев, Л.А. Шайгерова) (таблица 3).

Таблица 3 – Результаты изучения кросс-культурной компетентности «толерантность» руководителей ДОО

№ п/п	Имя	Баллы	Уровень толерантности
1	Руководитель 1	65	Средний
2	Руководитель 2	63	Средний
3	Руководитель 3	70	Средний
4	Руководитель 4	72	Средний

В результате диагностики, можно сделать вывод, что все руководители показали средний уровень толерантности. Это свидетельствует о том, что данным испытуемым свойственно сочетание как толерантных, так и интолерантных черт. В одних социальных ситуациях они ведут себя толерантно, в других частично могут проявлять интолерантность. Высокий и низкий уровни толерантности выявлен не был. Наглядно представим полученные результаты графически с помощью диаграммы (рисунок 3).

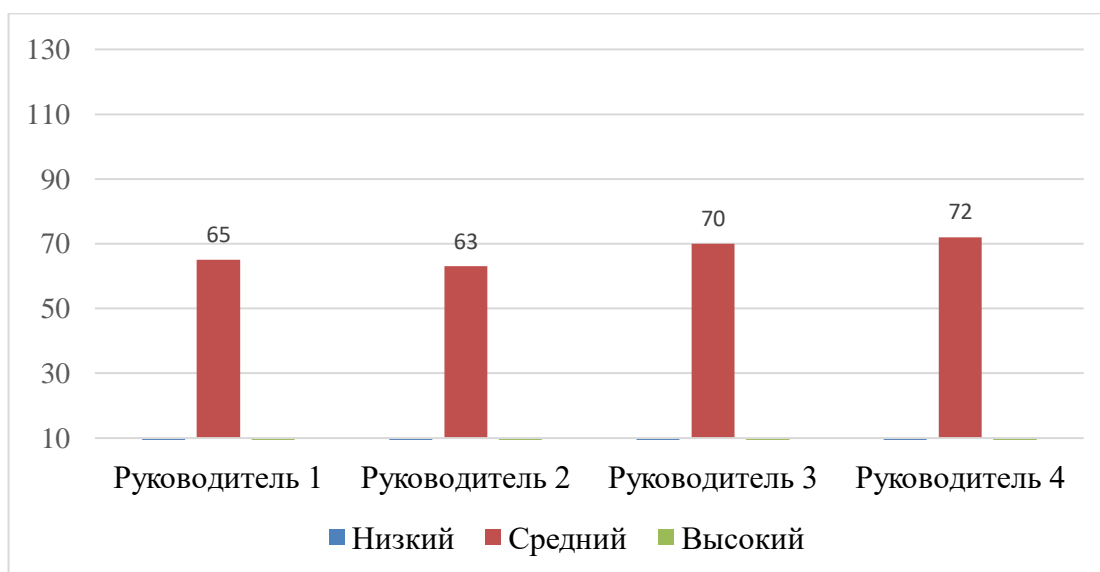


Рисунок 3 – Результаты изучения сформированности кросс-культурной компетенции «толерантность» руководителей ДОО

Также важно рассмотреть результаты изучения толерантности у руководителей ДОО по субшкалам: этническая толерантность, социальная толерантность, толерантность, как черта личности.

Этническая толерантность отражает установки в сфере межкультурного взаимодействия, отношение человека к другим этническим группам. Социальная толерантность проявляется в отношении к группам людей, имеющим различия по социальному признаку. Толерантность как черта личности определяет личностные черты, установки и убеждения, которые в значительной степени определяют отношение человека к окружающему миру.

По результатам методики было выявлено, что распределение по шкалам достаточно равномерное также с преобладанием среднего уровня толерантности. Среди руководителей преобладающей является толерантность как черта личности.

Перейдем к результатам изучения у руководителей ДОО уровня сформированности кросс-культурной компетенции «уважение интересов других культур» по модификации методики «Шкала культурного интеллекта» К. Эрли и С. Анга (таблица 4).

Таблица 4 – Результаты изучения кросс-культурной компетентности «уважение интересов других культур» руководителей ДОО

№ п/п	Имя	Баллы	Уровень культурного интеллекта
1	Руководитель 1	70	Средний культурный интеллект
2	Руководитель 2	72	Средний культурный интеллект
3	Руководитель 3	75	Средний культурный интеллект
4	Руководитель 4	84	Средний культурный интеллект

В результате диагностики, можно сделать вывод, что все руководители показали средний культурный интеллект. Руководители ДОО обладают некоторым запасом общих знаний, но в ситуациях реального контакта с представителями других культур их не хватает. Подробный анализ ответов руководителей по отдельно взятым утверждениям опросника продемонстрировал наличие низких показателей по утверждениям, которые затрагивают характеристику накопленных респондентами знаний страноведческого характера, включающих экономическую, правовую,

социальную, производственную сферы страны, представляющей другую культуру. Кроме того, в недостаточном количестве оказалось знаний, касающихся специфических особенностей интерпретации невербальных средств в процессе коммуникации с представителями других культур. Категоричнее всего руководители ДОО оценили собственный опыт в отношении утверждений, имеющих связь с осуществлением взаимодействия в профессиональной деятельности. Руководители указывают на то, что им недостает знаний, отражающих специфику той или иной культуры. По их мнению, эти знания могли бы стать основой построения взаимодействия с педагогами и родителями, представляющими другие культуры. Кроме того, у руководителей не в полной мере сформировано умение правильно интерпретировать модели поведения, принятых у представителей определенных культур в профессиональной сфере.

Наглядно представим полученные результаты графически с помощью диаграммы (рисунок 4).

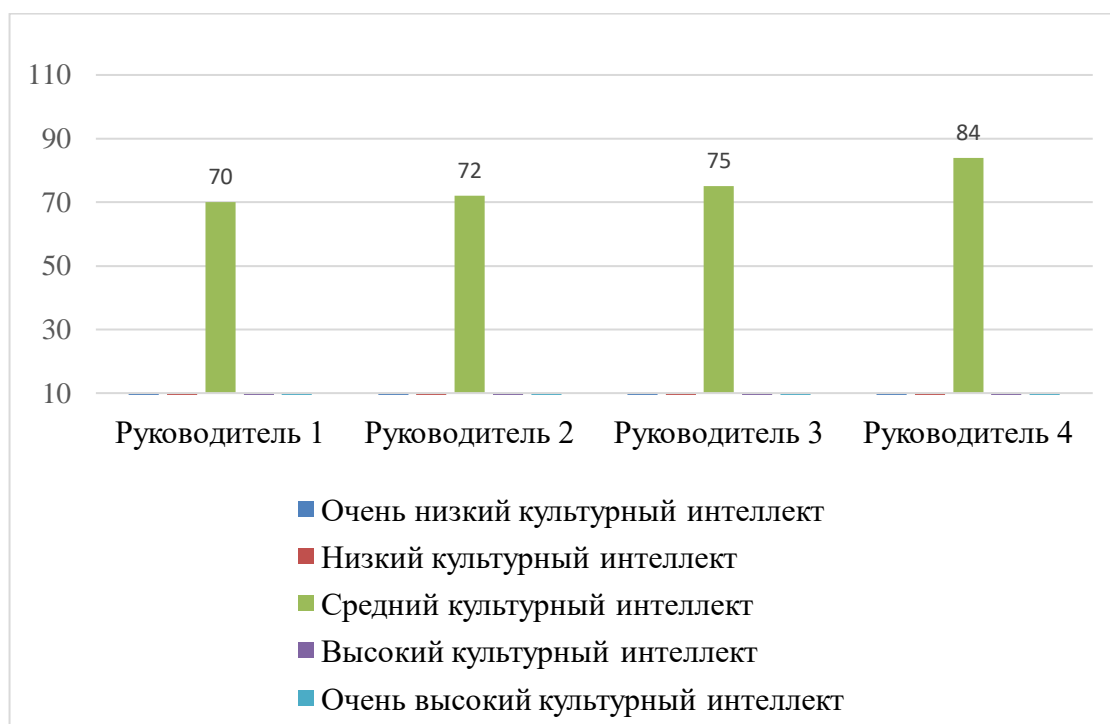


Рисунок 4 – Результаты изучения сформированности кросс-культурной компетенции «уважение интересов других культур» руководителей ДОО

Перейдем к результатам изучения у руководителей ДОО уровня сформированности последней кросс-культурной компетенции «сохранение собственной культурной идентичности и устойчивость к влиянию со стороны представителей иной культуры» по методике оценки позитивности и неопределенности этнической идентичности (А.Н. Татарко, Н.М. Лебедева) (таблица 5).

Таблица 5 – Результаты изучения кросс-культурной компетентности «сохранение собственной культурной идентичности и устойчивость к влиянию со стороны представителей иной культуры»

№ п/п	Имя	Позитивность этнической идентичности	Неопределенность этнической идентичности
		Уровень	Уровень
1	Руководитель 1	Средний	Средний
2	Руководитель 2	Средний	Низкий
3	Руководитель 3	Средний	Низкий
4	Руководитель 4	Средний	Средний

В результате диагностики мы выяснили, что позитивность этнической идентичности, то есть эмоциональный компонент, находится у всех руководителей на среднем уровне. При этом 50 % от общего количества испытуемых имеют выраженную неопределенность этнической идентичности, то есть не в достаточной степени осознают собственную принадлежность к своему народу.

Наглядно представим полученные результаты графически с помощью диаграммы (рисунок 5).

