




Ugdymo švietimo ir sporto departamentas
Lietuvos Respublika

Tarpkultūrinės kompetencijos ugdymas skirtingų kultūrų susidūrimų kontekste

Dr. Eglė Virgailaitė-Mečkauskaitė


PROJEKTO „Informacinės-konsultacinės platformos sukūrimas: regioninių migracijos centrų plėtra Lietuvoje“

2011




Mūsų diskusijos tikslas ir temos:

- 1) Kultūrų įvairovė ir dimensijos;
- 2) Tarpkultūrinės kompetencijos modelis ir ugdymo strategijos;
- 3) Tarpkultūrinės kompetencijos vystimosi modeliai ir pažangumo lygiai;
- 4) Tarpkultūrinės kompetencijos ugdymo monokultūrinėje ir tarpkultūrinėje aplinkoje įvairios praktikos.




Kultūros samprata

- Nerašytos socialinio žaidimo taisyklės..
- Kolektyvinis proto programavimas, kuris išskiria vienos grupės narius nuo kitos.
- Tai, kaip tu buvai auginamas...
- Kompleksinė, visiems nariams suprantama visuma išminktų dalykų apie vertybes, įsitikinimus, normas, socialinio elgesio praktikas, kurios būdingos didelei žmonių grupei.

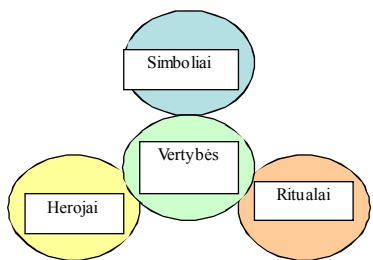


Kultūros samprata 2

- **Kultūra vienas** (kultūra siaurąja prasme: ugdymas, švietimas, menai, literatūra ir kt.);
- **Kultūra du** (kultūra plačiąja prasme: mąstymas, jausmai, veikla, sveikinimasis, valgymo įpročiai, rodymas emocijų, atstumo laikymas bendraujant su kitais žmonėmis ir kt. Kultūra du susijusi su dalykais, kurie gali būti skaudūs ir paliečia giliai.



Kultūros sluoksniai



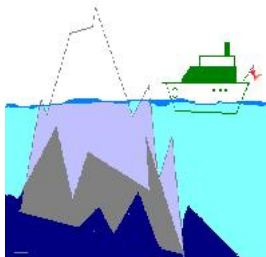

Penki kultūrų klasifikacijos bruožai:

- **Identitetas**
Ar aš unikalus individas, asmuo? Ar grupės narys?
- **hierarchija**
Ar visi žmonės lygūs? Ar gimė turėdami vienokį ar kitokį statusą?
- **lytis**
Kariai versus tarnaitės/motinos? Ar unisex?
- **tiesa**
Ar svetimi, keisti dalykai yra grėsmingi, pavojingi? Ar įdomūs?
- **dorybė**
Gyventi šiandiena? Ar rytojumi?

“Žaidimo taisyklės”

- Jūs esate susitikime.
Ar galite pakelti telefono ragelį? taip / ne
- Jūsų darbdavys turi bloką planą.
Ar galite jam tai pasakyti? taip / ne
- Turite pasirinkti bendram darbui komandoje žmogų. Juozas yra linksmas, bet tinginys, o Ona yra labai darbšti, bet neįdomi ir netgi nuobodi. Ką pasirinksite? Juozas / Ona
- Ar galima pasitikėti žmonėmis? taip / ne

Kultūra kaip ledkalnis




Kultūros dalykai, kurie yra matomi, išmokstami, aiškūs.

Tranzito zona, kuomet negali būti tikras ar tu tą kultūrą pažįsti ar ne, nes kai kurie dalykai iškylo į paviršių ir po to pasislepia.

“Užslėpta” kultūra: įpročiai, supratimai, vertybės, vertinimai, nuomonės ir pan.

