

СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

В.Н.ГАЛЯПИНА

ЭТНОПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Учебное пособие

Ставрополь 2006

УДК159.922.4
ББК 74.6:88.5
Г 15

*Печатается по решению ученого совета
факультета повышения квалификации и
профессиональной переподготовки
управленческих кадров образования
Ставропольского государственного
университета*

Рецензент:

*В. Н. Гуров, доктор педагогических наук,
профессор, лауреат премии Правительства РФ
в области образования.*

Г 15 Галяпина В. Н.
Этнопсихологические основы педагогической деятельности: Учебное пособие. - Ставрополь: ООО «Литера», 2006. - 252 с.

В данном учебном пособии освещены основы этнопсихологии, рассмотрены этнопсихологические проблемы профессиональной педагогической деятельности с использованием широкого круга отечественных и зарубежных источников. Предложенные практические формы эффективного межэтнического взаимодействия субъектов полиэтнической образовательной среды. Содержание книги в большей мере ориентировано на этнокультурные особенности народов, проживающих на Ставрополье. В книгу также включены материалы, позволяющие педагогам оказывать квалифицированную помощь семье. В пособие включены как известные практические методы и методики, так и новые, специально разработанные автором.

Материалы пособия могут быть использованы на занятиях по психологии в вузах и средних специальных учебных заведениях, при разработке учебных и методических пособий по дисциплинам общекультурного и психолого-педагогического циклов; в работе институтов повышения квалификации работников образования, в работе образовательных учреждений.

Книга предназначена для психологов, этнологов, социологов и работников сферы образования.

ББК 74.6:88.5

© Галяпина В. Н., 2006

ПЕРВЫЙ ЭТАП (ИНФОРМАЦИОННЫЙ)

Вопрос 1. ПОНЯТИЕ КУЛЬТУРЫ В ПСИХОЛОГИИ, ЕЕ ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

Несмотря на то, что наука, занимающаяся проблемами связи культуры и психологии, называется в отечественной традиции этнической психологией, понятие культуры (как этнической культуры) является в ней операциональным и важным понятием, т. к. человек в процессе социализации усваивает именно культуру, и она, таким образом, становится психологической реальностью.

За прошедшие сто с лишним лет многие ученые пытались дать определения культуры. Сделать это было достаточно сложно из-за многоаспектногоTM самого феномена. В научной литературе насчитывается более 200 определений культуры. Самое короткое и самое широкое определение предложено американским культуронтопологом М. Херсковичем: «культура - это часть человеческого окружения, созданная самими людьми» (это здания, одежда, способы приготовления пищи, воспитания детей, социальное взаимодействие, религии, наука, искусство, техника, орудия труда, предметы быта, язык, традиции и обычаи и др.). Более века тому назад Тайлор определил культуру как все способности и привычки, усвоенные членами общества. Линтон назвал культуру социальным наследием, Кребер и Клухольн определили культуру как паттерны поведения, усвоенного и переданного посредством символов, и паттерны, обеспечивающие это поведение, которые составляют особые достижения человеческих групп, включая их воплощение в артефактах. Также они попытались классифицировать все определения, разделив их на шесть основных классов: описательные определения; исторические определения (в этих определениях внимание привлекается к культурному наследию, традициям); нормативные определения (в одном из этих определений культура рассматривается как образ жизни, в другом - как ценности и идеалы, в третьем - как материальные и социальные ценности, в том числе и институты, обычаи, установки, поведенческие реакции); психологические определения (опираются на психологические феномены: например, приспособление, культурная адаптация, решение проблем, обучение, навыки); структурные определения (это модели организации культуры. Культура - не комплекс обычаев, а способ формирования единой модели внутрисвязанных феноменов); генетические определения (в данных определениях культура истолковывается с позиции ее происхождения, а основное внимание фиксируется на том, что все материальные объекты, верования, установки функционируют в контексте «символирования»).

Триандис противопоставил объективные аспекты культуры, такие как орудия труда, субъективным аспектам, таким как слова, общие представления, установки, нормы, роли и ценности. Яхода утверждает

ет, что культура - это описательный термин, который охватывает не только правила и значения, но также и поведение. Некоторые теоретики описывали культуру в терминах личности, а другие - как общие символичные системы, выходящие за рамки индивидов. Берри, Пуртинга, Сегалл и Дасен определяют культуру просто как единый образ жизни группы людей. Кроме этого культура понимается как общение (Холл, 1959), как компьютерная программа, регулирующая поведение (Хофстед, 1980), как то, что наделено общим смыслом (Гиртц, 1973), как продукт сублимации (Фрейд, 1998). Д. Мацумото (Мацумото, 2004) определяет культуру как динамическую систему правил, эксплицитных и имплицитных, установленных группами с целью обеспечить свое выживание, включая установки, ценности, представления, нормы и модели поведения, общие для группы, но реализуемые различным образом каждым специфическим объединением внутри группы, передаваемые из поколения в поколение, относительно устойчивые, но способные изменяться во времени.