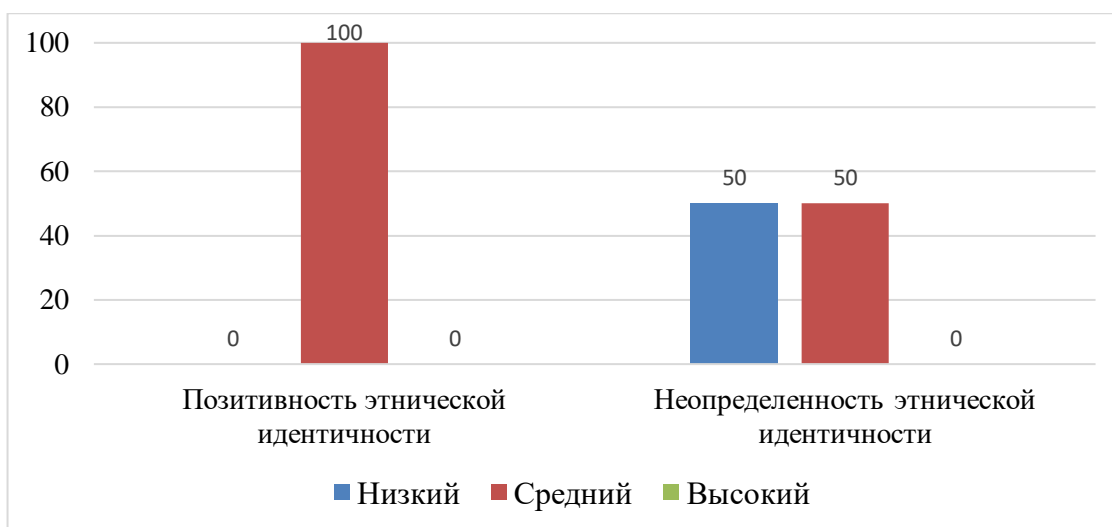


Рисунок 3 – Результаты изучения сформированности кросс-культурной компетенции «сохранение собственной культурной идентичности и устойчивость к влиянию со стороны представителей иной культуры» руководителей ДОО

Таким образом, результаты констатирующего этапа исследования говорят о недостаточном уровне сформированности кросс-культурных компетенций у руководителей ДОО и высокой степенью их заинтересованности в решении данной проблемы. На основании полученных результатов была организована работа по реализации модели формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО на формирующем этапе исследования.

2.2 Реализация модели формирования кросс-культурных компетенций руководителя дошкольной образовательной организации

На основе теоретического анализа было установлено, что в решении проблемы формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО большую эффективность имеет создание и реализация структурно-функциональной модели, подробно описанной в параграфе 1.3 теоретической части исследования.

Реализация диагностического блока модели в параграфе 2.1 экспериментальной части исследования.

Содержательный блок модели формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО представлен методической работой.

С этой целью была организована методическая работа по формированию кросс-культурных компетенций руководителя ДОО в соответствии с двумя этапами (таблица 6):

1 этап – этап теоретической работы;

Цель первого этапа: создать условия для формирования нравственно-ценностной позиции руководителя, его этно-социальной установки, личностных качеств и системы отношений (ценностно-смысловой компонент); вооружить руководителя ДОО системой научных знаний в области поликультурной и народной педагогики (когнитивно-инструментальный компонент).

На данном этапе были использованы следующие формы методической работы: лекция, круглый стол, консультация, митап (неформальная встреча специалистов одной профессии, на которой обсуждают заранее заявленную тему), беседа, информационный буклет.

В рамках реализации ценностно-смыслового компонента формирования кросс-культурных компетенций руководителей ДОО были проведены мероприятия:

1. Тематические беседы о толерантности «Без Мы – ничто, Мы без Я – пустота», «Воспитание толерантного сознания». Данные беседы направлены на определение феномена «Толерантность», знакомство с основными принципами толерантности, выделение характеристики толерантного человека. Например, тематическая беседа о толерантности «Без Мы – ничто, Мы без Я – пустота» проходит в форме дискуссии. Предлагается дать определение понятию «толерантность», показать его многоаспектность. Для этого необходимо подобрать несколько определений.

2. Круглый стол+ беседа «Воспитание толерантности: сущность и средства», «Толерантность: утопия или реальная необходимость?», «К чему приводит национальная и религиозная нетерпимость?». Мероприятия

направлены на повышение уровня готовности к конструктивному диалогу с людьми и группами людей независимо от их национальной, социальной, религиозной принадлежности.

3. Митап «Формирование толерантности из опыта работы в ДОО». Формирование позитивного общественного мнения о толерантности в педагогической среде; развитие связей и сетевого взаимодействия подразделений, работающих по теме «толерантность»; продвижение идей толерантности и культуры мира, а также расширение знаний об этническом и культурном многообразии мира.

4. Консультации «Культурные барьеры, сопровождающие восприятие педагогом ребенка иной культуры», «Роль национальных традиций в воспитании культуры межнационального общения». Рекомендации направлены на повышение межкультурной компетентности руководителей ДОО, на раскрытие принципов межнационального общения: знания о традициях; такт в общении с людьми; уважительное отношение к традициям.

5. Круглый стол «Актуальные проблемы формирования этнической идентичности». В процессе проведения мероприятия были раскрыты актуальные проблемы, приоритетные направления и задачи воспитания этнической толерантности в ДОО.

В рамках реализации когнитивно-инструментального компонента формирования кросс-культурных компетенций руководителей ДОО были проведены мероприятия:

1. Лекции «Что такое «культурный интеллект»?», «Что такое «этническая идентичность»?». Лекции направлены на обсуждение таких понятий как «социальной идентичности» и «этнической идентичности», побуждение участников к осознанию и развитию собственной этнической идентичности. Например, лекция «Что такое «этническая идентичность»?». Каждая группа получает карточку с вопросом для обсуждения: зачем нужна человеку этническая идентичность? может ли меняться этническая идентичность? связаны ли между собой этническая идентичность и

гражданство? Как? Участники обсуждают эти вопросы в мини-группах, затем происходит общее обсуждение: сначала группа называет свой вопрос, рассказывает о результатах своей работы, затем представители других групп могут высказать свое мнение или задать вопрос группе или тренеру.

2. Информационные буклеты «О конфессиональных особенностях педагогов и воспитанников, принадлежащих к другим культурам», «Об этнической культуре педагогов и воспитанников, принадлежащих к иным культурам».

3. Консультации «Сохранение этнокультурной идентичности ребенка», «Кросс-культурная толерантность в среде ДОО», «Памятка толерантности».

4. Беседа «Формирование этнокультурной идентичности личности в кросс-культурном пространстве ДОО». В данной беседе затрагивался и обсуждался вопрос о большей вовлеченности руководителей ДОО в процесс обеспечения равных возможностей для полноценного развития каждого ребенка независимо от места проживания, пола, нации, языка, социального статуса.

2 этап – этап практической деятельности.

Цель второго этапа: теоретическое осмысление, обобщение (проектировочно-организационный компонент) и применение полученных знаний и умений в области поликультурной и народной педагогики (позиционно-регулятивный компонент), а также развитие познавательного интереса и познавательных потребностей в профессиональном самообразовании.

На этом этапе были использованы следующие формы методической работы: игровое занятие с элементами тренинга, викторина, выставка, решение проблемных ситуаций, вокршоп (обучающее мероприятие, в котором упор делается на практическую работу), проблемно-аналитический семинар, семинар-тренинг, интерактивный семинар, тренинговые упражнения, дискуссия, практикум, проект, хакатон (ограниченное по времени,

динамичное мероприятие, предназначенное для разработки новых решений в области образовательной деятельности и доведения их до стадии апробации).

В рамках реализации проектировочно-организационного компонента формирования кросс-культурных компетенций руководителей ДОО были проведены следующие мероприятия:

1. Игровое занятие с элементами тренинга «Сложное понятие «толерантность»...». Исследование понятий, имеющих отношение к проблеме толерантности и разницу восприятия одних и тех же слов разными людьми. Участники делятся на небольшие группы, каждой команде дается несколько листов бумаги и карандаши. Ведущий вызывает к себе по одному представителю от каждой группы и сообщает слово-задание. Участники возвращаются в группы и молча рисуют это слово. Цель группы - догадаться, о каком слове идет речь.

2. Воркшоп «Толерантность к себе и другим». Направлен на развитие поликультурной интуиции, чувствительности, понимания другого человека.

3. Хакатон «Чтобы не было всем тесно». Практикум направлен на работу с понятием «толерантность» при помощи ассоциативного ряда; развитие фантазии, творческого мышления. Ведущий проходит по кругу с лукошком, в котором находятся различные мелкие предметы. Участники, не заглядывая в лукошко, берут какой-то один предмет. Когда все готовы, ведущий предлагает каждому найти какую-нибудь связь между этим предметом и понятием «толерантность».

4. Решение проблемных ситуаций «Толерантность – путь к культуре мира».

5. Семинар-тренинг «Как понять ребенка из иной культуры?».

6. Проблемная дискуссия «Трудные педагогические случаи в поликультурном контексте».

7. Тренинговые упражнения «Межкультурное взаимодействие с субъектами образовательного процесса», «Внутриличностные ресурсы руководителя: Кто Я в кросс-культурном поле?». Практикумы направлены на

повышение уровня понимания руководителями соевй значимости в поликультурной среде ДОО. Ключевым является принятие себя, своих достоинств и недостатков, а также организации в целом, осознание ценности и уникальности своей работы в поликультурной среде ДОО.

8. Интерактивный семинар «Рефлексивный опыт». Рефлексия собственного педагогического опыта работы в кросс-культурном пространстве ДОО.

9. Проблемно-аналитические семинары «Культурный ассимилятор, как метод подготовки к межкультурному взаимодействию», ««Этническая» картина мира и межкультурное общение», «Этнические стереотипы и предубеждения», «Позитивная этническая идентичность: структура, подходы, важность формирования». Данные семинары раскрывают сущность этнической картины мира, а также позволяют поразмышлять над проблемой «нравственным поликультурным вакуумом» образования.

В рамках реализации позиционно-регулятивного компонента формирования кросс-культурных компетенций руководителей ДОО были проведены следующие мероприятия:

1. Проблемная выставка «День коренных народов» (вашего региона) Час интересных сообщений «Что вы знаете об обычаях, традициях, обрядах народов, населяющих наш регион?»; встреча с интересными людьми разных национальностей (родители воспитанников).

2. Национальная викторина «Культурное наследие народов России» Затрагиваются такие темы, как виды художественной росписи, русская народная игрушка, тканевые промыслы, промыслы, связанные с резьбой, промыслы, связанные с металлом, нематериальное культурное наследие. По окончании викторины.

3. Кросс-культурный вечер «О вкусах не спорят». Участникам мероприятия предлагается приготовить блюда разных народов на выбор и рассказать происхождение данного блюда (легенду).

4. Практикум «Роль музейных экспозиций, выставок в ознакомлении с другими культурами». Данный практикум нацелен на повышение виденья многонациональной картины мира. Каждому участнику необходимо обустроить пространство используя традиционный инвентарь разных культур, а затем презентовать поликультурную мини-среду.

