

Фатима Аубекировна Чотчаева

Карачаево-Черкесский государственный университет им. У. Д. Алиева, аспирант, Карачаевск, Россия
e-mail: fchotchaeva@mail.ru

Марина Юсуфовна Айбазова

Северо-Кавказская государственная академия, доктор педагогических наук, профессор,
начальник Управления по научной работе и подготовке кадров высшей квалификации, Черкесск, Россия
e-mail: aibaz-mari@mail.ru

Динара Мархаваевна Тохтаулова

Министерство внутренних дел по Карачаево-Черкесской Республике, отдел разрешительно-визовой работы
Управления по вопросам миграции, инспектор, Черкесск, Россия
e-mail: dinara.toxtaulova.94@mail.ru

Этнокультурный компонент корпоративного обучения как фактор повышения инклюзивности поликультурной образовательной среды

Аннотация. Повышение инклюзивности поликультурной образовательной среды на основе использования этнокультурных компонентов оказывает существенное влияние на развитие межкультурного взаимодействия, улучшает взаимоотношения представителей различных культур, способствует повышению качества командной работы и общей производительности труда. В статье подчеркивается, что этнокультурные компоненты могут сделать корпоративное обучение более эффективным, адаптивным к существующему разнообразию и способствуют нивелированию конфликтов. Показано, что использование этнокультурных компонентов существенно повышает уровень понимания и удовлетворенности субъектов образования, что приводит к предоставлению более качественных образовательных услуг. В статье рассмотрены факторы, влияющие на качество обучения, механизмы трансляции этнокультурного компонента в корпоративное обучение, направления обучения интеркультурному менеджменту. Подчеркнута важность эффективной межкультурной коммуникации в поликультурной образовательной среде глобализированного мира, разработаны рекомендации по инвестированию в развитие межкультурной коммуникации и по улучшению отношений с партнерами, повышению удовлетворенности субъектов образовательного процесса, повышению качества образования в целом.

Ключевые слова: корпоративное обучение, межкультурная коммуникация, этнокультурный компонент, глобализация, разнообразие сотрудников, международные бизнес-сделки, глобальные команды, изменения в демографии, интеркультурный менеджмент, культурное понимание, международные деловые стили, мотивация, развитие сотрудников из разных культур, управление конфликтами между культурами.

Fatima A. Chotchaeva

U. D. Aliyev Karachay-Cherkess State University, Postgraduate Student, Karachayevsk, Russia
e-mail: fchotchaeva@mail.ru

Marina Yu. Aybazova

North Caucasus State Academy, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department
for Research and Training of Highly Qualified Personnel, Cherkessk, Russia
e-mail: aibaz-mari@mail.ru

Dinara M. Toktaulova

Ministry of Internal Affairs for the Karachay-Cherkess Republic, Department of Permit and Visa Work
of the Migration Department, Inspector, Cherkessk, Russia
e-mail: dinara.toxtaulova.94@mail.ru

The Ethnocultural Component of Corporate Training as a Factor in Improving the Inclusiveness of a Multicultural Educational Environment

Abstract. Improving the inclusiveness of a multicultural educational environment through the use of ethnocultural components has a significant impact on the development of intercultural interaction, improves relationships between representatives of different cultures, and contributes to the quality of teamwork and overall productivity. It is emphasised that ethnocultural components can make corporate training more effective, adaptive to existing diversity, and contribute to the resolution of conflicts. It is shown that the use of ethnocultural components significantly increases the level of understanding and satisfaction of educational participants, leading to the provision of higher-quality educational services. The article examines factors influencing the quality of training, mechanisms for translating the ethnocultural component into corporate training, and areas of intercultural management training. The importance of effective intercultural communication in the multicultural educational environment of a globalised world is emphasised. Recommendations are developed for investing in the development of intercultural communication and improving relationships with partners, increasing the satisfaction of educational participants, and enhancing the overall quality of education.

Keywords: corporate training, intercultural communication, ethnocultural component, globalisation, employee diversity, international business transactions, global teams, changes in demographics, intercultural management, cultural understanding, international business styles, motivation, development of employees from different cultures, conflict management between cultures.

Введение (Introduction)

В современном мире всё больше внимания уделяется принципам «новой этики», которая включает в себя такие ценности, как толерантность, равноправие и разнообразие. Одним из ключевых аспектов данной этики является инклюзивность, которая подразумевает создание условий, при которых люди, независимо от расы, этнического происхождения, пола, возраста, религиозных убеждений, сексуальной ориентации, физических или умственных способностей и других характеристик, имеют равные возможности для получения образования, участия в общественной жизни, достижения успеха и реализации прав.

