



<http://LLL21.petrSU.ru>

<http://petrsu.ru>

Издатель

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Петрозаводский государственный университет»,
Российская Федерация, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33

Научный электронный ежеквартальный журнал
НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: XXI ВЕК

Выпуск 3 (15).
Autumn 2016

Главный редактор
И. А. Колесникова

Редакционная коллегия

О. Грауманн
Е. В. Игнатович
В. В. Сериков
С. В. Сигова
И. З. Сквородкина
Е. Э. Смирнова
И. И. Сулима

Редакционный совет

Т. А. Бабакова
Е. В. Борзова
А. Виегерова
С. А. Дочкин
А. Клим-Климашевска
Е. А. Маралова
А. В. Москвина
А. И. Назаров
Е. Рангелова
А. П. Сманцер

Служба поддержки

А. Г. Марахтанов
Е. Ю. Ермолаева
Т. А. Каракан
Е. В. Петрова
В. П. Петров

ISSN 2308-7234

Свидетельство о регистрации СМИ Эл. № **ФС77-57767** от 18.04.2014

Адрес редакции

185910 Республика Карелия, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33, каб. 254а
Электронная почта: LLL21@petrsu.ru

ПЕВЗНЕР Михаил Наумович

доктор педагогических наук, профессор, проректор по международной деятельности Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого, вице-президент Международной академии гуманизации образования (Великий Новгород)

Mikhail.Pevzner@novsu.ru

ПЕТРЯКОВ Пётр Анатольевич

доктор педагогических наук, доцент, директор Центра информационных образовательных технологий и международной коммуникации, заведующий кафедрой педагогики, технологий и ремесел Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого (Великий Новгород)

pap15@yandex.ru

ОТ МНОГООБРАЗИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОНЦЕПТОВ К ПЕДАГОГИКЕ И МЕНЕДЖМЕНТУ МНОГООБРАЗИЯ: СТАНОВЛЕНИЕ МЕТАТЕОРИИ МНОГООБРАЗИЯ В РОССИЙСКОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАУКЕ

Аннотация: в статье раскрываются ведущие идеи и ценностно-смысловые установки метатеории многообразия в образовательных системах, представляющей собой новое направление в отечественной и зарубежной науке. В настоящее время в различных странах мира существует немало научно-педагогических исследований, в которых изучаются различные способы взаимодействия с разными видами многообразия (культурное, этническое, религиозное, интеллектуальное, социальное и др.). Исходя из этого, различным видам многообразия, объективно существующим в обществе, соответствует многообразие педагогических концептов, границы которого неизменно расширяются с появлением новых общественно-политических и педагогических реалий, а также новых авторских коллективов. Авторы отмечают необходимость перехода педагогической науки от отдельных направлений, концепций и моделей к целостной метатеории многообразия и управления им. Данная метатеория формируется под влиянием теоретического наследия ученых США и стран Западной Европы, а также благодаря активной международной проектной деятельности, в которую активно включаются Россия и другие страны Восточной Европы.

В качестве методологической основы фундаментальной педагогической теории многообразия авторы предлагают трансдисциплинарную методологическую стратегию. В русле постнеклассической науки для метатеории многообразия характерен переход от междисциплинарного подхода к трансдисциплинарному уровню взаимодействия, предполагающему взаимодействие не только между конкретными научными дисциплинами (в данном случае педагогикой и менеджментом), но и исследование феномена управления многообразием в социуме, экономике, культуре, науке в целом и в образовательных системах в частности. В статье раскрываются идеи метатеории многообразия, ведущими из которых являются: широкое философско-педагогическое понимание инклюзивного образования, институциональное многообразие учреждений, осуществляющих обучение и воспитание представителей различных гетерогенных групп, формирование у учащихся разумной толерантности, которая выступает антиподом абсолютной толерантности.

Ключевые слова: многообразие, метатеория, педагогика многообразия, менеджмент многообразия, культурное многообразие, инклюзивное образование, толерантность, гетерогенная организация.