5. Практикум «Роль музея в ДОО в возрождении народной русской культуры, как способа сохранения культурной идентичности». Практикум направлен на усовершенствование предметно-пространственной среды мини-музея ДОО национальными костюмами, посудой, игрушками разных народов проживающих в нашем регионе, что способствует сохранению поликультурной среды в организации.

6. Интерактивная выставка «Национальный костюм и предметы быта моего народа».

7. Составление макета книжной выставки «Дорогой толерантности, мира, дружбы и согласия».

С помощью таблицы представим подробное содержание методической работы по формированию кросс-культурных компетенций руководителя ДОО (таблица 6).

Таблица 6 – Содержание методической работы по формированию кросс-культурных компетенций руководителя ДОО

№ п/п	Кросскультурные компетенции	Этапы	
		1 этап – Теоретическая работа	2 этап – Практическая деятельность
1	2	3	4
1	«Толерантность»	– тематические беседы о толерантности «Без Мы – ничто, Мы без Я – пустота», «Воспитание толерантного сознания»; – круглый стол+ беседа «Воспитание толерантности: сущность и средства», «Толерантность: утопия или реальная необходимость?»;	– игровое занятие с элементами тренинга «Сложное понятие «толерантность»...»; – проблемная выставка «День коренных народов» (вашего региона); – национальная викторина «Шедевры этнических традиций»; – кросс-культурный вечер «О вкусах не спорят»

Продолжение таблицы 6

1	2	3	4
		<p>«К чему приводит национальная и религиозная нетерпимость?»;</p> <ul style="list-style-type: none"> – митап «Формирование толерантности из опыта работы в ДОО»; – консультация «Кросс-культурная толерантность в среде ДОО», «Памятка толерантности» 	<p>(национальные блюда разных народов);</p> <ul style="list-style-type: none"> – составление макета книжной выставки «Дорогой толерантности, мира, дружбы и согласия»; – решение проблемных ситуаций «Толерантность – путь к культуре мира»; – воркшоп «Толерантность к себе и другим»; – хакатон «Чтобы не было всем тесно»
2	«Уважение интересов других культур»	<ul style="list-style-type: none"> – лекция «Что такое «культурный интеллект»?»; – информационный буклет о конфессиональных особенностях педагогов и воспитанников, принадлежащих к другим культурам; – информационный буклет об этнической культуре педагогов и воспитанников, принадлежащих к иным культурам; – консультации «Культурные барьеры, сопровождающие восприятие педагогом ребенка иной культуры», «Роль национальных традиций в воспитании культуры межнационального общения» 	<ul style="list-style-type: none"> – семинар-тренинг «Как понять ребенка из иной культуры?»; – проблемная дискуссия «Трудные педагогические случаи в поликультурном контексте»; – тренинговые упражнения «Межкультурное взаимодействие с субъектами образовательного процесса»; – интерактивный семинар «Рефлексивный опыт» (рефлексия собственного педагогического опыта работы в кросс-культурном пространстве ДОО); – проблемно-аналитические семинары «Культурный ассимилятор, как метод подготовки к межкультурному взаимодействию», ««Этническая» картина мира и межкультурное общение», «Этнические стереотипы и предубеждения»; – практикум «Роль музейных экспозиций, выставок в ознакомлении с другими культурами»;
3	«Сохранение собственной культурной идентичности и устойчивость к влиянию со стороны»	<ul style="list-style-type: none"> – лекция «Что такое «этническая идентичность»?»; – круглый стол «Актуальные проблемы формирования этнической идентичности»; 	<ul style="list-style-type: none"> – проблемно-аналитические семинары «Позитивная этническая идентичность: структура, подходы, важность формирования»; – интерактивная выставка «Национальный костюм и

Продолжение таблицы 6

1	2	3	4
3	представителей иной культуры».	– консультация «Сохранение этнокультурной идентичности ребенка»; – беседа «Формирование этнокультурной идентичности личности в кросс-культурном пространстве ДОО»	предметы быта моего народа»; – тренинговые упражнения «Внутриличностные ресурсы педагога: Кто Я в кросс-культурном поле?»; – практикум «Роль музея в ДОО в возрождении культуры, как способа сохранения культурной идентичности»

Примеры конспектов методических мероприятий по формированию кросс-культурных компетенций руководителя ДОО представлены в приложении (приложение 5).

Таким образом, на формирующем этапе опытно-экспериментальной работы была апробирована модель формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО. В следующем параграфе проверим эффективность внедренной нами модели посредством проведения повторного диагностического обследования уровня сформированности кросс-культурных компетенций руководителей ДОО.

2.3 Анализ и апробация результатов деятельности по формированию кросс-культурных компетенций руководителя дошкольной образовательной организации

Целью контрольного этапа является проверка эффективности разработанной и внедренной модели формирования кросс-культурных компетенций руководителя дошкольной образовательной организации. Для диагностики нами были использованы те же методики (приложение 2,3,4), что и на констатирующем этапе эксперимента.

В первую очередь представим результаты повторного диагностического обследования у руководителей ДОО уровня сформированности кросс-культурной компетенции «толерантность» по методике «Индекс

толерантности» (О.А. Кравцова, Г.У. Солдатова, О.Е. Хухлаев, Л.А. Шайгерова) (таблица 7).

Таблица 7 – Результаты повторного изучения кросс-культурной компетентности «толерантность» руководителей ДОО

№ п/п	Имя	Баллы		Уровень толерантности	
		Конст. этап	Контр. этап	Конст. этап	Контр. этап
1	Руководитель 1	65	100	Средний	Высокий
2	Руководитель 2	63	95	Средний	Средний
3	Руководитель 3	70	88	Средний	Средний
4	Руководитель 4	72	102	Средний	Высокий

В результате повторной диагностики, можно сделать вывод, что все руководители значительно повысили свой уровень толерантности. Два руководителя (50 %) по-прежнему показали средний уровень толерантности, однако количество баллов значительно увеличилось. Руководителям свойственно сочетание как толерантных, так и интолерантных черт. В одних социальных ситуациях они ведут себя толерантно, в других частично могут проявлять интолерантность. Также два руководителя (50 %) показали высокий уровень толерантности, что на 50 % выше результатов констатирующего этапа исследования. Наглядно представим полученные результаты с помощью диаграммы (рисунок 4).

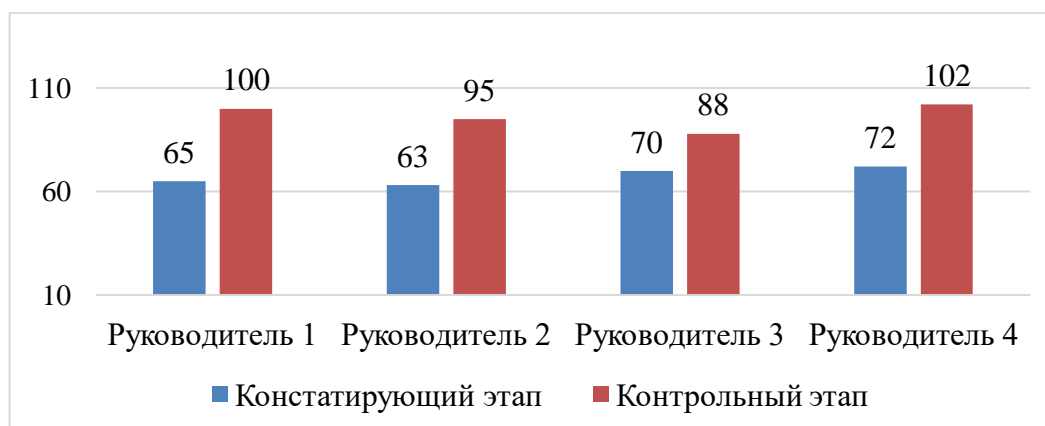


Рисунок 4 – Сравнительные результаты изучения сформированности кросс-культурной компетенции «толерантность» руководителей ДОО на констатирующем и контрольном этапах исследования

Также важно рассмотреть результаты изучения толерантности у руководителей ДОО по субшкалам: этническая толерантность, социальная толерантность, толерантность, как черта личности. По результатам методики было выявлено, что распределение по шкалам достаточно равномерное, с преобладанием высокого уровня толерантности по сравнению с результатами констатирующего этапа исследования. Среди руководителей преобладающей является толерантность как черта личности.

Перейдем к результатам повторного изучения у руководителей ДОО уровня сформированности кросс-культурной компетенции «уважение интересов других культур» по модификации методики «Шкала культурного интеллекта» К. Эрли и С. Анга (таблица 8).

Таблица 8 – Результаты повторного изучения кросс-культурной компетентности «уважение интересов других культур» руководителей ДОО

№ п/п	Имя	Баллы		Уровень культурного интеллекта	
		Конст. этап	Контр. этап	Конст. этап	Контр. этап
1	Руководитель 1	70	104	Средний	Высокий
2	Руководитель 2	72	103	Средний	Высокий
3	Руководитель 3	75	99	Средний	Средний
4	Руководитель 4	84	110	Средний	Высокий

В результате повторной диагностики, можно сделать вывод, что у всех руководителей повысился уровень культурного интеллекта. Три испытуемых показали высокий культурный интеллект (75 %), что на 75 % выше результатов констатирующего этапа исследования. Один руководитель (25 %) показал средний уровень культурного интеллекта, как и на констатирующем этапе исследования, однако количество баллов при проведении диагностики значительно увеличилось. Руководители ДОО обладают запасом знаний о представителях других культур и используют их в ситуациях реального взаимодействия.

Наглядно представим полученные результаты графически с помощью диаграммы (рисунок 5).