Инклюзия общества подразумевает устранение препятствий, которые могут мешать равному участию в жизни общества, таких как дискриминация, стереотипы, недостаточная доступность ресурсов и возможностей, а также недостаточная представленность в органах власти и принятие решений.

Инклюзия общества важна для укрепления демократии, повышения социальной справедливости и улучшения качества жизни всех членов общества. Инклюзивность общества может проявляться в различных формах и областях, каждая из которых имеет свои особенности и преимущества. Например, равноправие и равенство, когда все люди имеют равные права и возможности, способствуют не только укреплению демократии, но и повышению социальной справедливости и улучшению качества жизни всех членов общества, в том числе мигрантов.

Разнообразие и инклюзивность, включая культурное, этническое, гендерное, возрастное и другие виды разнообразия, позитивно влияют на рост инноваций, развитие творчества и развитие общества в целом.

Очевидно, что в современном глобализированном мире образовательные организации сталкиваются с необходимостью эффективной межкультурной коммуникации при работе с международными партнерами, иностранными обучающимися, детьми мигрантов, а также при работе в глобальных командах, состоящих из сотрудников — представителей разных культур. Неудачная межкультурная ком-

муникация может привести к непониманию, конфликтам в поликультурной образовательной среде и потере возможностей. Поэтому формирование этнокультурного компонента в корпоративных программах обучения для развития межкультурной коммуникации является актуальной и востребованной проблемой.

Методы (Methods)

При исследовании данной темы использованы следующие методы: теоретические (литературный обзор, концептуальный анализ, на основе которого проанализированы: модель культурной компетентности, теории межкультурной коммуникации, теории социальной справедливости, а также сформулированы особенности взаимосвязи между этнокультурным компонентом и инклюзивностью, описание механизмов взаимодействия), качественные (интервью, фокус-группы, наблюдение, анализ документов), количественные, а также практические.

Литературный обзор (Literature Review)

К изучению проблемы инклюзивности поликультурной образовательной среды обращались многие авторы, которые сосредоточили свое внимание на анализе особенностей поликультурной среды и важности адаптации к ней представителей различных народов и культур.

Вопрос возникновения и развития концепции поликультурной образовательной среды остается актуальным для современных философов, педагогов, социологов и психологов. Они часто дополняют это понятие новыми аспектами, необходимыми для конкретных исследований, что приводит к появлению новых интерпретаций существующих определений и разработке новых моделей для образовательного процесса в учебных заведениях [1]. Однако исследователи отмечают тесную связь между полиглоссией и поликультурностью общества, при этом полиглоссия описывает общность людей, проживающих на определенной территории, но имеющих разные языковые, культурные и религиозные особенности [2]. Исследования различных аспектов моделирования в области этнокультурного образования

представлены в работах как отечественных, так и зарубежных ученых. Например, И. Г. Морозова разработала модели образовательной среды для дистанционного обучения студентов из разных регионов, таких как Средняя Азия, Африка, арабские страны и Латинская Америка [3].

Связь между инклюзивным образованием и этнокультурными особенностями страны также остается малоизученной, хотя некоторые попытки осмысления этой проблемы были предприняты в исследовании М. А. Сучкова [4]. Он утверждает, что особенности внедрения инклюзивного образования в разных странах тесно связаны с их культурными, языковыми, социально-экономическими особенностями, менталитетом и восприятием такого образования. Особое внимание уделяется влиянию этнокультурных особенностей на развитие инклюзивного образования в стране. Автор считает, что в странах с большим количеством людей разных национальностей инклюзивное образование приобретает «поликультурный оттенок». Это означает, что в образовательных учреждениях необходимо создавать мультикультурную среду, объединяющую преподавателей и детей разных национальностей в процессе межкультурного обучения.

Интересно также исследование, проведенное М. Питерсон и Ш. Шварц [5]. Они выделили культурные ценности как одну из важнейших характеристик, характерных для определенной общности. Д. И. Латышина [6] также подчеркивает значимость этнических установок в педагогике межнационального общения. Это важная социокультурная характеристика, которая показывает, как представители определенной культуры реагируют на различные социальные объекты и коммуникативные ситуации в соответствии с менталитетом и культурными традициями.

Результаты и обсуждение (Results and Discussion)

Включение этнокультурного компонента в корпоративное обучение может значительно улучшить качество образования в поликультурной среде. Это связано с тем, что такой подход позволяет адаптировать учебные программы и материалы под уникальные потребности и стили обучения каждого обучающего. Это может привести к улучшению результатов обучения, повышению вовлеченности и более «включительному» и справедливому учебному процессу.

Кроме того, этнокультурный компонент может помочь продвигать культурную компетентность и чувствительность к этнокультурному разнообразию среди обучающихся. Узнавая о разных культурах, обучающиеся могут получить более глубокое понимание и признание разнообразия, что может улучшить их личные навыки и подготовить их к глобализированному миру. Кроме того, этнокультурный компонент может способствовать чувству принадлежности и самоидентификации среди обучающихся, поскольку они могут связаться и отметить свое собственное культурное наследие в учебной среде.

