

*КРАВЕЦЬ Світлана,
кандидат філософських наук,
доцент кафедри теорії і практики перекладу
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка*

МІЖКУЛЬТУРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЛІДЕРА-КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Стаття присвячена питанням актуальності міжкультурної компетентності лідера-керівника загальноосвітнього середнього закладу. Проаналізовано поняття міжкультурної компетентності, дано визначення міжкультурної компетентності лідера-керівника загальноосвітнього середнього закладу, розглянуто основні поведінкові характеристики і здібності, необхідні для ефективної діяльності в міжкультурній ситуації, вивчено основні компоненти міжкультурної компетентності, подано і проаналізовано концептуальну модель для оцінки рівня міжкультурної компетентності, яка спрямована на внутрішній і зовнішній результати даної компетентності, що базуються на розвитку особливих поглядів, знань та навичок, притаманних їй.

Ключові слова: *міжкультурна компетентність, лідер, керівник середнього загальноосвітнього закладу.*

Не викликає сумніву думка про те, що Європа має багатий історичний досвід розвитку та становлення демократичного суспільства. Оскільки одним із пріоритетів стратегічного розвитку України визнано інтеграцію нашої держави до Європейського співтовариства, актуальним залишається питання наближення освітніх інституцій країни до стандартів країн ЄС та досягнення їх відповідності загальноєвропейським критеріям якості. Нещодавно було створено концепцію змісту освіти для європейського виміру України, метою якої є поширення комплексних знань про Європу, які необхідні на сучасному етапі громадянину України для існування в європейському співтоваристві, створення на їхній основі відповідного інтегрованого курсу та його впровадження в навчально-виховний процес загальноосвітньої школи.

На думку вчених, організація процесу отримання знань про Європу має базуватися на загально-педагогічних і дидактичних принципах, основними з яких є гуманізм, демократичність, науковість, практична спрямованість,

наступність і безперервність, інтегрованість (міждисциплінарність), полікультурність.

Таким чином, ознайомлення з питанням запровадження європейських стандартів освіти в Україні показує, що ідея полікультурності виникає не ізольовано, як винайдена фахівцями теоретична конструкція в сфері педагогіки. Полікультурність є одним з основних стандартів сучасної освіти, що базується на основних цінностях європейського демократичного суспільства: права людини, рівність, мир, соціальна справедливість, демократія, свободи, безпека громадян, взаємозалежність, плюралізм, культурне розмаїття, відкритість, відповідальність, партнерство, повага до навколишнього середовища. У цьому контексті висока міжкультурна компетентність педкадрів стає важливою умовою забезпечення готовності молодого покоління до повноцінної життєдіяльності в сучасному європейському просторі [1].

Аналіз наукових праць вітчизняних й зарубіжних дослідників О. Зеліковської, А. Костюченко, С. Радула, О. Сніговської та інших, показує, що багато вчених звертають увагу на проблеми міжкультурної освіти та питання формування міжкультурної компетентності підростаючого покоління. Проте питання підготовки лідерів-керівників загальноосвітніх шкіл в сфері міжкультурної компетентності піднімається не так часто. А саме лідерство розглядається як процес мобілізації групи людей для досягнення цілей чи реалізації візії. В той час як послідовники можуть виконувати багато завдань і бути тими, без кого цілі не можуть бути досягнуті. Лідер повинен оголошувати і надихати візію, брати на себе відповідальність за наслідки і виконувати лідерські функції у співпраці з іншими. Лідер є тим, хто дивиться вперед, визначаючи шлях, і допомагає іншим його проходити.

Метою даної статті є обґрунтування значення міжкультурної компетентності для лідера-керівника середнього загальноосвітнього закладу. Адже у співпраці керівник часто зустрічається з підлеглими з різних культур, з абсолютно різними типами мислення, поведінки і оцінюванням діяльності, різним сприйняттям завдання чи візії. Лідер повинен бути ефективним міжкультурним комунікатором, тому що будь-яке спілкування між людьми можна розглядати як міжкультурне. Керівникам інколи доводиться працювати з представниками з інших країн та культур і вирішувати з ними певні проблеми. Проте, ефективне налагодження контактів з представниками різних субкультур (за віком, за статтю тощо) та груп в межах однієї національної культури вимагає не меншої міжкультурної компетентності лідера.

Маючи уявлення про те, що представники різних національних та індивідуальних культур по-різному сприймають завдання та «надзавдання» комунікації, неоднаково зчитують (декодуєть, розшифровують для себе)

одержану інформацію та передають (кодують) інформацію при спілкуванні, можна запобігти багатьох ситуативних непорозуміннь на ґрунті відмінностей.