Exhibit 5.2
© Lawrence Badway

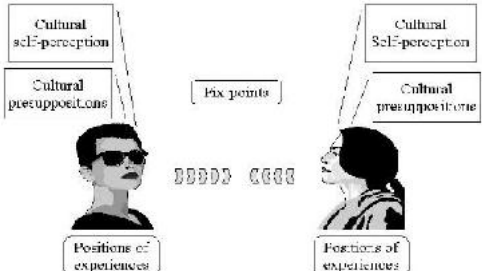


Cultural Makeup That is Visible

- High Culture**
 - Fine Arts
 - Opera
 - Classical Music
- Folk Culture**
 - Home
 - Parties
 - Decorative
 - Religious
 - Popular Music
 - Cooking
 - Rites of Passage
 - Dance
 - Courtesy Practices
- Mass Culture**
 - Family Relationships
 - Gender Roles
 - Preference of Cooperation vs. Competition
 - Decision-Making Patterns
 - Eye Contact
 - Methods of Problem-Solving
 - Conversational Patterns
 - Concept of Beauty
 - ...and much more...

- Kultūros įtaka, kaip mes matome vieni kitus tarpkultūrinėse sąveikose:
- <http://www.lifeinitaly.com/flash>

Tarpkultūrinės komunikacijos modelis



Cultural self-perception

Cultural presuppositions

Five points

Cultural self-perception

Cultural presuppositions

Positions of experiences

Positions of experiences

Tarpkultūriniai nesusipratimai

- http://www.youtube.com/watch?v=F_N1Cmt_QB0&feature=related



Kas Jūsų manymu Jūs esate?

- ✿ Religija
 - ✿ Tautybė
 - ✿ Kalbos
 - ✿ Rasė
 - ✿ Švietimas
 - ✿ Šeimos narių vaidmenys
 - ✿ Individualumas
 - ✿ Politinis priklausomumas
 - ✿ Lytis
 - ✿ Etniškumas
- 1) Kur Jūs išmokote elgesio taisykles apie lyčių aspektus, ar šeimos narių vaidmenis?
 - 2) Kuriuos iš šių identitetui reikšmingų dalykų Jūs laikote svarbiausiais? Kodėl?
 - 3) Kurie iš šių dalykų daro didžiausią įtaką pirmiausiai socialinei/educacinei/darbo aplinkai?



Kas nėra kultūra?

Kultūra yra:

- ✿ **Nei teisinga nei neteisinga.** Kultūra yra reiktyvu. Culture is relative. Skirtingos tautybės tiesiog supranta pasaulį skirtingai.
- ✿ **Ne individualus elgesys.** Kultūrą sudaro grupės. Tai kolektyvinis fenomenas, kuomet vertybės ir prasmės suprantamos vienodai.
- ✿ **Ne paveldima.** Kultūra įprasminama ir išmokama iš socialinės aplinkos. Mes negimstame su bendromis vertybėmis, požiūriais, mes visko išmokstame augdami toje kultūroje.



G. Hofstede išskyrė 4 dimensijas, kuriomis nacionalinės kultūros skiriasi tarpusavyje.

- valdžios atstumas;
- kolektyvizmas ar individualizmas;
- moteriškumas ar vyriškumas;
- neapibrėžtumo vengimas.



Valdžios atstumas

- ✿ Valdžios atstumas, arba hierarchijos dimensija apibūdina laipsnį, kiek visuomenė priima nelygybės arba hierarchijos faktą.
- ✿ Kultūros, kurioms būdingas didelis valdžios atstumas, gerbia ir priima hierarchinius santykius. Kultūrų, kurių valdžios atstumas mažas, stiprus vidurinis visuomenės sluoksnis.



ATVEJO ANALIZĖ

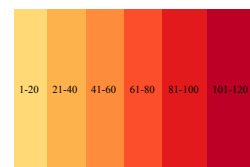
- ✿ Anglas, dirbantis Vokietijos valstybiniame institute, pavaldžiame ministerijai, smarkiai sutriko ir nusiminė dėl sprendimo, kuris buvo priimtas. Mat norėdamas pagreitinti darbų eigą jis nusiuntė dokumentus faksu tiesiai į ministeriją. Apie tai sužinojęs jo skyriaus vadovas užpyko ir pareikalavo, kad visi faksai būtų teikiami jam peržiūrėti prieš išsiunčiant juos į ministeriją. Anglui buvo svarbu atlikti darbą laiku, dėl to jis pats išsiuntė faksą į ministeriją su niekuo nederindamas. Viršininkui vokiečiui svarbesnė šiuo atveju yra organizacijos hierarchija ir informacijos siuntimas oficialiais komunikacijos kanalais. Valdžios atstumai Anglijoje ir Vokietijoje yra skirtingi.