**Pevsner M.
Petryakov P.**

FROM DIVERSITY OF PEDAGOGICAL CONCEPTS TO PEDAGOGY AND MANAGEMENT OF DIVERSITY: FORMATION OF META-THEORY OF DIVERSITY IN RUSSIAN EDUCATIONAL SCIENCE

Abstract: the article is devoted to leading ideas and value-notion guidelines of meta-theory of diversity in educational systems, which is a new direction in Russian and international science. The authors note that at present, the world scientific and educational research concentrates on different ways of interaction with various types of diversity (cultural, ethnic, religious, intellectual, social, etc.). Accordingly, there is a variety of pedagogical concepts corresponding to various types of diversity that objectively exist in society; these concepts are constantly expanding their borderlines as new socio-political and pedagogical realities, as well as new research teams, appear.

The article underlines that at the present stage of development of educational science in the post-Soviet countries it is necessary to transfer from separate pedagogical trends, concepts and models to holistic meta-theory of diversity and its management. This meta-theory is currently formed under the influence of the theoretical heritage of US and Western Europe researchers and due to the active involvement of Russia and other Eastern European countries into international projects.

The authors suggest the transdisciplinary methodological strategy as the methodological basis of the fundamental pedagogical theory of diversity. In the context of post-nonclassical science, the meta-theory of diversity is characterized by the transition from an interdisciplinary approach to transdisciplinary level of cooperation, covering cooperation not only between the specific disciplines (in this case, pedagogy and management), but also the study of diversity management phenomenon in society, economy, culture, science as a whole, and educational systems in particular. The article reveals the basic ideas of meta-theory of diversity, the most important among them are the broad philosophical and pedagogical understanding of inclusive education, the diversity of institutions offering education and training of representatives of various heterogeneous groups, the formation of a reasonable tolerance among students which is reciprocal to the absolute tolerance.

Key words: diversity, meta-theory of diversity, pedagogy of diversity, diversity management, cultural diversity, inclusive education, tolerance, heterogeneous organization.

В любом обществе, независимо от его культурно-исторических особенностей, социально-классовой структуры, государственного устройства, общественного строя, присутствует многообразие. Известный исследователь данного феномена Р. Томас выделял первичные и вторичные признаки разнообразия. К первичным характеристикам он относил «врожденные» различия или те, которые имеют стойкое влияние на человека на протяжении всей его жизни: возраст, национальность, пол, физические возможности, раса и др. Данные характеристики являются ключевыми для формирования имиджа и мировоззрения индивида. Вторичные характеристики разнообразия приобретаются и могут изменяться в течение жизни индивида. Они менее влиятельны, чем первичные, но оказывают серьезное воздействие на самосознание и мировоззрение человека, а также на восприятие его окружающими. Например, женатые люди могут вос-

приниматься иначе, чем одинокие мужчины, отслужившие в армии могут иметь более высокий социальный статус, чем те молодые люди, которые не имеют опыта армейской службы. Р. Томас обращает внимание на такие вторичные признаки разнообразия, как образование, индивидуальные и корпоративные ценности, стиль работы и стиль общения, малая родина, связь с организацией, сексуальная ориентация, управляемость и неуправляемость [11].

Проблему многообразия в отношениях людей Томас отразил в ставшей хрестоматийной басне о Слоне и Жирафе, которые имели различные представления об уютном и удобном доме в зависимости от своих индивидуальных особенностей и различий. Смысл басни заключался в том, что дом, спланированный для Жирафа, не подходит для Слона, поскольку они находятся в разных «весовых категориях», необходима архитектура дома, которая учитывала бы их индивидуальные различия. С помощью символики, представленной в басне, Томас пытался преодолеть представление, когда людей рассматривают как соответствующих норме и «других». Автор выступает за многообразие, в котором «нормальные» и «другие» представляют единое целое.

Следует отметить, что многообразие в различных странах воспринимается по-разному. Однако есть общее, характерное для представителей различных культур – стремление к однородности своего культурного окружения. Такая однородность означает для человека ясность, предсказуемость, доверительность. Многие предпочитают проводить свободное время с людьми, имеющими одинаковые с ними взгляды, представления, интересы. Люди чувствуют себя комфортнее в гомогенной группе, чем в гетерогенной. В каждом обществе проходят процессы, которые имеют тенденцию унификации и дифференциации. Тождественность и различие находятся в одном проблемном поле, которое не может рассматриваться односторонне. Прежде всего, речь идет о диалектическом противоречии между многообразием и однородностью. Поэтому в современном обществе следует рассматривать процессы унификации и дифференциации в диалектическом единстве.