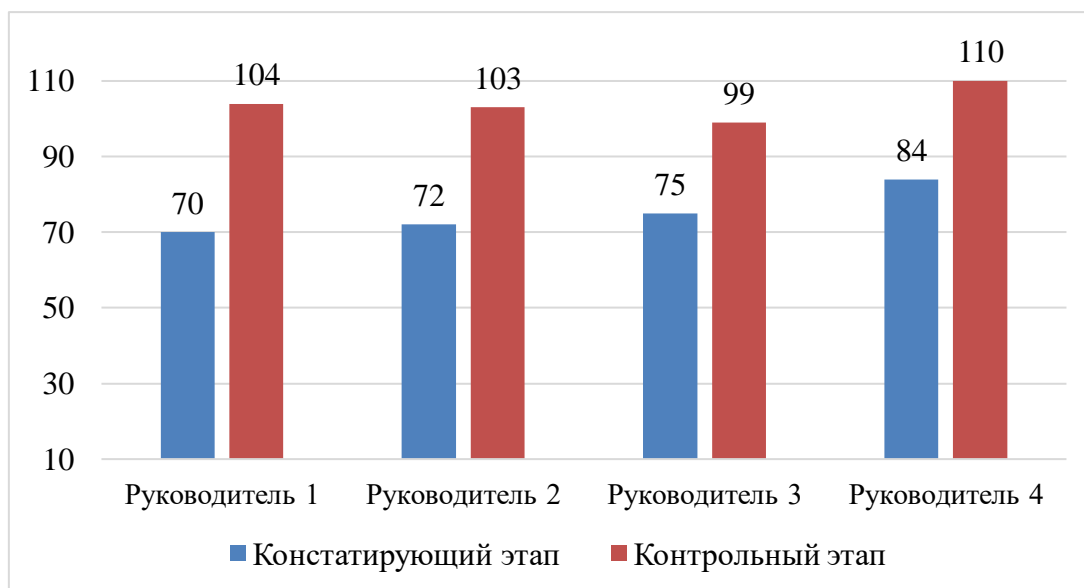


Рисунок 5 – Сравнительные результаты изучения сформированности кросс-культурной компетенции «уважение интересов других культур» руководителей ДОО на констатирующем и контрольном этапах исследования

Перейдем к результатам повторного изучения последней кросс-культурной компетенции «сохранение собственной культурной идентичности и устойчивость к влиянию со стороны представителей иной культуры» по методике оценки позитивности и неопределенности этнической идентичности (А.Н. Татарко, Н.М. Лебедева) (таблица 9).

Таблица 9 – Результаты повторного изучения кросс-культурной компетентности «сохранение собственной культурной идентичности и устойчивость к влиянию со стороны представителей иной культуры»

№ п/п	Имя	Позитивность этнической идентичности		Неопределенность этнической идентичности	
		Конст. этап	Контр. этап	Конст. этап	Контр. этап
1	Руководитель 1	Средний	Средний	Средний	Высокий
2	Руководитель 2	Средний	Высокий	Низкий	Средний
3	Руководитель 3	Средний	Высокий	Низкий	Средний
4	Руководитель 4	Средний	Высокий	Средний	Средний

В результате повторной диагностики мы выяснили, что позитивность этнической идентичности находится у всех руководителей ДОО на высоком уровне. Они в достаточной степени осознают собственную принадлежность к своему народу.

Наглядно представим полученные результаты с помощью диаграммы (рисунок 5, 6).

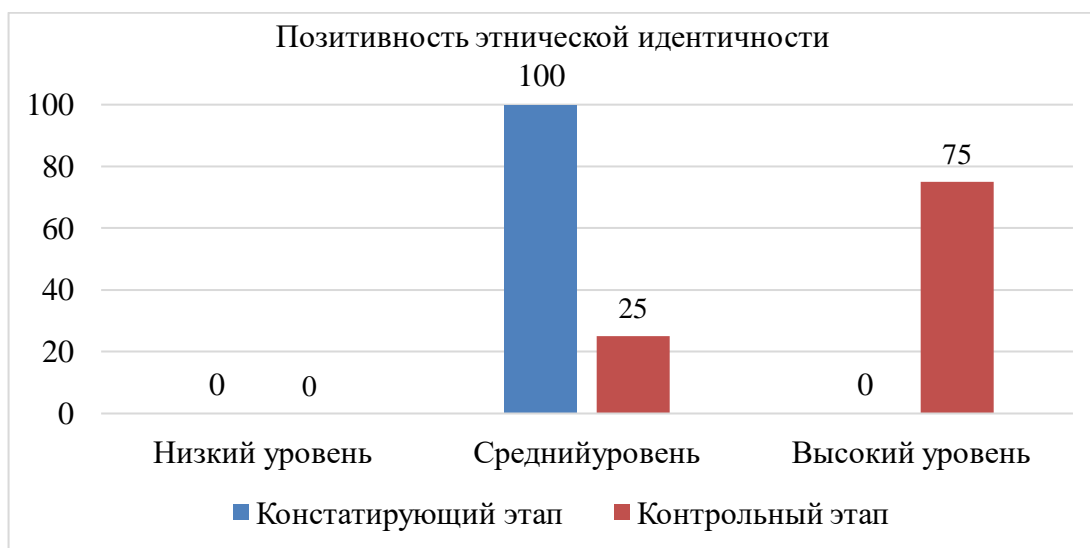


Рисунок 5 – Сравнительные результаты изучения шкалы «позитивность этнической идентичности» на констатирующем и контрольном этапах исследования

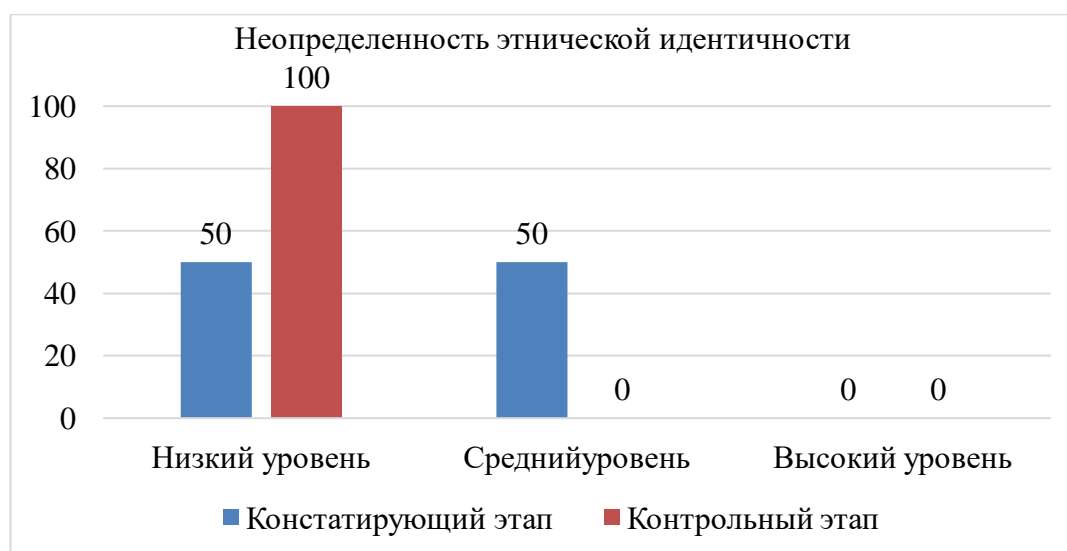


Рисунок 6 – Сравнительные результаты изучения шкалы «неопределенность этнической идентичности» на констатирующем и контрольном этапах исследования

Как мы видим, на контрольном этапе исследования для руководителей характерна позитивность этнической идентичности, которая понимается как норма и проявляется в позитивном отношении, как к собственному народу, так и к представителям других культур, сочетает в себе высокую толерантность и готовность к межэтническим контактам.

Таким образом, результаты контрольного этапа исследования говорят о повышении уровня сформированности кросс-культурных компетенций у руководителей ДОО по сравнению с результатами констатирующего этапа исследования. Это говорит о том, что разработанная нами модель формирования кросс-культурных компетенций руководителя дошкольной образовательной организации показала свою эффективность. Таким образом, гипотеза нашего исследования подтверждена.

Выводы по 2 главе

В результате апробации модели формирования кросс-культурных компетенций руководителя дошкольной образовательной организации были сделаны следующие выводы.

Опытно-экспериментальная работа была организована на базе МАДОУ «Детский сад «НЬЮТОН» г. Челябинска», в период с 2023 по 2024 год. Всего в исследовании приняло участие 4 руководителя ДОО и его структурных подразделений. На констатирующем этапе исследования было проведено анкетирование руководителей ДОО на предмет оценки уровня сформированности мотивации к формированию кросс-культурных компетенций. Также для выявления уровня сформированности кросс-культурных компетенций руководителей ДОО были подобраны методики к каждой компетенции, описанной в теоретической части исследования.

В результате проведенного анкетирования мы выяснили, что руководители ДОО в связи с современной обстановкой в стране и в системе образования понимают значимость формирования у них кросс-культурных

компетенций, и, следовательно, заинтересованы быть участниками целенаправленной работы по данному направлению. Однако, руководители ДОО считают, что им необходимо повысить свой уровень сформированности кросс-культурных компетенций, и они нуждаются в методической помощи при организации данного процесса.

Говоря о количественном анализе результатов анкетирования, следует сказать, что у руководителей ДОО выявлен средний (50 %) и высокий (50 %) уровни сформированности мотивации к формированию кросс-культурных компетенций. Все руководители ДОО считают, что им необходимо повысить свой уровень сформированности кросс-культурных компетенций, и они нуждаются в методической помощи при организации данного процесса. В целом, все руководители ДОО в связи с современной обстановкой в стране и в системе образования понимают значимость формирования у них кросс-культурных компетенций, и, следовательно, заинтересованы быть участниками целенаправленной работы по данному направлению. Также результаты констатирующего этапа исследования говорят о недостаточном уровне сформированности кросс-культурных компетенций у руководителей ДОО.

На формирующем этапе опытно-экспериментальной работы была апробирована модель формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО. Содержательный блок модели формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО представлен методической работой. С этой целью была организована методическая работа по формированию кросс-культурных компетенций руководителя ДОО в соответствии с двумя этапами: этапы теоретической работы и практической деятельности. Цель первого этапа: создавать условия для формирования нравственно-ценностной позиции руководителя, его этно-социальной установки, личностных качеств и системы отношений (ценностно-смысловой компонент); вооружить руководителя ДОО системой научных знаний в области поликультурной и народной педагогики (когнитивно-

инструментальный компонент). Цель второго этапа: теоретическое осмысление, обобщение (проектировочно-организационный компонент) и применение полученных знаний и умений в области поликультурной и народной педагогики (позиционно-регулятивный компонент).