Power Distance Index

United States	40	91	62	46	29
Netherlands	38	80	14	53	44
Australia	36	90	61	51	31
Germany	35	67	66	65	31
United Kingdom	35	89	66	35	25
Switzerland	34	68	70	58	
Finland	33	63	26	59	
Norway	31	69	8	50	20
Sweden	31	71	5	29	33
Ireland	28	70	68	35	
New Zealand	22	79	58	49	30
Denmark	18	74	16	23	

Power Distance Index





Mažo valdžios atstumo kultūros:

- žmonės siekia sumažinti nelygybę;
- pritariama valdymo decentralizacijai;
- nėra didelių atlyginimų skirtumų;
- pavaldiniai tikisi, kad su jais bus tariamasi, konsultuojamasi;
- idealus viršininkas – demokratas;
- labiau vertinama kompetencija ir gebėjimai negu socialinis statusas



Didelio valdžios atstumo kultūros:

- nelygybei pritariama;
- pritariama valdymo centralizacijai;
- yra didelių atlyginimų skirtumų;
- idealus viršininkas – autokratas;
- tikimasi, kad valdantieji turės privilegijų.



Individualizmas/kolektyvizmas

- Individualizmas būdingas visuomenėms, kur nėra artimų ryšių tarp individo ir grupės. Visuomenė „audžia“ laisvą socialinį tinklą, kuriame žmonės turi rūpintis tik savimi arba savo šeima. Žmonės, priklausantys individualistinėms kultūroms, mąsto „aš“ kategorijomis, nuomonės reikšimas čia laikomas teisėtu ir teisingu veiksmu.
- Kolektyvizmas būdingas visuomenėms, kur žmonės nuo gimimo integruoti į stiprias, darnias grupes. Grupės saugo žmones visą gyvenimą mainais į žmonių ištikimybę.
- Kolektyvistinėje visuomenėje egzistuoja „tankiai šaustas“ socialinis tinklas, kuriame žmonės skiria ir apibrėžia vieni kitus pagal priklausomybę grupei (kaip priklausantys tam tikrai grupei arba esantys už jos ribų, jai nepriklausantys). Čia mąstoma „mes“ kategorijomis, harmonija grupėje svarbiau nei nuomonės pareiškimas.



SKIRTUMAI TARP KULTŪRŲ ATSIŽVELGIANT Į KOLEKTYVIZMO IR INDIVIDUALIZMO DIMENSIJĄ (Hofstede, 1997)

Kolektyvizmas	Individualizmas
Žmonės gimsta ir užauga išplestinėse šeimose ar kitose grupėse (pvz., klanuose), kurios gina juos mainais už ištikimybę šioms grupėms	Kiekvienas subręsta gebėdamas rūpintis tik savimi ir tiesiogine savo šeima
Žmogaus identitetas remiasi tuo socialiniu tinklu, kuriam žmogus priklauso	Žmogaus identitetas remiasi jo individualybe
Žmogus mokosi mąstyti ir veikti remdamasis „mes“ kategorija	Žmogus mokosi mąstyti bei veikti, remdamasis „aš“ kategorija
Manoma, kad turi viešpatuoti harmonija, o tiesioginio susipriešinimo turi būti išvengta	Atvirai pasisakyti yra sąžiningo žmogaus bruožas
Plačiojo konteksto bendravimas	Siaurojo konteksto bendravimas
Ugdymo tikslas – išmokti, kaip reikia veikti	Ugdymo tikslas – išmokti, kaip reikia mokytis