Многообразие людей и культур – это не «хорошо» и не «плохо». Это данность, существующая в каждом обществе, и только в том случае, если различия выстраиваются в иерархию, если их начинают делить на хорошие и плохие, если они становятся политикой группы или воспринимаются как помеха, тогда они становятся проблемой. И даже если человек ощущает себя более комфортно в однородной среде, в большинстве сфер жизнедеятельности мы сталкиваемся с многообразием и должны констатировать, что многообразие и плюрализм сегодня являются во всем мире актуальными политическими, экономическими и социокультурными императивами.

Многообразие относится к индивидам, культурам, социальным группам, политическим партиям, идеологическим и мировоззренческим установкам, поведенческим образцам, ценностям и традициям. Иными словами, многообразие является объективно существующим феноменом, несмотря на различное отношение к нему правящих элит и общества в целом в различные исторические периоды. Если говорить об общественном развитии, то отношение к многообразию всегда определяли тенденции демократизации и гуманизации, с одной стороны, и централизации и стандартизации – с другой. С учетом первой тенденции общество стремилось к расширению многообразия и культурного плюра-

лизма, делало акцент на гетерогенности как позитивном явлении, катализаторе общественного развития. Основным императивом тенденции демократизации является постулат: «Чем больше многообразие, тем лучше для общества». В русле тенденции централизации общество и государство стремятся ограничить многообразие, видя в нем не только положительные стороны, но и большие опасности для социальной стабильности и сохранения единого ценностного пространства и культурно-национальной идентичности.

Следует отметить, что многообразие долгие годы в политическом, экономическом и, прежде всего, педагогическом контекстах рассматривалось как исключительно позитивное явление. При этом игнорировались противоречия, обусловленные все возрастающими вызовами, с которыми связан мир многообразия. Многообразие создает много разноплановых проблем, решать которые должны общественные системы и институты и не в последнюю очередь образовательные организации. Во многих странах привычными становятся выражения «справиться с многообразием», «обуздать многообразие» и т. д. Хорошо известно высказывание Т. Адорно, связанное с оценкой гетерогенного общества. По его мнению, такое общество должно достичь состояния, в котором люди не будут испытывать страх быть иными. Сегодня все чаще звучат высказывания об обществе, в котором люди испытывают страх «жить с иными» [8].

Рассмотренные выше тенденции демократизации и стандартизации сегодня стремятся к достижению некоего компромисса по отношению к многообразию, существующему как в обществе, так и в системе образования. Смысл этого компромисса заключается в признании многообразия как объективно существующего феномена и необходимости взаимодействовать с этим многообразием как общественно-политическими, так и педагогическими средствами. В педагогической теории и практике этот компромисс тенденций нашел свое отражение в переходе от многообразия педагогических концепций к появлению педагогической метатеории многообразия, включающей две важные составляющие: педагогику многообразия и менеджмент многообразия.

Многообразие педагогических концептов во многом соответствовало различным видам многообразия, которые объективно существовали в обществе. Так, индивидуальные и групповые признаки многообразия, описанные выше, нашли отражение в дидактическом многообразии образовательных систем, моделей и технологий, построенных по принципам дифференциации и индивидуализации обучения. Проблема социальных различий в обществе обусловила расширение институционального многообразия в сфере образования. На смену единообразной школе советского периода в постперестроечный период пришли различные формы и типы образовательных организаций. В России вновь появились гимназии, лицеи, широкое распространение получили так называемые авторские школы, созданные на основе оригинального концептуального проекта, разработанного отдельным автором или авторским коллективом. Авторские школы стали известны педагогической общественности, как правило, по именам их создателей – «школа Караковского», «школа Е. А. Ямбурга» или по обобщающим концептуальным идеям, лежащим в основе образовательной системы школы: «школа самоопределения» (А. Н. Тубельский), «школа развива-

ющего обучения» (В. В. Давыдов), «школа диалога культур» (В. С. Библер, С. Ю. Курганов). Иными словами, к авторским школам причислялись образовательные организации, разные по своему типу, но объединенные тем, что в их основе лежала особая концепция обучения и воспитания, отличавшая их от традиционной школы.