Результаты контрольного этапа исследования говорят о повышении уровня сформированности кросс-культурных компетенций у руководителей ДОО по сравнению с результатами констатирующего этапа исследования. Это говорит о том, что разработанная нами модель формирования кросс-культурных компетенций руководителя дошкольной образовательной организации показала свою эффективность. Таким образом, гипотеза нашего исследования подтверждена.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Актуальность исследования заключается в том, что с каждым годом в ДОО увеличивается количество инокультурных воспитанников, испытывающих трудности в освоении русского языка, что создает трудности их включения в образовательный процесс ДОО. Отмечается необходимость адаптации условий образовательной деятельности ДОО под нужды данной категории воспитанников. Для современного руководителя ДОО важнейшей управленческой доминантой должно стать формирование интегративных коммуникативных умений кросс-культурного общения со всеми участниками образовательных отношений.

В результате теоретического и эмпирического изучения состояния проблемы формирования кросс-культурных компетенций руководителя дошкольной образовательной организации мы заключили следующее.

Решая первую задачу исследования, мы осуществили анализ психолого-педагогической литературы и пришли к выводу, что кросс-культурные компетенции руководителя – это способность и стремление к профессиональному и личностному развитию, а также умение эффективно взаимодействовать на межъязыковом, межкультурном и межличностном уровнях.

В рамках решения второй задачи исследования мы изучили процесс формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО на базе МАДОУ «Детский сад «НЬЮТОН» г. Челябинска», в период с 2023 по 2024 год. Всего в исследовании приняло участие 4 руководителя ДОО и его структурных подразделений. На констатирующем этапе исследования было проведено анкетирование руководителей ДОО на предмет оценки уровня сформированности мотивации к формированию кросс-культурных компетенций. Также для выявления уровня сформированности кросс-культурных компетенций руководителей ДОО были подобраны методики к каждой компетенции, описанной в теоретической части исследования.

Говоря о количественном анализе результатов анкетирования, следует сказать, что у руководителей ДОО выявлен средний (50 %) и высокий (50 %) уровни сформированности мотивации к формированию кросс-культурных компетенций. Все руководители ДОО считают, что им необходимо повысить свой уровень сформированности кросс-культурных компетенций, и они нуждаются в методической помощи при организации данного процесса. В целом, все руководители ДОО в связи с современной обстановкой в стране и в системе образования понимают значимость формирования у них кросс-культурных компетенций, и, следовательно, заинтересованы быть участниками целенаправленной работы по данному направлению. Также результаты констатирующего этапа исследования говорят о недостаточном уровне сформированности кросс-культурных компетенций у руководителей ДОО.

В рамках решения третьей задачи исследования мы описали и апробировали апробирована модель формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО. Содержательный блок модели формирования кросс-культурных компетенций руководителя ДОО в рамках реализации данных условий представлен методической работой. С этой целью была организована методическая работа по формированию кросс-культурных компетенций руководителя ДОО в соответствии с двумя этапами: этапы теоретической работы и практической деятельности. Цель первого этапа формирования кросс-культурных компетенций руководителя: создавать условия для формирования нравственно-ценностной позиции руководителя, его этно-социальной установки, личностных качеств и системы отношений (ценностно-смысловой компонент); вооружить руководителя ДОО системой научных знаний в области поликультурной и народной педагогики (когнитивно-инструментальный компонент). На данном этапе были использованы следующие формы методической работы: лекция, круглый стол, консультация, митап (неформальная встреча специалистов одной профессии, на которой обсуждают заранее заявленную тему), беседа, информационный

буклет. Цель второго этапа: теоретическое осмысление, обобщение (проектировочно-организационный компонент) и применение полученных знаний и умений в области поликультурной и народной педагогики (позиционно-регулятивный компонент), а также развитие познавательного интереса и познавательных потребностей в профессиональном самообразовании. На этом этапе были использованы следующие формы методической работы: игровое занятие с элементами тренинга, викторина, выставка, решение проблемных ситуаций, вокршоп, проблемно-аналитический семинар, семинар-тренинг, интерактивный семинар, тренинговые упражнения, дискуссия, практикум, проект, хакатон.

Решая четвертую задачу исследования, мы провели повторную диагностику и выяснили, что уровень сформированности кросс-культурных компетенций повысился по сравнению с результатами констатирующего этапа исследования. Это говорит о том, что разработанная нами модель формирования кросс-культурных компетенций руководителя дошкольной образовательной организации показала свою эффективность,

Таким образом, задачи исследования решены, цель достигнута, гипотеза подтверждена.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бичева И. Б. Проектирование управленческих компетенций руководителя дошкольной образовательной организации / И. Б. Бичева, О. М. Филатова // Вестник Мининского университета. – 2019. – № 1. – С. 7–10.
2. Вербицкий А. А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения : материалы к IV заседанию методологического семинара 16.11.2004 / А. А. Вербицкий. – Москва : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 84 с. – ISBN 978-5-4263-0384-3.
3. Городинец А. С. К вопросу о формировании кросс-культурной компетенции у современных учителей / А. С. Городинец // Педагогическая наука и современное образование. – 2021. № 4. – С. 304–308.
4. Жукова Т. В. Проблемы кросскультурной коммуникации студенческой молодежи / Т. В. Жукова. – Москва : МГУ, 2009. – 169 с. – ISBN 978-5-288-04396-3.
5. Зайцева О. Ю. Поликультурная компетентность личности и условия её формирования в учебном процессе вуза : монография / О. Ю. Зайцева, И. В. Михайлова. – Иркутск : Иркутский гос. ун-т, 2015. – 154 с. – ISBN 978-5-4340-0051-2.
6. Зеер Э. Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход : учеб. пособие для студентов, обучающихся по специальности 0305.00 / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Э. Э. Сыманюк. – Москва : Изд-во Московского психолого-социального ин-та, 2005. – 215 с. – ISBN 5-89502-723-7.
7. Зимняя И. А. Педагогическая психология : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по педагогическим и психологическим направлениям и специальностям / И. А. Зимняя. – Воронеж : МОДЭК, 2010. – 447 с. – ISBN 978-5-98704-442-1.
8. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия

/ И. А. Зимняя. – Москва : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 38 с. – ISBN 978-5-4468-0317-0.

9. Идрисова Ю. А. Формирование позитивной этнической идентичности старших подростков : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.07 / Идрисова Юлия Аляветдиновна ; Сам. гос. пед. ун-т. – Самара, 2007. – 25 с.

10. Коджаспирова Г. М. Педагогический словарь: для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – Москва : Издательский центр «Академия», 2005. – 176 с. – ISBN 5-7695-0445-5.

11. Колосовская Т. А. Формирование кросс-культурной компетентности будущих учителей: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Колосовская Татьяна Александровна ; науч. рук. С. Л. Суворова ; Челяб. гос. пед. ун-т. – Челябинск, 2006. – 195 с.

12. Крысько В. Г. Этнопсихологический словарь / В. Г. Крысько. – Москва : МПСИ. В.Г. Крысько. 1999. – 345 с. – ISBN 5-89502-058-5.

13. Лебедева Н. М. Этническая толерантность в поликультурных регионах России : монография / Н. М. Лебедева, Т. В. Таболина, Ю. А. Гаюрова. – Москва : Изд-во Рос. ун-та дружбы народов, 2002. – 293 с. – ISBN 5-209-01753-2.

14. Лихачев Д. С. Письма о добром и прекрасном / Д. С. Лихачев. – Иркутск : Вост.-Сиб. кн. изд-во, 1989. – 134 с. – ISBN 5-7424-0190-6.

15. Макаев В. В. Поликультурное образование актуальная проблема современной школы / В. В. Макаев, З. А. Малькова, Л. Л. Супрунова // Педагогика. – 1999. – №4. – С. 3–13.

16. Манойлова М. А. Акмеологическое развитие полиэтнической компетентности субъектов образования : автореферат дис. ... доктора психологических наук : 19.00.13 / Манойлова Марина Алексеевна; Сев.-Зап. акад. гос. службы. – Санкт-Петербург, 2011. – 51 с.

17. Маркова Н. Г. Кросскультурная грамотность как индикатор межнационального понимания / Н. Г. Маркова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена: Общественные и гуманитарные науки. – 2008. – 10. – С.156–162.

18. Мирзоева А. М. Формирование кросс-функциональной компетентности современного руководителя через дополнительное профессиональное образование : дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Мирзоева Анжелика Маликовна; науч. рук. Романенко Н. М. ; ФГАОУ ВО «Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации». – Москва, 2022. – 214 с.

19. Науменко А. В. Исследование кросскультурной компетентности педагогов-психологов дошкольных образовательных учреждений / О. Н. Недосека, А. В. Науменко // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. – № 3(6), 2011. – С. 219–223.

20. Науменко А. В. Формирование кросскультурной компетентности как структурного компонента профессионального сознания педагога дошкольного образовательного учреждения / А. В. Науменко. – Мурманск : МГГУ, 2011. – 111 с. – ISBN 978-5-4222-0096-2.

21. Национальная доктрина образования в Российской Федерации : [сайт]. – URL: <https://bugr.vsevobr.ru/f/doktrina.ru> (дата обращения 05.09.2023).

22. Никишина И. В. Методическая поддержка педагогов: задачи, формы, технология организации, условия и критерии эффективности / И. В. Никишина // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2013. – № 7. – С. 74–81.

23. Орлова Ю. А. Цифровая трансформация методов и средств контроля качества / Ю. А. Орлова, И. Б. Репина // Компетентность. – 2022. – № 3. – С. 32–40.

24. Пассов Е. И. Коммуникативное иноязычное образование: готовим к диалогу культур / Е.И. Пассов. – Минск : Лексис, 2003. – 84 с. – ISBN 5-09-009838-7.

25. Пивонова Н. Е. Кросскультурные коммуникации : учебное пособие / Н. Е. Пивонова. – Санкт-Петербург : ИВЭСЭП, 2008. – 63 с. – ISBN 978-5-7320-1019-0.

26. Попова А. В. Модель кросс-культурной компетентности педагога образовательного учреждения / А. В. Попова // Политика и Общество. – 2014. № 1. – С. 11–17.

27. Поштарева Т. В. Формирование этнокультурной компетентности учащихся в полиэтнической образовательной среде : автореферат дис. ... доктора педагогических наук : 13.00.01 / Поштарева Татьяна Витальевна ; Сев.-Осет. гос. ун-т им. К.Л. Хетагурова. – Владикавказ, 2009. – 40 с.

28. Приказ Минтруда России от 19.04.2021 N 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)» (Зарегистрировано в Минюсте России 02.09.2021 № 64848) : официальный сайт – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202109020036?ysclid=lx2ersa4ch521852745> (дата обращения: 03.09.2023).