Лідер в сучасному мультикультурному середовищі змушений розвивати в собі толерантність до культурних відмінностей для ефективного функціонування організації, якою він керує. Тому міжкультурна компетентність стає однією з найважливіших лідерських якостей. Вчені досі не дійшли консенсусу щодо термінології пов'язаної з міжкультурною компетентністю. Терміни, які використовуються для даного поняття відрізняються залежно від дисципліни і підходу. Серед них: *мультикультуралізм, крос-культурна адаптація, міжкультурне сприйняття, культурний інтелект, міжнародне спілкування, транскультурне спілкування, глобальна компетентність, крос-культурна обізнаність та інші.*

Ми ж у даній статті розглядаємо термін міжкультурна компетентність в контексті будь-якого спілкування з представниками іншого походження, незалежно від локації.

Міжкультурна компетентність – рівень адаптованості людини до культурного, комунікаційного, техногенного та ін. сучасного середовища, її вміння орієнтуватися у інформаційному потоці, правильно використовувати отриману інформацію для прийняття рішень.

Міжкультурна компетентність передбачає високу міру соціалізованості та інкультурованості індивіда, що дозволяє йому достатньо вільно спілкуватися у сучасному полікультурному глобалізованому світі. При цьому міжкультурна компетентність включає знання і прийняття національних та загальнолюдських цінностей, які лежать в основі поведінки особистості.

Міжкультурна компетентність нещодавно почала взаємозамінюватися з поняттям *культурний інтелект (KI)*, який є доволі новим терміном і був введений у науковий вжиток у 2003-му році та вважався похідним від концепту «емоційний інтелект». Культурний інтелект дозволяє індивіду ефективно функціонувати та досягати суттєвих результатів у різних культурних середовищах. Цей концепт користується популярністю у всьому світі. Центр вимірювання культурного інтелекту (Cultural Intelligence Center), що розташований у США, надає інформацію щодо його рівня у різних країнах, а також демонструє широке практичне застосування шкали менеджерами у всьому світі [2].

Поняття культурної компетентності, яке є похідним від культурної обізнаності та культурного сприйняття, широко використовують українські соціологи, які впроваджували цей термін для пояснення комунікації та залучення населення до участі в культурному житті. Проте термін є новим для дослідження в Україні. Незважаючи на те, що вивчення проблеми

міжкультурної компетентності було проведене в багатьох країнах, лише кілька з них аналізують культурну компетентність саме в пострадянських країнах. Вивчаючи наявну літературу і наукові здобутки, дослідники і дотепер не знайшли джерел, у яких висвітлювалась би проблема культурної компетентності в Україні.

У даній статті ми спрямовуємо увагу на **міжкультурну компетентність лідера-керівника середнього загальноосвітнього закладу**, що є інтегративною якістю особистості, яка формується в процесі навчання, та включає систему міжкультурних знань, умінь, навичок, інтересів, потреб, мотивів, цінностей, полікультурних якостей, досвіду, соціальних норм і правил поведінки, необхідних для повсякденного життя й діяльності у сучасному полікультурному суспільстві, і реалізується у здатності ефективно вирішувати завдання педагогічної діяльності в ході позитивної взаємодії із суб'єктами освітнього процесу – представниками різних культур.

Міжкультурна компетентність лідера є необхідним компонентом у сучасному глобальному світі, який швидко змінюється. Сьогодні все більше керівників загалом і середніх шкіл зокрема мають змогу виїхати за межі національних кордонів для здобуття міжнародного досвіду з метою вдосконалення системи функціонування установ, у яких вони працюють. При цьому вони стикаються з різними культурними цінностями і формами поведінки, а також різними організаційними культурами і нормами. Лідери бачать різні шляхи організації персоналу, а також різні очікування підлеглих щодо керівництва ними. І те, як особистість реагує на культурні відмінності може впливати на її лідерську ефективність. Найбільш документованим типом взаємодії, що включає культурно відмінні норми, є взаємодія керівника і підлеглого. Дослідження щодо міжкультурної компетентності і ефективності існує вже кілька десятиліть у різних дисциплінах, таких як соціологія, психологія, комунікація і антропологія. Міжкультурна компетентність звертається до характеристик, якими володіє особистість для ведення міжкультурного спілкування.

Нові працівники часто проходять через фазу шоку при зміні організації з іншою мовою, структурою керівництва і ставленням до роботи і людей. Це питання є особливо актуальним для України, у зв'язку з великою кількістю переселенців і біженців зі сходу нашої країни. У таких людей і до таких людей часто існують певні стереотипи, що ускладнюють співпрацю. Тому лідери сьогодні, як ніколи раніше, стикаються з проблемою культурного розуміння і комунікації. Культура «вкорінена в контекст», а не в систему ДНК людини. Контекст може змінюватися і лідер повинен бути готовий до таких змін.