В целом этнокультурный компонент является ценным фактором в повышении качества образования в поликультурной среде обучения. Учитывая и устранивая культурные различия, продвигая культурную компетентность и способствуя развитию чувства принадлежности к одному сообществу, но также самоидентифицируясь в гражданском

и мировом измерении, все субъекты образовательного процесса могут создать более включительный, справедливый и эффективный учебный процесс для всех обучающихся.

Кроме того, такие принципы инклюзии, как доступность ресурсов и возможностей, а также представительность всех групп людей, включая меньшинства, в сферах власти и принятия решений, способствуют также справедливости и повышению уровня жизни. В целом инклюзивность общества является важным аспектом создания справедливого, равноправного и процветающего общества, в котором все люди имеют равные возможности для достижения успеха и реализации своих прав.

Таким образом, актуальность исследования этнокультурного компонента несомненна, в том числе в сфере корпоративного образования, и обусловлена следующими факторами:

- *глобализация*: в современном мире компании часто работают с международными партнерами и клиентами, что требует понимания различий в культурах и способности эффективно взаимодействовать с людьми из других культур;

- *разнообразие сотрудников*: во многих компаниях сотрудники представляют различные этнические и культурные группы. Уважение и «включительность» в рабочей среде являются важными факторами для удовлетворенности сотрудников и повышения производительности;

- *международные бизнес-сделки*: компании, которые заключают международные бизнес-сделки, часто сталкиваются с различиями в деловых стилях и практиках. Понимание этих различий может помочь компаниям заключать более успешные сделки и устанавливать долгосрочные отношения с партнерами;

- *глобальные команды*: в современных компаниях часто работают глобальные команды, состоящие из сотрудников из разных культур. Умение эффективно работать в таких командах требует понимания различий в культурах и способности управлять конфликтами между культурами;

- *расизм и сексизм*: могут иметь негативные последствия для компаний, включая снижение уровня удовлетворенности сотрудников, рост количества прогулов и снижение производительности. Включение этнокультурного компонента в корпоративное образование может помочь компаниям создавать более инклюзивные и разнообразные рабочие среды;

- *изменения в демографии*: в мире наблюдается увеличение числа людей, принадлежащих к меньшинствам, и это требует более широкого подхода к вопросам расового и культурного разнообразия. Включение этнокультурного компонента в корпоративное образование может помочь компаниям адаптироваться к изменениям в демографии и оставаться конкурентоспособными на рынке.

В целом этнокультурный компонент в корпоративном образовании является актуальным из-за глобализации, увеличения разнообразия сотрудников, роста международных бизнес-сделок, работы в глобальных командах, проблем с расизмом и сексизмом, а также изменений в демографии. Включение этнокультурного компонента в корпоративное образование может помочь компаниям стать более эффективными, конкурентоспособными и уважающими права человека.

Вместе с тем инклюзия общества может способствовать экономическому росту и конкурентоспособности в глобализированном мире. Поэтому включение этнокультурного компонента в корпоративное обучение может быть важным шагом в создании более инклюзивной и равноправной рабочей среды, в которой сотрудники из разных культур и этнических групп могут эффективно взаимодействовать и достигать успеха. Это может помочь компаниям улучшить свою репутацию, повысить удовлетворенность сотрудников и увеличить производительность труда. Этнокультурный компонент корпоративного образования может быть важным фактором развития инклюзивного общества, поскольку он может помочь компаниям создавать более инклюзивные и разнообразные рабочие среды, в которых сотрудники из разных культур и этнических групп могут эффективно взаимодействовать и достигать успеха. Кроме того, данное обстоятельство может способствовать повышению удовлетворенности сотрудников, а именно: уважение и включительность создают более инклюзивные и разнообразные рабочие среды, что может повысить уровень KPI (Key Performance Indicator).

Вместе с тем имеет значение улучшение коммуникации, т. е. понимание различий в культурах и способность эффективно взаимодействовать с людьми из других культур. Это может помочь компаниям избегать непонимания и конфликтов, что может также являться фактором повышения инклюзивности поликультурной среды. Имеет также значение повышение эффективности работы в глобальных командах, состоящих из сотрудников из разных культур. Умение эффективно работать в таких командах требует понимания различий в культурных ценностях и способности управлять конфликтами между культурами.