Особо важным видом многообразия в обществе различных стран является культурное многообразие, которое как часть мирового культурного наследия значимо для человечества так же, как биологическое разнообразие для природы. По мнению С. А. Бельской, культурное многообразие в современном мире – не просто совокупность общечеловеческих ценностей, это явление, влияющее на развитие человеческой цивилизации, эффективное средство противостояния международным разногласиям и важное условие укрепления международного сотрудничества... неиссякаемый источник творческих идей, а значит, и развития человечества в целом [1]. Развитие культурного многообразия в обществе нашло отражение в различных концептах поликультурного образования и воспитания, получивших распространение в российской педагогике в конце XX – начале XXI в. Термин «поликультурное образование» вытеснил старые термины советского времени «пролетарский интернационализм» и «интернациональное воспитание», которые несли сильную идеологическую нагрузку. Популярность поликультурного образования в России была связана с рядом общественно-политических факторов, среди которых можно выделить:

- усиление глобализации и рост миграции квалифицированных специалистов, требующие внесения в содержание профессионального образования знания о культурном многообразии;

- интеграцию России в европейское культурно-образовательное пространство, которое потребовало формирования у учащихся представления о многообразии культур в России и мире, воспитания позитивного отношения к культурным различиям, развития навыков межкультурной коммуникации и продуктивного взаимодействия с носителями различных культур;

- потребность нерусских народов России в саморазвитии и обеспечении этнокультурной, страновой (россиянин) и мировой (гражданин мира) идентичности.

Особую заботу общество должно проявлять к индивидам, имеющим особые потребности. Речь идет о людях с ограниченными возможностями здоровья, инвалидах, мигрантах, представителях национальных меньшинств. Серьезной проблемой для общества является также наличие различных личностных деформаций и отклонений от социальных норм у отдельных категорий граждан (несовершеннолетние правонарушители, лица, пребывающие в местах лишения свободы и др.). Методы и способы педагогического сопровождения перечисленных выше категорий населения нашли отражение в развитии таких отраслей педагогической науки, как специальная педагогика, интегративная педагогика, пенитенциарная педагогика и др.

Для современного этапа развития педагогической науки в странах постсоветского пространства характерен переход от отдельных педагогических направлений, концепций и моделей к целостной метатеории многообразия.

Данная метатеория формируется как под влиянием теоретического наследия ученых США и стран Западной Европы, так и благодаря активной международной проектной деятельности, в которую активно включаются Россия и другие страны Восточной Европы. В основе теории многообразия лежит трансдисциплинарная методологическая стратегия. Как известно, научные теории проектируются с помощью различных методологических стратегий: монодисциплинарной (классическая наука), междисциплинарной (неклассическая наука), трансдисциплинарной (постнеклассическая наука). Методологическая стратегия в данном случае рассматривается как система приоритетных методологических установок и доминантных методологических инструментов решения проблемы многообразия. В русле постнеклассической науки для метатеории многообразия характерен переход от междисциплинарного подхода к трансдисциплинарному уровню взаимодействия, охватывающему взаимодействие не только между конкретными научными дисциплинами (например, педагогикой и менеджментом), но и исследование феномена многообразия в социуме, экономике, культуре и науке в целом и в образовании в частности [3].

Метатеория многообразия включает в себя педагогику многообразия и менеджмент многообразия, которые в российской науке находятся в стадии становления. В основе педагогики многообразия лежит широкое философско-педагогическое видение инклюзивного образования, которое выходит за рамки применения инклюзивного образования только в отношении групп обучающихся, относящихся к категории «с ограниченными возможностями здоровья», а также в ряде случаев мигрантов и представителей этнических меньшинств. Одной из целей педагогики многообразия является вовлечение в образовательный процесс и жизнедеятельность различных образовательных организаций всех обучающихся, независимо от возраста, пола, этнической и религиозной принадлежности, гражданства, социального статуса, состояния здоровья, уровня физического развития, учебных достижений.