29. Протасова Е. Ю. Многоязычие в детском саду / Е. Ю. Протасова, Н.М. Родина // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. – 2008. – № 1. – С. 4–13.

30. Рощупкин В. Г. Формирование кросс-культурная грамотности студентов в процессе обучения в педагогическом университете: Дис. ... канд.пед. наук: 13.00.01 / Рощупкин Виталий Геннадьевич ; науч. рук. Бездухов В. П. ; Сам. гос. пед. ун-т. – Самара, 2009. – 218 с.

31. Рыбакова А. А. Сущность понятий «компетенция» и «компетентность»: от количественного измерения к качественному

наполнению / А. А. Рыбакова // Вестник Ставропольского государственного университета. – 2009. – № 61. – С. 51–57.

32. Семенова Е. В. Формирование кросс-культурной компетенции: сущность, проблемы, опыт / Е. В. Семенова, В. И. Семенов, М. Л. Ростова // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4. – С. 35–37.

33. Спиридонова М. Б. Модель формирования кросскультурной компетентности будущего менеджера / М. Б. Спиридонова // Вестник ВГУ. – 2022. – № 4. – С. 81–85.

34. Татарко А. Н. Методы этнической и кросскультурной психологии : учебно-методическое пособие / А. Н. Татарко, Н. М. Лебедева. – Москва : Изд. дом Высш. шк. экономики, 2011. – 236 с. – ISBN 978-5-7598-0867-1.

35. Указ Президента РФ от 19 декабря 2012 г. N 1666 «О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года» (с изменениями и дополнениями) : официальный сайт. – URL: <https://base.garant.ru/70284810/> (дата обращения: 03.09.2023).

36. Ушаков Д. Н. Большой толковый словарь русского языка : современная редакция / Д. Н. Ушаков. – Москва : Дом Славянской кн., 2008. – 959 с. – ISBN 978-5-903036-99-8.

37. Хазова С. А. Поликультурная компетентность педагога: монография / С. А. Хазова, Ф. Р. Хатит. – Майкоп : ЭЛИТ, 2015. – 262 с. – ISBN 978-5-88923-353-4.

38. Хохлова О. А. Формирование профессиональной компетентности педагогов / О. А. Хохлова // Справочник старшего воспитателя. – 2020. – № 3. – С.4–8.

39. Хуторской А. В. Эвристическое обучение. Теория, методология, практика / А. В. Хуторской. – Москва : Международная педагогическая академия. – 1988. – 266 с. – ISBN 978-5-904329-05-1.

40. Циборева И. Н. Формирование кросскультурной коммуникативной компетентности студентов : учебн.-метод. пособие для

преподавателей английского языка / И. Н. Циборева. – Москва, 2011. – 71 с. ISBN 978-5-89790-875-2.

41. Шахназарова А. А. Методы формирования кросс-культурной компетентности в процессе исследовательского обучения иностранному языку / А. А. Шахназарова // Письма в эмиссия. Оффлайн. – 2012. – № 2. – С. 355–357.

42. Шнейдер Л. Б. Социально-психологические особенности национального менталитета : учебное пособие / Л. Б. Шнейдер, С. В. Вальцев. – Москва : Изд-во МПСИ, 2009. – 208 с. – ISBN 978-5-89502-899-5.

43. Шолудченко И. В. Формирование поликультурной компетентности руководителей образовательных учреждений в процессе повышения квалификации : автореф. дис. ... канд. педа. наук : 13.00.08 / Шолудченко Инесса Евгеньевна; Ин-т образования взрослых Рос. акад. образования. – Санкт-Петербург, 2007. – 22 с.

44. Штофф В. А. Моделирование и философия / В. А. Штофф. – Москва-Ленинград, 1966. – 345 с. – ISBN 5-691-00128-0.

45. Эльконин Д. Б. Детская психология : учебное пособие для студентов учреждений высшего профессионального образования / Д. Б. Эльконин. – Москва : Академия, 2011. – 383 с. – ISBN 978-5-7695-8389-6.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Анкета для руководителей ДОО

Приглашаем Вас к обсуждению проблем кросс-культурной компетентности руководителей ДОО.

Цель: изучить уровень сформированности мотивации к формированию кросс-культурных компетенций.

Инструкция: Уважаемый педагог! Оцените степень согласия с предложенными ниже утверждениями по 5-балльной шкале, где 0 баллов полностью не соответствует, 5 баллов - полностью соответствует.

Утверждения	Баллы
Современному руководителю ДОО необходимы кросс-культурные компетенции	0 1 2 3 4 5
В ДОО работают педагоги разных национальностей, поэтому важно уметь правильно наладить с ними профессиональное взаимодействие в контексте сформированных кросс-культурных компетенций	0 1 2 3 4 5
ДОО сотрудничает с детьми и родителями разных национальностей, поэтому важно уметь правильно организовать с ними образовательное взаимодействие в контексте сформированных кросс-культурных компетенций	0 1 2 3 4 5
Необходимо учитывать особенности национального характера участников образовательных отношений в ДОО	0 1 2 3 4 5
Я испытываю трудности в общении с педагогами, родителями разных национальностей, отличающихся от моей и нуждаюсь в методической помощи для решения данной проблемы	0 1 2 3 4 5
Оцените важность следующих кросс-культурных компетенций для руководителя ДОО: «Толерантность»	0 1 2 3 4 5
«Уважение интересов других культур»	0 1 2 3 4 5

«Сохранение собственной культурной идентичности и устойчивость к влиянию со стороны представителей иной культуры»	0	1	2	3	4	5
Я хотела бы повысить свой уровень сформированности кросс-культурных компетенций и нуждаюсь в методической помощи при организации данного процесса	0	1	2	3	4	5

Благодарим за участие!

Обработка результатов: обработка результатов производится путем качественного и количественного анализа ответов (сумма баллов).

Для оценки уровня сформированности мотивации к формированию кросс-культурной компетентности используются следующие показатели:

0-22– низкий уровень;

23-31– допустимый уровень;

32-45 – оптимальный уровень.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Бланк экспресс-опросника «Индекс толерантности» (О.А. Кравцова,
Г.У. Солдатова, О.Е. Хухлаев, Л.А. Шайгерова)

Инструкция: Оцените, пожалуйста, насколько Вы согласны или не согласны с приведенными утверждениями, и в соответствии с этим поставьте галочку или любой другой значок напротив каждого утверждения:

	№	Утверждение	<i>Абсолютно не согласен</i>	<i>Не согласен</i>	<i>Скорее не согласен</i>	<i>Скорее согласен</i>	<i>Согласен</i>	<i>Полностью согласен</i>
I.	1.	В смешанных браках обычно больше проблем, чем в браках между людьми одной национальности	6	5	4	3	2	1
	2.	К кавказцам станут относиться лучше, если они изменят свое поведение	6	5	4	3	2	1
	3.	Нормально считать, что твой народ лучше, чем все остальные	6	5	4	3	2	1
	4.	Я готов принять в качестве члена своей семьи человека любой национальности	1	2	3	4	5	6
	5.	Я хочу, чтобы среди моих друзей были люди разных национальностей	1	2	3	4	5	6
	6.	К некоторым нациям и народам трудно хорошо относиться	6	5	4	3	2	1
	7.	Я могу представить чернокожего человека своим близким другом	1	2	3	4	5	6
		Итого:						
II.	8.	В средствах массовой информации может быть представлено любое мнение	1	2	3	4	5	6
	9.	Нищие и бродяги сами виноваты в своих проблемах	6	5	4	3	2	1
	10.	С неопытными людьми неприятно общаться	6	5	4	3	2	1
	11.	Всех психически больных людей необходимо изолировать от общества	6	5	4	3	2	1

	12.	Беженцам надо помогать не больше, чем всем остальным, так как у местных проблем не меньше	6	5	4	3	2	1
	13.	Для наведения порядка в стране необходима "сильная рука"	6	5	4	3	2	1
	14.	Приезжие должны иметь те же права, что и местные жители	1	2	3	4	5	6
	15.	Любые религиозные течения имеют право на существование	1	2	3	4	5	6
	Итого:							
II I.	16.	Если друг предал, надо отомстить ему	1	2	3	4	5	6
	17.	В споре может быть правильной только одна точка зрения	6	5	4	3	2	1
	18.	Даже если у меня есть свое мнение, я готов выслушать и другие точки зрения	1	2	3	4	5	6
	19.	Если кто-то поступает со мной грубо, я отвечаю тем же	6	5	4	3	2	1
	20.	Человек, который думает не так, как я, вызывает у меня раздражение	6	5	4	3	2	1
	21.	Беспорядок меня очень раздражает	6	5	4	3	2	1
	22.	Я хотел бы стать более терпимым человеком по отношению к другим	1	2	3	4	5	6
	Итого:							
Общий итог:								

Обработка результатов: для количественного анализа подсчитывается общий результат, без деления на субшкалы. Каждому ответу на прямое утверждение присваивается балл от 1 до 6 («абсолютно не согласен» – 1 балл, «полностью согласен» – 6 баллов). Ответом на обратные утверждения присваиваются реверсивные баллы («абсолютно не согласен» – 6 баллов, «полностью согласен» – 1 балл). Затем полученные баллы суммируются.

Номера прямых утверждений: 1, 9, 11, 14, 16, 20, 21, 22.

Номера обратных утверждений: 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 15, 17, 18, 19.

Индивидуальная или групповая оценка выявленного уровня толерантности осуществляется по следующим ступеням:

22-60 – низкий уровень толерантности.

61-99 – средний уровень.

100-132 – высокий уровень толерантности.

Для качественного анализа аспектов толерантности можно использовать разделение на субшкалы:

Этническая толерантность: 2, 4, 7, 11, 14, 18, 21.

Социальная толерантность: 1, 6, 8, 10, 12, 15, 16, 20.

Толерантность как черта личности: 3, 5, 9, 13, 17, 19, 22.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Бланк опросника «Шкала культурного интеллекта» К. Эрли и С. Анга на русскоязычной выборке (Е.В. Беловол, К.А. Шкварило, Е.М. Хворова)

Инструкция: прочитайте, пожалуйста, каждое утверждение и оцените степень согласия с каждым из утверждений, используя следующую шкалу: 1 – полностью не согласен; 2 – не согласен; 3 – скорее не согласен; 4 – затрудняюсь ответить; 5 – скорее согласен; 6 – согласен; 7 – полностью согласен.