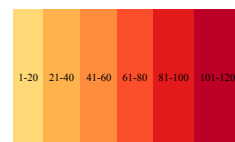
Kolektyvizmas	Individualizmas
Žmogaus ištraukimas į įvairias organizacijas turi būti pagrįstas tik žmogaus moraline atsakomybe (Aut. – jis kažką privalo padaryti kitiems, pvz., šeimai, tautai, žmonijai)	Žmogaus ištraukimas į įvairias organizacijas turi būti pagrįstas tik žmogaus asmeniniais tikslais ir lūkesčiais
Pabrėžiama priklausomybė organizacijai arba kitai grupei: narystė yra idealas	Individualios iniciatyvos ir laimėjimų pabrėžimas: lyderystė yra idealas
Santykis <i>darbdavys-darbuotojas</i> suvokiamas kaip moralinė kategorija, panašiai kaip santykiai šeimoje	Santykis <i>darbdavys-darbuotojas</i> suvokiamas kaip sutartis, kuri remiasi abipuse nauda
Priimant į darbą ar paaukštinant darbuotoją atsižvelgiama į savojo rato interesus (tai priklauso nuo to, kokiai šeimai žmogus priklauso, kieno jis yra giminių, kokios grupuotės atstovas)	Priimant į darbą ar paaukštinant darbuotoją atsižvelgiama tik į igūdžius ir taisykles
Vadyba – tai grupių vadyba	Vadyba – tai individų vadyba
Pabrėžiamas grupinis sprendimų priėmimas	Pabrėžiamas individualus sprendimų priėmimas
Santykiai svarbesni už atliekamą užduotį	Atliekama užduotis yra svarbesnė už santykius
Organizacijos turi didžiulę įtaką žmogaus gerovei	Organizacijos menkai prisideda prie žmogaus gerovės



Individualism/collectivism index

United States	40	91	62	46
Australia	36	90	61	51
United Kingdom	35	89	66	35
Netherlands	38	80	14	53
New Zealand	22	79	58	49
Italy	50	76	70	75
Belgium	65	75	54	94
Denmark	18	74	16	23
France	68	71	43	86
Sweden	31	71	5	29
Ireland	28	70	68	35
Norway	31	69	8	50
Switzerland	34	68	70	58
Germany	35	67	66	65
South Africa	49	65	63	49
Finland	33	63	26	59
Poland	68	60	64	93

Individualism/collectivism



Neapibrėžtumo vengimas

- Neapibrėžtumo vengimas – tai nerimas, jaudinimasis, nepatogumo jausmas galvojant apie tai, kas gali nutikti. Skirtingai negu baimė, nerimas nėra nukreiptas į konkretų objektą – neišku, **ko** reikia bijoti. Nerimo laipsnis – nuo kultūros priklausantis dydis. Didelio nerimo kultūros drauge yra ekspresyvios. Šalyse, kurioms būdingas didelis neapibrėžtumo vengimas, žmonės visą laiką jaučiasi užsiėmę, neramūs, emocingi, agresyvūs, aktyvūs. Kuo didesnis nerimas, tuo daugiau gestikuliuodama, labiau išreškiamos emocijos. Išimtį sudaro didelio neapibrėžtumo vengimo šalys – Japonija ir Korėja, kurios drauge yra ir neekspresyvios kultūros.

Neapibrėžimo vengimas

- Norėdamos išvengti nežinomybės ir neapibrėžtumo, didelio neapibrėžtumo vengimo kultūros stengiasi struktūruoti savo organizacijos, žmonių santykius (nustato, kas ką turi veikti, kas už ką yra atsakingas) tam, kad galima būtų numatyti, kas vyks. Kultūroms, kurioms būdingas didelis rizikos vengimas, svarbūs įstatymai ir taisyklės.

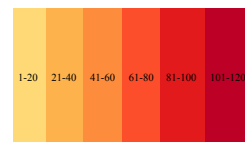
Atvejo analizė (pagal Gibsoną, 2000, 48)

- Perėmę į savo rankas Anglijos investicijų banką, vokiečių bankininkai aptiko, kad jų kolegos britai uždirba gerokai daugiau nei jie, ir kad darbuotojai dažnai keičiasi, nes vadovaujantysis personalas buvo perviliotas kitų bankų. Vokiečių komanda dirba tame pačiame banke nuo savo karjeros pradžios ir nesvarsto galimybės pereiti į konkuruojantį banką, netgi jeigu pasiūlytų daugiau pinigų.