Такой подход к инклюзивному образованию требует от педагогов полиди-
менционального мышления в русле способностно-ориентированного подхода «*Capability Approach*»¹, поскольку на практике они сталкиваются не с определенным видом гетерогенности, а с различными гетерогенными группами школьников и студентов (лица с ограниченными возможностями здоровья, особо одаренные, относящиеся к социально незащищенным слоям населения др.), отражающими различные аспекты многообразия. Причем эти аспекты встречаются в различных комбинациях: например, инвалидность плюс одаренность. В связи с этим возникает потребность в педагогах, способных к комплексному и целостному взаимодействию с гетерогенными группами студентов [6, с. 26–27].

С точки зрения педагогики многообразия инклюзивное образование не является механическим процессом. Его внедрение требует создания специальных материально-технических, кадровых, социальных условий для успешного включения в образовательный процесс учащихся с особыми потребностями.

¹ *Capability Approach* (англ.) – дословно: приближение к способностям, склонностям и задаткам.

Педагогика многообразия отстаивает идею институционального многообразия учреждений, осуществляющих обучение и воспитание представителей различных гетерогенных групп. Инклюзивная школа не должна разрушить сложившуюся систему специального дефектологического образования. Исходя из этого, трудно согласиться с концепциями педагогического образования, принятыми в Австрии и ряде других стран. Данные концепции предполагают прекращение подготовки педагогов-дефектологов, что в перспективе означает ликвидацию специальных школ для детей с отклонениями в развитии. Такой подход противоречит педагогике многообразия, которая не выстраивает инклюзивное образование как альтернативу специальному, а исходит из того, что обе системы должны дополнять друг друга, исходя из образовательных потребностей ребенка и запросов его родителей. В русле идей педагогики многообразия в России, Украине, Республике Беларусь и других странах постсоветского пространства намечается тенденция перехода от специального к интегрированному и далее к инклюзивному образованию и в то же время наряду с инклюзивным образованием сохраняется система специального дефектологического образования.

Одним из постулатов педагогики многообразия является сохранение различных подходов к культурному многообразию. Плюралистический подход сориентирован на сохранение культурного многообразия в рамках одной общности, формирование педагогическими средствами гармоничных отношений в отношениях между детьми, принадлежащими к различным этническим культурам. Диалоговый подход к культурному многообразию связан не только с внутренними (межэтнические отношения в рамках одной страны), но и с внешними факторами развития поликультурности (интеграция в общеевропейское и мировое пространство). В педагогическом плане данный подход требует построения такой системы образования и воспитания, которая построена на культурном плюрализме и диалоге культур. Инклюзивный подход к культурному многообразию во многом связан с негативными последствиями мультикультурализма во многих странах мира и нацелен на инклюзию, вращение этнических меньшинств в господствующую культуру, что находит отражение в системе педагогических методов взаимодействия с детьми, принадлежащими к различным педагогическим меньшинствам.

Ведущей идеей педагогики многообразия является воспитание толерантного отношения к представителям других культур, людям, имеющим различные менталитеты, образы мышления, стили поведения, индивидуально-личностные этнические особенности и религиозные взгляды. По утверждению В. И. Матиса, «толерантность является ценностью, необходимой и фундаментальной для реализации прав человека и достижения мира. Толерантность есть признание за другими права на уважение их личности и самоидентичности» [5].

Педагогика многообразия в России опирается на различные концепции толерантности, разработанные отечественными исследователями в русле гуманистических и культурологических подходов (Л. Н. Бережнова, С. К. Бондырева, А. Н. Джуринский, Д. В. Колесов, Г. А. Палаткина и др.). Развитию идей педагогики многообразия в России способствовали не только научные исследования, но и федеральная и региональные программы, а также многочисленные

образовательные проекты, направленные на формирование толерантности у учащейся молодежи. Однако следует отметить, что в общественном сознании в России произошел определенный сдвиг, касающийся оценки толерантности и отношения к этому феномену. Наряду с позитивным появилось скептическое, а иногда и негативное отношение к толерантности. В ряде политических и общественных организаций, в средствах массовой информации о толерантности стали говорить с определенной настороженностью, а иногда и с иронией. Такое изменение в настроениях общества по отношению к, казалось бы, незыблемой его ценности можно объяснить целым рядом факторов: кризисом мультикультурализма в странах Западной Европы, опасностью исламского экстремизма и международного терроризма, попытками разрушить традиционные семейные ценности.