Текст опросника

1. Для обогащения своих культурных знаний я специально больше общаюсь с представителями других культур.

2. Я знаком с особенностями экономики и права иных культур.

3. Я получаю удовольствие от общения с представителями других культур.

4. Я изменяю свою речь (интонация, тон, акцент) при общении с представителем иной культуры, если это необходимо.

5. Я осознанно использую свои знания при взаимодействии с представителями разных культурных слоев.

6. Я знаком с особенностями разных языков (лексика, грамматика).

7. Я уверен в том, что могу найти общий язык с представителями любых незнакомых мне культур.

8. Я использую паузы или молчу при общении с представителем иной культуры, если это необходимо.

9. Я знаком с особенностями использования жестов в иных культурах.

10. Я осознанно использую свои знания при взаимодействии с представителями разных культур.

11. Я знаком с особенностями религиозных убеждений и ценностями иных культур.

12. Я уверен, что легко смогу адаптироваться к жизни в другой культуре.
13. Я меняю темп своей речи при общении с представителем иной культуры, если это необходимо.
14. Я проверяю точность своих знаний о другой культуре при общении с ее представителями.
15. Я знаком с особенностями заключения брака в иных культурах.
16. Я получаю удовольствие от жизни в стране, культура которой мне не знакома.
17. Я изменяю свое невербальное поведение (мимика, жесты, позы) при общении с представителем иной культуры, если это необходимо.
18. Я знаком со спецификой искусства и ремесел в иных культурах.
19. Я уверен, что легко смогу совершать покупки в любых других странах
20. Я изменяю свою мимику при общении с представителем иной культуры, если это необходимо.

Для определения суммарного балла подсчитывается общее количество баллов по всем пунктам опросника: от 0 до 55 – очень низкий культурный интеллект, от 55 до 71 – низкий культурный интеллект, от 71 до 103 – средний культурный интеллект, от 103 до 119 – высокий культурный интеллект, от 119 и выше – очень высокий культурный интеллект.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Бланк опросника оценки позитивности и неопределенности этнической идентичности (А.Н. Татарко, Н.М. Лебедева)

Отметьте степень вашего согласия с утверждениями в соответствии со шкалой: 1 – абсолютно не согласен; 2 – отчасти не согласен; 3 – не знаю; 4 – отчасти согласен; 5 – абсолютно согласен.

№	Утверждения	1	2	3	4	5
1	За границей мне было бы приятно ощущать себя представителем именно своего народа					
2	Не хотелось бы, чтобы все нации постепенно смешивались, каждый точно должен знать свои корни					
3	Несмотря на то, что вокруг меня живет столько разных народов, я всегда ясно осознаю свои национальные корни					
4	Мне неприятно лишний раз вспоминать о своей национальности					
5	Когда окружающие говорят о культуре и обычаях своего народа, я испытываю некоторый дискомфорт, потому что сам не могу точно определить, к какому народу себя отнести					
6	Если бы у меня сейчас была возможность выбирать национальность, я выбрал бы ту же самую					
7	Я не уверен, что являюсь представителем того народа, к которому относят меня окружающие					
8	Я не люблю, когда меня лишний раз спрашивают о моей национальности, и в подобных случаях стараюсь аккуратно сменить тему разговора					

Ключи:

Шкала позитивности этнической идентичности. Утверждения № 1, 4 (обратное), 6, 8 (обратное):

Шкала неопределенности этнической идентичности. Утверждения № 2 (обратное), 3 (обратное), 5, 7.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Конспекты методических мероприятий по формированию кросс-культурных компетенций руководителя ДОО

Тематическая беседа «Воспитание толерантного сознания»

Форма: беседа-практикум.

Цель: познакомить и расширить знания о понятии толерантность.

Задачи:

- 1) развести понятия «терпение» и «терпимость», охарактеризовать толерантную интолерантную личность;
- 2) способствовать развитию коммуникативных навыков;
- 3) способствовать воспитанию духовно-нравственных качеств;
- 4) способствовать воспитанию взаимоуважения, формировать навыки, необходимые в конфликтной ситуации обучающихся.

Оборудование: ромашка, презентация, на лепестках которой написаны определения толерантности на разных языках мира, листы бумаги, слова-помощники, ручки.

Ход мероприятия:

1. Вступительная часть.

Я, ты, он, она,

Вместе – целая страна.

Вместе – дружная семья.

В слове «мы» – сто тысяч «я».

Большеглазых, озорных,

Чёрных, рыжих и льняных,

Грустных и весёлых

В городах и сёлах! (Роберт Рождественский)

Ведущий: А что было бы, если бы все были одинаковы, похожи внешне, похожи темпераментом и характером? Было бы скучно и грустно.

Ведущий: Но, к сожалению, иногда люди не понимают и не принимают друг друга, возникают личные неприязни, конфликты, буллинг. Сегодня наш разговор посвящен толерантности. 16 ноября международный день толерантности. Наверняка, многие из вас уже встречались с этим понятием, но сегодня мы более подробно поговорим об этом.

Упражнение «Приветствие». Вы, конечно, знаете о том, что в каждой стране существуют разные языки, но кроме этого существуют разные формы приветствия. Так, например, в нашей стране так принято, что мужчины при встрече пожимают друг другу руку.

Сейчас я предлагаю вам побыть в роли разных представителей национальностей и соблюдая их обычаи поприветствовать друг друга.

Например, Вы представитель африканского племени Масаи. Поприветствуйте друг друга прыжками. Чем выше Вы прыгните, тем большее уважение окажете.

Вы – японец. Поприветствуйте друга поклоном.

Вы – самоанец. Самоанцы при встрече обнюхивают друг друга.

Вы – житель Тибета. Там при встрече показывают друг другу язык.

Вы представитель Индии. Соедините ладони на уровне груди и поприветствуйте друга.

Вы араб. Прижмите правую руку к сердцу в знак уважения.

Филиппинцы при встрече берут правую руку знакомого и дотрагиваются до нее лбом.

Вы китаец. Китайцы при встрече кивают друг другу головой.

Вы француз. Французы обожают отправлять от одного до пяти воздушных поцелуев при встрече.

Вы эскимос. Эскимосы при встрече слегка ударяют знакомого по голове и плечам.

Вы житель Конго. Там протягивают навстречу друзьям руки и дуют на них.

Вы – абориген Новой Зеландии. Похлопайте ладонями по бедрам и со всей силы потопайте ногами.

2. Основная часть.

Смысл, который несет в себе понятие «толерантность», очень важен для существования и развития человеческого общества. Современный культурный человек - это не только образованный человек, но и человек обладающий чувством самоуважения и уважаемый окружающими. Толерантность считается признаком высоко духовного и интеллектуального развития личности, группы, человечества в целом.

Ведущий: Что же такое толерантность? Термин «толерантность» произошёл от латинского «tolerantia» и переводится как «терпение». В справочной литературе под толерантностью понимается терпимость к чужим мнениям, верованиям, поведению.

Ведущий: Но все же это понятие в различных языках имеет различные смысловые оттенки, а вот какие именно мы узнаем благодаря лепесткам «ромашки толерантности» (участники поочередно отрывают лепестки и зачитывают):

– в английском языке толерантность – это готовность и способность без протеста воспринимать личность или вещь;

– в немецком языке – это терпимость к чужим мнениям, верованиям, поведению;

– во французском языке – это уважение свободы другого, его образа мысли, поведения, политических и религиозных взглядов;

– в китайском – умение позволять, допускать, проявлять великодушие в отношении других;

– в арабском – это прощение, мягкость, снисходительность, сострадание, благосклонность, терпение, расположенность к другим;

– в персидском – терпение, терпимость, выносливость, готовность к примирению.

Ведущий: 16 ноября 1995 года ООН приняла Декларацию принципов терпимости (Утверждено резолюцией 5.61 Генеральной Конференцией Юнеско). Однако о существовании определенного свода правил, кодекса взаимоотношений между людьми различной этнической принадлежности, известно с глубокой древности. Ценности любых народов, как утверждают этнопедагоги, этносоциологи и этнопсихологии, примерно одинаковые. Например, гостеприимство и почитание старших присуще не только кавказским народам, но и многим другим. Интересно проследить отношения, правила поведения разных народов в пословицах и поговорках: Обсуждение значения пословиц

1. «В чужой монастырь со своим уставом не ходят» (русская).
2. «Отправляясь в чужую страну, узнай, что там запрещено» (японская).
3. «Когда находишься в Риме поступай как римлянин» (английская).
4. «В стране, в которой бываешь, соблюдай обычай, который встречаешь» (итальянская).
5. «В какой народ придешь, такую шапку и снимешь» (русская).

Не смотря на краткость пословиц и поговорок, в них четко прослеживается довольно полные рекомендации к поведению с «чужими». Причем эти рекомендации призывают к осторожности, деликатности, такту.

Ведущий: Чем отличаются понятия «терпение» и «терпимость»? Если терпение выражает чаще всего чувство или действие со стороны испытывающего боль, насилие или другие формы негативного воздействия, то терпимость – это свойство открытости и свободного мышления.

Поскольку проявления толерантности не так сильно бросаются в глаза, рассмотрим поведение, противоположное толерантному – интолерантное.

Интолерантность проистекает из убеждённости человека или социокультурной группы в том, что их система верований или образ жизни является высшими по отношению к системе верований, образу жизни других людей.

Это происходит в силу невоспитанности людей или из-за их пренебрежительного отношения к другим. В основании этих явлений лежит отрицание безусловной ценности человеческой личности. Нетерпимость представляет собой симптом, указывающий на наличие опасной для жизни общества болезни – насилия.

Ведущий: Многие могут подумать, что если человек толерантен, то он будет со всеми соглашаться, терпеть несправедливость, обиды, но это вовсе не правильная точка зрения. Проявление толерантности, не означает терпимого отношения к социальной несправедливости, отказа от своих убеждений или уступки чужим убеждениям. Это означает, что каждый вправе придерживаться своих убеждений и признаёт такое же право за другими. Это означает признание того, что люди по своей природе различаются по внешнему виду, положению, речи, поведению и ценностям и обладают правом жить в мире и сохранять свою индивидуальность.