Uncertainty Avoidance

Greece	60	35	57	112
Portugal	63	27	31	104
Poland	68	60	64	93
Japan	54	46	95	92
Germany	35	67	66	65
Finland	33	63	26	59
Switzerland	34	68	70	58
Netherlands	38	80	14	53
Australia	36	90	61	51
Norway	31	69	8	50
New Zealand	22	79	58	49
United States	40	91	62	46
Ireland	28	70	68	35
United Kingdom	35	89	66	35
Hong Kong	68	25	57	29
Sweden	31	71	5	29
Denmark	18	74	16	23

Uncertainty Avoidance



Neapibrėžtumo vengiančiai kultūrai būdingos tokios ypatybės:

- labai svarbu, kad vadybininkas ar vadovas pateiktų tikslūs atsakymus į daugumą klausimų, kurios jam gali užduoti pavaldiniai;
- jeigu reikalingas kompetentingas specialistas darbui atlikti, svarbu pateikti jam labai tikslias instrukcijas, kaip dirbti ir ką daryti;
- jeigu darbuotojo veikla yra sudėtinga, būtina pateikti detalių darbų pobūdžio aprašymą;
- labai svarbu vengti organizacijos struktūros, kurioje vienas pavaldinys turėtų du viršininkus.

SKIRTUMAI TARP KULTŪRŲ NEAPIBRĖŽTUMO VENGIMO DIMENSIJOS POŽIŪRIU (HOFSTEDE, 1997)

Stiprus neaiškumo vengimas	Silpnas neaiškumo vengimas
Neapibrėžtumas suvokiamas kaip nuolatinė grėsmė, su kuria reikia kovoti	Neaiškumas yra normalus gyvenimo bruožas, kiekviena diena sutinkama tokia kokia ji bebūtų
Didelis stresas, subjektyvus nerimo jausmas	Silpnas stresas, subjektyvus gerovės jausmas
Leidžiamą tinkamą laiką išreikšti agresija ir emocijas	Agresija ir emocijos neturėtų būti rodomi
Suprantama rizika; bijoma neapibrėžtų situacijų ir neaiškios rizikos	Gera i jaučiamasi dviprasmiškose ir neaiškiose situacijose, iškilus neaiškiai rizikai
Griežtos taisyklės ir nurodymai vaikams, kas yra pavojinga ir tabu	Negriežtos taisyklės ir nurodymai vaikams, kas yra pavojinga ir tabu
Tai, kas yra skirtinga, yra pavojinga	Tai, kas yra skirtinga, skatina smalsumą

Stiprus neaiškumo vengimas	Silpnas neaiškumo vengimas
Konfliktai ir konkurencija gali sukelti agresiją, todėl draugai ir kolegos juos turi vengti	Konfliktai ir konkurencija turi vykti pagal teisingo žaidimo taisykles, taigi gali būti panaudoti konstruktyviai
Žmonės jaučia poreikį sunkiai dirbti, būti užsiėmę	Žmonės gerai jaučiasi tinginiaudami; sunkiai dirbama tik tada, kai to reikia
Manoma, kad reikia mokytis tikslumo ir punctualumo	Manoma, kad tikslumas ir punctualumas susiformuoja patys savaime
Deviantiniai asmenys ir idėjos yra pavojingos, juos reikėtų pažaboti	Neįprastos ir inovatyvios idėjos, nuo normos nukrypstantys asmenys (deviantiniai) ne būtinai yra pavojingi: su jais reikia elgtis tolerantiškai.
Yra didelis susirūpinimas dėl gyvenimo saugumo	Yra pasirengimas rizikuoti
Žmonės jaučia emocinį poreikį (dažnai rašytinėms) taisyklėms ir reguliavimams, netgi jeigu tai nepadaeda	Žmonės jaučia, kad turi būti kuo mažiau taisyklių arba tiek, kiek būtina

VYRIŠKUMAS/MOTERIŠKUMAS

- Vyrškumas atspindi mastą, kiek dominuojančios vertybės skatina visuomenėje atkaklumą ir daiktų įsigijimą (Aut. – vartotojiškumą), slopina rūpinimąsi žmonėmis ir gyvenimo kokybę.
- Vyrškosios kultūros orientuojasi į tokias vertybes kaip stiprumas, kova, varžybos, pelnas. Verslo derybų tikslas (pvz.,: Vokietijoje, Amerkoje) – išreikšti poziciją.
- Moteriškosios kultūros vertina toleranciją, empatiją, socialinius santykius. Skandinavijoje moterys vadovės susitinka per derybas tam, kad rastų kompromisą.