Изменение общественных настроений в России не смогло не отразиться на развитии идей педагогики многообразия, в научный оборот которой вошел новый термин «разумная толерантность».

Разумная толерантность к культурному многообразию предполагает наличие определенных границ терпимости, иными словами, наличие нравственных пределов, позволяющих воспрепятствовать трансформации толерантных отношений в социальный конформизм, вседозволенность, безразличие к ценностям, определяющим национальную и гражданскую самоидентификацию. Разумная толерантность является антиподом абсолютной толерантности, отрицающей границы терпимости. Следовательно, под разумной толерантностью к культурному многообразию понимается принятие во внутренний план личности культурного плюрализма, проявление терпимости к культурно-историческим традициям, обычаям, нравам, чувствам, идеям, верованиям представителей других стран и народов, при наличии определенных морально-этических пределов, препятствующих перерастанию такой терпимости в непродуктивный конформизм.

Важным инструментом эффективного управления гетерогенной организацией становится сегодня **менеджмент многообразия**. С точки зрения менеджмента многообразия важным является то, как рассматривается гетерогенность в организации: как шанс или как опасность. В позитивном ключе многообразие трактуется как богатство оттенков, при котором различия рассматриваются не как нечто разъединяющее, а, наоборот, как объединяющее, что позволяет использовать потенциал многообразия для достижения синергетического эффекта. В негативном смысле создается иерархическая система, при которой различия рассматриваются как некий дефицит, недостаток. В известном смысле различия трактуют в плане неадаптированности или неспособности к адаптации в обществе. Какое из этих пониманий многообразия будет господствовать в организации, будет зависеть от ее корпоративной культуры. При определении многообразия как шанса речь идет обо всех сотрудниках организации, которые принадлежат к различным группам и на основе своих различных способностей, опыта и воззрений могут внести специфичный вклад в ее успех. Следовательно, многообразие становится фундаментом организационного развития.

Менеджмент многообразия приобретает особое значение в условиях гло-

бализации рынков. Борьба за квалифицированных сотрудников с различными профессиональными квалификациями, а также возрастающее этническое разнообразие кадрового состава обуславливают актуальность менеджмента многообразия в условиях интернационализации рынков труда. Руководить многообразием означает опираться на знания сотрудников, принадлежащих к различным гетерогенным группам, идентифицировать их личностные потенциалы для того, чтобы оптимально использовать их во благо организации. В качестве инструментов менеджмента рассматривается совокупность мероприятий, обеспечивающая изменения корпоративной культуры в направлении признания многообразия как ресурса обеспечения успеха организации. Для управления персоналом это означает развитие специфических способностей сотрудников, которые обусловлены их половой, возрастной и этнической принадлежностью [9]. Для создания сильной корпоративной культуры важным является то, чтобы гетерогенность и многообразие рассматривались не как препятствие для развития организации, а как ее важнейший ресурс [4].

В теории и практике менеджмента многообразия можно выделить 3 подхода, в основе которых лежат различные концепции использования трудовых ресурсов в гетерогенной организации: антидискриминационный, прагматический и обучающий [9]. Антидискриминационный подход предполагает формальное равноправие представителей гетерогенных групп, их возможность принимать участие в различных направлениях деятельности организации наряду с представителями доминирующего большинства. В организации отсутствует дискриминация по национальному, половому, религиозному признакам. Представители меньшинств могут назначаться на руководящие должности. При этом их равноправие и отсутствие дискриминации в большинстве случаев являются скорее декларируемыми, чем реальными, носят формальный характер, поскольку отсутствуют условия для использования их личностного потенциала в интересах организации.