Ведущий: Конечно толерантности надо учиться, и учиться принимать и понимать людей не только другой веры, национальности, а каждый день, в самых простых житейских ситуациях.

Упражнение «Волшебный стул». Один из участников садится на этот стул в центр круга, остальные делают ему комплименты. Он благодарит всех, затем на стул садится следующий участник и т. д.

Рефлексия: Выполнив упражнение, участники группы обсуждают его по схеме:

1. Какие чувства вы испытывали, когда оказывали друг другу знаки внимания?
2. Что вы чувствовали, когда знаки внимания оказывались вам?
3. Легко ли было реагировать на оказанные знаки внимания? Почему?
4. Всегда очень приятно слышать, когда о вас говорят добрые и хорошие слова. А что вам приятнее делать – говорить людям добрые слова или гадости?
5. Какое наставление вам помогает жить в мире? Золотое правило: «Относись к людям так, как ты хотел бы, чтобы относились к тебе.

б. А можем ли мы изменить себя в лучшую сторону? Человек должен стремиться к тому, чтобы изменить себя в лучшую сторону, жить в мире с собой и окружающими.

Сегодня мы с вами задумались над проблемой толерантности. Посмотрите в себя и ответьте на вопрос – я толерантная личность? Если ответ будет отрицательным – подумайте, что же нужно сделать, чтобы измениться. И у вас на партах есть памятки «Как стать толерантным человеком». Если мы будем их придерживаться, тогда поверьте – Ваша жизнь обязательно станет лучше!

Мои пожелания:

Поступайте с другими так же, как хотите, чтобы они поступали с вами.

Будьте добрыми: любящими, внимательными, терпеливыми, заботливыми, милосердными, прощайте.

Будьте надёжными: честными, правдивыми, имейте чистое сердце, выполняйте свои обещания.

Будьте заботливыми: вежливыми, внимательными, любезными.

Будьте щедрыми: не жадными, бескорыстными, великодушными, готовыми помочь. И всё это вам поможет жить в мире.

Подведение итогов.

Ведущий: Что запомнилось? Что стало открытием в себе? Из всего вами сказанного можно сделать вывод: необходимо в жизни проявлять доброжелательность к окружающим, делать добро, уметь считаться с интересами других, проявлять уважение к другим людям, чем можем помогать друг другу, близким, друзьям, нуждающимся в помощи.

Ведущий: Спасибо всем вам за сегодняшнюю работу, я хочу, чтобы вы не забывали о том, что каждый из нас индивидуален и неповторим, надо верить в свои силы и тогда сможешь достичь успеха.

Будьте толерантны!

Воркшоп «Толерантность к себе и другим»

Цель: формирование межкультурного понимания и толерантного поведения в межэтнических отношениях.

Задачи :

- 1) развитие способности к самоанализу, самопознанию, навыков ведения позитивного внутреннего диалога о самом себе;
- 2) обучение конструктивным способам выхода из конфликтных ситуаций, выражению своих чувств и переживаний без конфликтов и насилия;
- 3) развитие социальной восприимчивости, социального воображения, доверия, умения выслушивать другого человека, способности к эмпатии, сочувствию, сопереживанию;
- 4) развитие коммуникативных навыков, укрепляющих социальные связи.

Ход мероприятия:

Упражнение «Чем мы похожи». Процедура проведения. Члены группы сидят в кругу. Ведущий приглашает в круг одного из участников на основе какого-либо реального или воображаемого сходства с собой.

Упражнение «Что такое толерантность». Процедура проведения. Ведущий делит участников на группы. Каждой группе предстоит выработать в результате «мозгового штурма» свое определение толерантности. Попросите участников включить в это определение то, что, по их мнению, является сущностью толерантности. Определение должно быть кратким и емким. После обсуждения представитель от каждой группы знакомит с выработанным определением всех участников. После того, как группы представят свои формулировки, ведущий поворачивает заранее заготовленные определения «лицом» к аудитории. Участники имеют возможность ознакомиться с существующими определениями и высказать свое отношение к ним.

Обсуждение. Ведущий задает следующие вопросы: Что отличает каждое определение? Есть ли что-то, что объединяет какие-то из предложенных

определений? Какое определение наиболее удачно? Можно ли дать одно определение понятию «толерантность»?

В процессе обсуждения обратите внимание на следующие моменты: понятие «толерантность» имеет множество сторон. Каждое из определений выявило какую-то грань толерантности.

Упражнение «Черты толерантной личности». Процедура проведения. Участники получают бланки опросника. Ведущий объясняет, что 15 характеристик, перечисленных в опроснике, свойственны толерантной личности.

Инструкция: Сначала в колонке «А» поставьте: «+» напротив тех трех черт, которые, по Вашему мнению, у Вас наиболее выражены; «0» напротив тех трех черт, которые у Вас наименее выражены. Затем в колонке «В» поставьте: «+» напротив тех трех черт, которые, на Ваги взгляд, наиболее характерны для толерантной личности.

Затем ведущий заполняет заранее подготовленный бланк опросника, прикрепленный на доску. Для этого он просит поднять руки тех, кто отметил в колонке В первое качество. Число ответивших подсчитывается и заносится в колонку бланка. Таким же образом подсчитывается число ответов по каждому качеству. Те три качества, которые набрали наибольшее количество баллов, и являются ядром толерантной личности (с точки зрения данной группы).

Участники получают возможность:

1. Сравнить представление о толерантной личности каждого из членов группы с обще групповым представлением.
2. Сравнить представление о себе («+» в колонке «А») с портретом толерантной личности, созданным группой.

Упражнение «Как быть толерантным в общении». Процедура проведения. Каждый из нас время от времени попадает в конфликтные ситуации: с кем-то ссорится, получает незаслуженные обвинения. Каждый по-своему выходит из подобных ситуаций – кто-то обижается, кто-то «дает

сдачи», кто-то пытается найти конструктивное решение. Можно ли выйти из конфликтной ситуации с помощью толерантного поведения, сохранив собственное достоинство и не унизив другого? Ведущий предлагает кому-нибудь из участников группы вспомнить и рассказать ситуацию, когда его или кого-нибудь из его знакомых обидели. Этот участник выступит в роли того, кого обидели, а другой в роли обидчика. Участники должны разыграть эту сцену. Используя предложенную ниже схему, «обиженный» попытается достойно выйти из ситуации. Например, мама отчитала сына при друзьях за то, что он не помыл посуду.

Схема достойного выхода из ситуации:

1. Начни разговор с конкретного и точного описания ситуации, которая тебя не устраивает: «Когда ты накричала на меня при ребятах...».

2. Вырази чувства, возникшие у тебя в связи с этой ситуацией и поведением человека по отношению к тебе: «... я почувствовал себя неудобно...».

3. Скажи человеку, как бы тебе хотелось, чтобы он поступил. Предложи ему другой вариант поведения, устраивающий тебя: «... поэтому в следующий раз я прошу тебя высказывать замечания не в присутствии моих друзей...».

4. Скажи, как ты себя поведешь в случае, если человек изменит свое поведение: «... тогда я буду прислушиваться к твоим замечаниям».

Предложите выполнить это задание нескольким парам участников.

Обсуждение. Участники группы высказывают свое мнение о том, чей выход из ситуации оказался наиболее удачным и почему.

Упражнение «Групповая картинка». Процедура проведения. Группа делится на подгруппы из 3-4 человек. Каждая подгруппа выбирает какую-то национальность, народ, этническую группу и придумывает, как ее изобразить так, чтобы остальные участники могли отгадать, что это за национальность. При изображении можно использовать мимику, жесты, возгласы, но нельзя использовать слова. Дается несколько минут на подготовку задания, затем

подгруппы представляют свою пантомиму всей группе. Группа угадывает, какой народ изображает данная подгруппа.

Упражнение «Паутина предрассудков». Процедура проведения. Ведущий рассказывает о негативной роли предрассудков в отношениях между людьми. Опутанный паутиной предрассудков человек чувствует себя бесправным, незащищенным, обиженным, лишенным права голоса. В отношении некоторых национальностей, этнических меньшинств ходит множество анекдотов, основанных на отрицательных стереотипах и ярлыках.

Ведущий просит участников вспомнить и назвать какой-либо народ, который традиционно является объектом насмешек и анекдотов. Например, называют чукчу, «лиц кавказской национальности». Ведущий предлагает кому-то из участников сыграть роль выбранного народа. Этот участник садится в центр круга на стул, а остальные начинают рассказывать о названной национальности анекдоты, основанные на отрицательных стереотипах и предрассудках, или высказывать бытующие негативные представления. После каждого негативного высказывания ведущий обматывает участника, представляющего «народ», веревкой, как бы опутывая «паутиной предрассудков», до тех пор, пока тот не сможет пошевелиться.

Ведущий спрашивает «народ» о том, что он сейчас чувствует. «Народ» рассказывает о своем состоянии и своих чувствах. Затем ведущий задает участникам вопросы: «Какие у вас возникли чувства? Вы бы хотели оказаться в роли такого «народа»?» У членов группы возникает желание распутать «народ». Для этого ведущий предлагает всем вспомнить что-то хорошее об этом «народе», посочувствовать ему. Участники по очереди высказываются, а ведущий в это время постепенно распутывает «паутину». Упражнение заканчивается, когда «народ» полностью освобожден от «паутины предрассудков».

Упражнение «Кодекс толерантности». Процедура проведения. Ведущий предлагает участникам группы на основе Всеобщей декларации прав человека создать «Кодекс толерантности». Каждый участник отмечает в Декларации 10

статей, которые, по его мнению, наиболее важны для «Кодекса толерантности». Затем ведущий называет номера статей и путем общего голосования выбирает 10 статей, которые набрали большинство голосов. Номера статей, набравших наибольшее число голосов, выписываются на доске, и ведущий зачитывает их содержание.

Упражнение «Круг «обратной связи». Процедура проведения. Ведущий предлагает участникам по кругу высказать свои мнения по следующим темам: Что больше всего запомнилось, понравилось в мероприятие? Какая тема была особенно актуальной, интересной? Нужны ли, с вашей точки зрения, подобные мероприятия для руководителей? Какие вопросы, касающиеся обсуждения темы «Толерантность» (из тех, которые не были затронуты), было бы интересно обсудить в подобном цикле? Как вы собираетесь использовать то, чему научились в группе?