Компании, которые включают этнокультурный компонент в корпоративное образование, могут создавать более эффективные глобальные команды, что может повысить производительность труда. Трудно переоценить необходимость улучшения отношений с клиентами и партнерами на основе учета различий в деловых стилях и практиках, понимание которых может помочь компаниям устанавливать более успешные отношения, что влияет на особенности общения, взаимодействия и атмосферу в коллективе. Существенное значение при этом имеет необходимость заниматься самообразованием и саморазвитием всю жизнь. Причем повышение эффективности самообучения и саморазвития строится на адаптации программ обучения и развития к индивидуальным запросам и траекториям образования, но с учетом особенностей поликультурного сообщества. Это может повысить производительность труда и помочь компаниям оставаться конкурентоспособными на рынке.

Таким образом, этнокультурный компонент корпоративного обучения может значительно повысить качество корпоративного образования в поликультурной образовательной среде, так как позволяет учебным программам учитывать различия в культуре, ценностях, убеждениях и традициях между разными группами обучающихся и сотрудников, что может способствовать более эффективному обучению и повышению производительности. Такой подход имеет ряд преимуществ, обусловленных:

– пониманием разнообразия: этнокультурный компонент помогает студентам лучше понимать и уважать различия в культуре и ценностях других людей. Это способствует более позитивным и взаимовыгодным рабочим отношениям;

– адаптацией к разнообразию: включение этнокультурного компонента в обучение помогает студентам адаптироваться к разнообразию в рабочей среде. Они получают навыки коммуникации и взаимодействия с коллегами из разных культур, что улучшает командную работу и достижение целей;

– повышением эффективности обучения: учет этнокультурных различий делает обучение более эффективным, например использование различных методов обучения, учебных материалов и примеров, которые учитывают культурные особенности студентов, улучшает их понимание и запоминание материала;

– снижением конфликтов: включение этнокультурного компонента в обучение помогает снизить потенциальные конфликты в рабочей среде. Студенты получают информацию о том, как лучше взаимодействовать с коллегами из других культур, что способствует более гармоничным отношениям и улучшению общей рабочей атмосферы;

– повышением качества продуктов и услуг: учет этнокультурных различий помогает компаниям лучше понимать потребности и предпочтения разных клиентских групп. Это приводит к разработке более качественных продуктов и услуг, которые удовлетворяют потребности и ожидания разных культурных групп, и др.

Включение этнокультурного компонента в корпоративное обучение способствует созданию более инклюзивной и эффективной учебной среды, где обучающиеся из разных культур, мигранты могут успешно взаимодействовать и достигать своих целей. Это также способствует повышению качества продуктов и услуг, что является важным фактором в условиях современной глобализированной экономики.

Кроме того, интеграция этнокультурных компонентов в программы корпоративного обучения может улучшить коммуникацию, командную работу и общую производительность сотрудников, а также способствовать развитию культурной компетентности и чувствительности к культурному разнообразию. Это, в свою очередь, может привести к более глубокому пониманию и удовлетворению потребностей и предпочтений разных групп клиентов, что, в свою очередь, способствует разработке более качественных продуктов и услуг.

Заключение (Conclusion)

В целом этнокультурный компонент является важным активом как в образовательной, так и в профессиональной сферах. Устраняя непонимание, учитывая культурные различия, продвигая культурную компетентность и способствуя формированию чувства принадлежности к сообществу и самоидентификации, можно создать более эффективные и успешные образовательные среды для всех участников.

Этнокультурный компонент корпоративного обучения, таким образом, играет значительную роль в повышении инклюзивности в поликультурной среде обучения, так как устраняя языковые и коммуникационные барьеры и продвигая чувство социальной общности, корпоративные программы обучения могут создать поддерживающую учебную среду для всех сотрудников.

1. Гурьянчик В. Н., Космалев Н. С. Инклюзивная поликультурная образовательная среда как фактор социализации детей из семей мигрантов // Педагогика и просвещение. 2024. № 1. С. 183–205. DOI: 10.7256/2454-0676.2024.1.69961
2. Сучков М. А., Ахметова Д. З. Моделирование этнокультурного развития инклюзивного профессионального образования // Педагогический журнал. 2020. Т. 10, № 3А. С. 130–138.
3. Морозова И. Г. Организационно-педагогические условия реализации проектов обучения иностранных студентов с применением дистанционных образовательных технологий : дис. ... канд. пед. наук. Казань, 2014. 231 с.
4. Сучков М. А. Влияние этнокультурных особенностей государства на развитие инклюзивного образования // Педагогический журнал. 2020. Т. 10, № 2А. С. 649–657.
5. Schwartz S. H. A Theory of Cultural Value Orientations: Explication and Applications // Measuring and Mapping Cultures: 25 Years of Comparative Value Surveys. Leiden : Brill, 2007. Р. 33–78.
6. Педагогика межнационального общения : учеб. пособие / под ред. Д. И. Латышиной. М. : Гардарики, 2004. 316 с.