Vyriškumą pabrėžiančiose kultūrose vyrauja nuostatos ir vertybės, atspindinčios konkurencingumą. Šioms kultūroms svarbu:

- **Atlyginimas:** turėti galimybę daug uždirbti.
- **Pripažinimas:** būti pripažintam, kai padarai gerą darbą.
- **Paaukštinimas:** turėti galimybę būti paaukštintam į geresnes pareigas.
- **Iššūkis:** turėti iššūkius skatinantį darbą – tai turėti darbą, kuris gali suteikti asmeninio tobulėjimo jausmą.

Moteriškumą pabrėžiančioms kultūroms svarbu:

- **Vadovavimas:** palaikyti gerus darbinis santykius su savo tiesioginiu viršiniu.
- **Bendradarbiavimas:** dirbti su žmonėmis, bendradarbiaujančiais vienas su kitu.
- **Gyvenamoji erdvė:** gyventi aplinkoje, malnioje tau ir tavo šeimai.
- **Įsidarbinimo saugumas:** būti užtikrintam, kad dirbsi įmonėje tiek ilgai, kiek pats to norėsi.

Masculinity/Femininity index

Japan	54	46	95	92
Hungary	46	55	88	82
Austria	11	55	79	70
Germany	35	67	66	65
United Kingdom	35	89	66	35
Poland	68	60	64	93
United States	40	91	62	46
Australia	36	90	61	51
New Zealand	22	79	58	49
Czech Republic	57	58	57	74
Greece	60	35	57	112
Portugal	63	27	31	104
Finland	33	63	26	59
Denmark	18	74	16	23
Netherlands	38	80	14	53
Norway	31	69	8	50
Sweden	31	71	5	29

Masculinity/Femininity

SKIRTUMAI TARP KULTŪRŲ MOTERIŠKUMO IR VYRIŠKUMO DIMENSIJOS POŽIŪRIU (HOFSTEDE, 1997)

Moteriškios kultūros	Vyriškios kultūros
Rūpinimas kitais yra pagrindinė vertybė	Materialinė sėkmė ir progresas yra svarbiausios vertybės
Žmonės ir šilti santykiai yra svarbūs (orientacija į socialinę aplinką)	P pinigai ir daiktai yra svarbūs
Žmonės turi būti kuklūs ir švelnūs	Žmonės turi būti ryžingi ir atkaklūs, ambicingi ir ryžingi
Ir vyrams, ir moterims yra svarbūs faktai, jausmai, santykiai su kitais žmonėmis	Moterys turi būti švelnios ir jausmingos, turirūpinantis santykių palaikymu
Žmonės dirba tam, kad gyventų	Žmonės gyvena tam, kad dirbtų (darboholizmas)
Ir mergaitėms, ir berniukams leidžiama verkti, tačiau neleidžiama kovoti	Verkia tik mergaitės, berniukai neverkia; berniukai turi kovoti ir apsiginti puolami, mergaitės – ne

<i>Moteriškosios kultūros</i>	<i>Vyriškosios kultūros</i>
Manoma, kad motyvacija padėti kitiems atsiranda iš siekio tarnauti	Manoma, kad visų darbų ir laimėjimų varomoji jėga yra asmeninės ambicijos
Darbe yra svarbūs lygybė, solidarumas, darbo kokybė	Darbe yra svarbūs konkurencingumas ir rezultatai
Lyčių vaidmenys visuomenėje yra lankstūs ir nenusitovėję (besikeičiantys)	Lyčių vaidmenys visuomenėje yra griežtai diferencijuoti (atskirti)
Simpatija silpnajam	Simpatija stipriajam
Manoma, kad konfliktai turi būti sprendžiami per kompromisą ir derybas	Manoma, kad konfliktų metu reikia kovoti ir nugalėti
Manoma, kad lyčių lygybė turi įsigalėti	Manoma, kad visuomenėje turi dominuoti vyrai