Справжній лідер ставиться толерантно до інших культур, з довірою відноситься до внеску нової культури у вже існуючу для успішного процвітання організації.

У всіх вченнях про міжкультурну комунікацію виділяється три основні поведінкові характеристики і здібності, необхідні для ефективної і правильної діяльності в міжкультурній ситуації:

1. Здатність долати психологічний стрес;
2. Здатність до ефективної комунікації;
3. Здатність отримувати переваги й знання з інших культур;

Міжкультурна компетентність поділяється на три компоненти:

когнітивний	компонент, який характеризує сукупність знань про культуру, сутність і способи самовиховання полікультурної компетентності; здатність до систематизації й узагальнення знань
емоційний	обумовлює позитивне оцінювання педагогічних явищ з опорою на соціальні та особистісні значущі цінності; здатність сприймати внутрішній світ іншого й ототожнювати себе з ним
поведінковий	спрямований на розвиток здатності до розв'язання професійних завдань при взаємодії з представниками різних культурних груп

Для ефективного спілкування з представниками інших культур, особистість повинна володіти когнітивними даними (знання про іншу культуру), емоційними даними (міжкультурна чуттєвість) і поведінковими даними (здібності керувати міжкультурною ситуацією).

Перераховані компоненти є тією базою, на якій відбувається подальший розвиток міжкультурної компетентності у керівників закладів середньої освіти. Когнітивний компонент є провідним у структурі міжкультурної компетентності лідера, тому що на його основі формуються й розвиваються наступні компоненти структури.

Більшість літератури з міжкультурної компетентності присвячено вивченню емігрантів, людей, котрі працюють за кордоном зазвичай протягом обмеженого часу. Вчені дійшли висновку, що емігранти та інші особи, котрі працюють в міжкультурному контексті, повинні вчитися відчувати себе комфортно, зустрічаючись з іншими цінностями, поглядами і поведінкою, а також адаптовуватися до відмінностей у фізичному, психологічному і

комунікаційному середовищі. Культурно освічені лідери обов'язково повинні володіти знаннями і про свою культуру, оскільки це дасть їм можливість розширити свої ідеї, запозичити найкращий досвід з різних культур і поєднати його зі своїм лідерським підходом. Культурна освіченість розвивається через тренування і передбачає здатність ефективно адаптуватися до іншої культури. Також культурна освіченість включає в себе поведінкову компетентність, яка містить у собі широкий спектр вербальної і невербальної поведінки і може коректно проявлятися відповідно до культурного контексту.

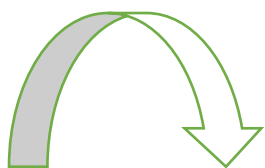
Рівень міжкультурної компетентності визначає вибір і якість поведінки, яка проявляється в міжкультурній взаємодії. Для лідера дуже важливо вміти підбирати вербальний і невербальний стиль відповідно до певної культури.

Міжкультурна також здатність до особистісного зростання шляхом безперервного вивчення і хорошого розуміння різних культурних спадків і культурних цінностей, а також вміння ефективно спілкуватися і взаємодіяти з людьми, які належать до різних культурних груп.

Міжкультурна компетентність є частиною комунікативної компетентності мовної особистості. Цей термін використовується як у значенні «вміння керувати міжкультурним спілкуванням», так і у значенні «спілкування між представниками субкультур всередині однієї і тієї ж національної культури».

Щоб оцінити рівень міжкультурної компетентності, була створена модель, яка спрямована на внутрішній і зовнішній результати міжкультурної компетентності, що базуються на розвитку особливих поглядів, знань та навичок притаманних їй. Усі складові цієї моделі є досить широкими, кожен аспект можна зв'язати до більш конкретних результатів міжкультурної компетентності, які можна виміряти, та їхніх відповідних індикаторів, залежно від контексту. Загальний зовнішній результат міжкультурної компетентності можна визначити як ефективну і правильну поведінку і спілкування в міжкультурній ситуації, котрий знову ж таки, можна деталізувати за допомогою індикаторів правильної поведінки в певному контексті.