Согласно прагматическому подходу, специфические особенности представителей гетерогенных групп должны использоваться для обслуживания определенных сегментов рынка услуг. Основной идеей подхода является обеспечение определенного выигрыша в развитии производства, сбыта и маркетинга посредством использования культурной, психологической, религиозной близости групп сотрудников и групп потребителей. Социально-психологический портрет потребителя находит зеркальное отражение в социально-психологическом портрете сотрудников, благодаря чему предприятие может открыть и эффективно обслуживать новые сегменты рынка. В известной степени принадлежность к той или иной гетерогенной группе становится фактором успеха фирмы, а представителям данных групп обеспечивается непосредственный доступ к рынку и легитимность в организации. При этом сотрудника ограничивают рамками группы, и социальные ожидания по отношению к нему способствуют сохранению стереотипов. Так, например, сотрудники турецкого происхождения сориентированы на удовлетворение запросов только клиентов из Турции, поскольку, с точки зрения приверженцев прагматического подхода, они лучше других знают вкусы, предпочтения и запросы данной группы потребителей. А

сотрудники-женщины способны в большей степени, чем мужчины, предугадать ожидания клиентов женского пола. Применительно к вузу для иностранных студентов-медиков более предпочтительна стажировка у врачей, которые являются их соотечественниками, получили медицинское образование в России и остались здесь работать.

При обучающем подходе менеджмент многообразия рассматривается как целостная парадигма корпоративного обучения, которая направлена на раскрытие индивидуально-личностного потенциала представителей различных гетерогенных групп. При этом акцент делается не на унификацию и гомогенизацию организации, а на использовании многообразия в качестве ресурса ее развития. Реализация данного подхода на практике требует очень больших усилий руководителя организации, которые оправдываются в условиях острой конкурентной борьбы, поскольку монокультурные организации оказываются недостаточно инновационными, гибкими и креативными, по сравнению с теми, где эффективно используется потенциал гетерогенных групп [10].

Педагогика и менеджмент многообразия, находящиеся сегодня в России в стадии становления, являются концептуальной основой построения в нашей стране инклюзивного общества, основанного на идеалах гуманизма, социальной справедливости, признающего многообразие как значимую духовную ценность.

Список литературы

1. Бельская С. А. Понятие культурного многообразия в терминах ЮНЕСКО // Гуманитарные научные исследования. 2013. № 12. URL: <http://human.snauka.ru/2013/12/5236> (дата обращения 15.08.16).
2. Бондырева С. К., Колесов Д. В. Толерантность (введение в проблему). М., 2003.
3. Колесникова И. А. Трансдисциплинарная стратегия исследования непрерывного образования // Непрерывное образование: XXI век. 2014. Вып. 4. URL: http://lll21.petrso.ru/journal/content_list.php?id=8541 (дата обращения 15.08.16).
4. Корпоративная педагогика: учеб. пособие / М. Н. Певзнер, О. Грауманн, П. А. Петряков. Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2010. 459 с.
5. Матис В. И. Формирование толерантности как универсального качества сохранения и развития культуры мира: Этногенез и цивилизационные перспективы в образовании России: Материалы международной научно-практической конференции. Новосибирск: Изд-во НГПУ, 2004. С. 12–17.
6. Певзнер М. Н., Петряков П. А., Ширин А. Г. Педагог в мире многообразия: ведущие идеи и ожидаемые результаты нового международного проекта. Инклюзивное образование: проблемы и перспективы: сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции «Сетевое взаимодействие университетов с социальными партнерами в области инклюзивного образования: международный и региональный аспект» (Великий Новгород, 19–21 мая 2014 года) / Сост. Е. В. Иванов; НовГУ им. Ярослава Мудрого. Великий Новгород, 2014. С. 24–34.
7. Султанбаева К. И. Межэтническая толерантность как педагогическая проблема в педагогическом образовании // Совет ректоров. 2014. № 2. С. 41–45.
8. Schör S. Umgang mit Vielfalt. Bad Heilbrunn. 2013. P. 202.
9. Steinmetz B., Vedder G. Diversity Management und Antidiskriminierung. Bertuch Verlag GmbH, Weimar, 2007.
10. Thomas D. A., Ely R. J. Making Differences Matter // Harvard Business Review. 1996. Vol. 74. № 5. P. 79–91.
11. Thomas R. Roosevelt. Beyond race and gender. Unleashing the power of your total work force by managing diversity. New York: AMACOM, 1991.