МОДЕЛЬ КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЇ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ



Ставлення:

Повага (цінування інших культур);

Відкритість (утримання від осудження);

Допитливість (толерантне ставлення до двозначностей)

Особистість

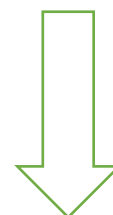


Знання і розуміння: Культурне самоусвідомлення, глибокі культурні знання, соціолінгвістична обізнаність

НАВИЧКИ: Слухати, спостерігати, оцінювати. Аналізувати, інтерпретувати, встановлювати зв'язок



НАПРЯМОК ПРОЦЕСУ



Бажаний зовнішній результат:

Ефективна і правильна комунікація та поведінка в міжкультурній ситуації



Взаємодія

Бажаний внутрішній результат:

Зміна форми основи: Адаптивність (до різних комунікаційних стилів і поведінки, пристосування до нового культурного середовища); Гнучкість (вибір і використання комунікаційних стилів і поведінки, когнітивна гнучкість); Емпатія; Етнорелятивне бачення.

- Рух від особистого рівня (ставлення) до рівня взаємодії (результати).

- Рівень міжкультурної компетентності залежить від набутого рівня сприйняття, знань, розуміння та навичок.

Існує кілька ключових пунктів у цій моделі, які можна застосовувати для оцінювання міжкультурної компетентності.

1. Розвиток міжкультурної компетентності – неперервний процес, отже, він стає важливою для особистості можливістю роздумувати над і оцінювати розвиток власної міжкультурної компетентності протягом всього часу.

2. Навички критично мислити відіграють важливу роль у здатності людини здобувати і оцінювати знання. Це означає, що критична оцінка може бути важливою частиною оцінки міжкультурної компетентності.

3. Ставлення, особливо повага (яка по-різному проявляється в різних культурах), відкритість та допитливість слугують основою цієї моделі і мають вплив на всі інші аспекти міжкультурної компетентності.

4. Всі міжкультурні експерти однозначно зійшлися лише на одному аспекті цього вчення: здатність розглянути щось з іншої точки зору [3, 241].

Це глибоке культурне знання веде за собою більш глобальне, контекстуальне розуміння культури, включаючи історичний, політичний і соціальний контексти. Тому будь-яка оцінка культурних знань потребує більшого занурення, ніж у поверхневі знання про їжу, привітання, традиції тощо. Одних знань недостатньо для розвитку міжкультурної компетентності. Вміння мислити міжкультурно стає важливішим, ніж будь-які здобуті знання, і саме це вміння дозволяє лідеру-керівнику загальноосвітнього середнього закладу функціонувати ефективно в сучасних умовах.

Список використаних джерел:

1. Кобернік С. Концепція змісту освіти для європейського виміру України [Електронний ресурс] / С. Кобернік, Н. Кузьміна, О. Овчарук, Л. Паращенко, Ф. Степанов, І. Тараненко. – Режим доступу: <http://osvita.ua/school/method/581/>.

2. Buko S., Johnson B., Cultural Intelligence Scale (CQS): testing cross-cultural transferability of CQS in Ukraine. Study of Changing Societies: Comparative and Interdisciplinary Focus / S. Buko, B. Johnson, 4(10) 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/interview/int367.html>.
3. Deardorff D. The SAGE Handbook of Intercultural Competence / Darla K. Deardorff // Thousand Oaks, CA: Sage. – 2009, 560 p.
4. Zeleznik A. Managers and Leaders: Are they different? / Abraham Zeleznik // Harvard Business Review, March-April 1992, pp. 2-12.

Svitlana Kravets

INTERCULTURAL COMPETENCE OF THE INSTITUTION OF SECONDARY EDUCATION LEADER

Summary

The article is dedicated to the questions of intercultural competence relevance of a secondary educational institution leader. The notion of intercultural competence is analyzed; the definition of intercultural competence of secondary educational institution leader is given; the main behavioral characteristics and abilities needed for effective activity in intercultural situation are investigated; the main components of intercultural competence are studied. Conceptualizing model for intercultural competence level assessment which is aimed at internal and external results of this competence which is based on development of special views, knowledge and skills immanent to it is given and analyzed

Key words: *intercultural competence, leader, manager of secondary educational institution.*

Кравец Светлана

МЕЖКУЛЬТУРНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ЛИДЕРА- РУКОВОДИТЕЛЯ ЗАВЕДЕНИЯ СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация

Статья посвящается вопросам актуальности межкультурной компетентности лидера-руководителя среднего общеобразовательного учреждения. Проанализировано понятие межкультурной компетентности, дано определение межкультурной компетентности лидера-руководителя среднего общеобразовательного учреждения, рассмотрены главные поведенческие характеристики и способности, необходимые для эффективной деятельности в межкультурной ситуации, изучены главные компоненты межкультурной компетентности, дана и проанализирована концептуальная модель для оценки уровня межкультурной компетентности, которая нацелена

на внутренний и внешний результаты этой компетентности, что основывается на развитии особенных взглядов, знаний и навыков, свойственных ей.

Ключевые слова: *межкультурная компетентность, лидер, руководитель среднего общеобразовательного заведения.*