Как показывает этот краткий обзор, делалось много попыток определить и описать культуру. В 1990-е годы Судин, Хутшмекерс и Ван де Вийвер проанализировали 128 определений культуры с целью выявления общих показателей. Их анализ обнаружил 5 семантических показателей, в соответствии с которыми можно классифицировать определения.

Н. М. Лебедева в своей работе указывает (Лебедева, 1998), что *культура* - совокупность неосознаваемых положений, стандартных процедур и способов поведения, которые были усвоены в такой степени, что люди не рассуждают о них.

Все это позволяет нам сделать вывод о том, что культура это сложное понятие. Мы можем наблюдать человеческое поведение, в котором проявляется культура, но не ее саму. В этом смысле, по мнению Н. М. Лебедевой, культура является абстрактным понятием, которое, однако, помогает объяснить различия в поведении представителей разных культур. (Лебедева, 1998). Культура - не константное образование, она постоянно пребывает в развитии и взаимодействии.

Некоторые феномены культуры открыты и доступны наблюдателю (обычай, традиции) - это «*внешние*» элементы культуры. Другие, скрывающиеся за поведением, - принадлежат к «*внутренней*» культуре. Их нельзя наблюдать извне, часто они даже не осознаются индивидом. Правила общения, нормы поведения - это «*внутренние*» элементы культуры. Кроме этого феномен культуры основан на единстве материального и духовного начал. «Культура возникает, - писал Георг Зиммель, - при слиянии двух элементов, из которых ни один не имеет на нее большего права, чем другой: субъективной души и объективного продукта труда» (Зиммель, 1912. - С. 1-2). Объективные элементы культуры - это предметы, которые мы можем фактически увидеть и потрогать (одежда, артефакты, посуда, архитек-

тура и др.). Субъективные элементы культуры - это элементы, которые мы не можем увидеть или потрогать, но знаем, что они существуют (социальные нормы, обычаи, установки, ценности). Именно субъективные элементы чаще всего являются предметом анализа психологов. Субъективные элементы культуры характеризуются через специфические социально-психологические характеристики, которые рассматриваются как значимые результаты, продукты или составляющие культуры, включая установки, ценности, представления, мнения, нормы, обычаи, ритуалы (они называются доменами), а также через общие тенденции, которые влияют на поведение и отражают значимые аспекты культурной вариативности (они называются показателями).

В каждой культуре можно выделить *культурно-специфические* элементы и *универсальные*. Когда исследователь изучает культуры сами по себе, то в основном выделяются эмик-элементы культуры (специфические), когда исследователь сравнивает культуры друг с другом - появляется основание для выявления этик-элементов, то есть универсальных элементов культуры. В. Лоннер отмечал, что во всех культурах мы встречаем такие универсальные культурные элементы как физические игры и состязания, суды, танцы, обмен подарками, приветствия, гостеприимство, юмор и шутки, хождение в гости и родственные связи. Но формы проявления этих культурных элементов могут быть абсолютно разными. Например, приветствия: это может быть трение носами, падение ниц и другие формы, непривычные для европейца. Универсальным является также то, что для предотвращения невротизации в раннем возрасте дети во всех культурах должны быть обеспечены заботой взрослых в ранние годы.

Рассматривая проблему универсальности-специфичности, на наш взгляд, следует не противопоставлять «или-или», а соединять «и-и», поскольку поведение может быть и культурно-универсальным и культурно-специфичным.

ВТОРОЙ ЭТАП (ИНТЕРАКТИВНЫЙ)

Проводится дискуссия по проблеме: «Факторы, влияющие на формирование культуры,-это...» Проведение дискуссии сводится к «собиранию идей» (см. приложение 2) и напоминает «мозговой штурм». Преподаватель объясняет задание: «Сейчас мы вместе постараемся найти как можно больше продолжений фразы: «На формирование культуры влияют...». Ваша задача по очереди произносить те мысли, представления, которые приходят Вам на ум. Мой помощник будет на листе ватмана, где уже написана сама фраза, фиксировать ваши суждения, мнения, ответы. Итак, мы начинаем, пожалуйста, ваши предложения...». После того как большинство ответов будут высказаны, преподаватель должен позитивными подбадриваниями стиму-

лизовать дальнейшую работу группы. Преподаватель не должен останавливать кого-то в ходе дискуссии или указывать, что такое предложение уже было высказано, не может называть свои ответы, поскольку важно фиксировать ответы, актуализированные у слушателей данной группы. После того как все ответы будут высказаны, преподаватель предлагает их систематизировать по наиболее выраженным основаниям.

УНили опыт. Разброс ответов, которые высказывали участники, был очень широк. Чаще всего среди факторов указывались: температура, ландшафт, природные ресурсы, местоположение, соседи, исторические факты, войны...

Далее преподаватель раскрывает факторы, влияющие на формирование культуры, на основе предложенных в литературе исследований.

ТРЕТИЙ ЭТАП (ИНФОРМАЦИОННЫЙ)

Вопрос 2. ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ КУЛЬТУРЫ

Культуры помогают обеспечивать выживание групп и индивидов, соизмеряя потребности индивидов с ресурсами, доступными для удовлетворения этих потребностей. Учитывая необходимость выживания, культуры помогают выбирать поведение, установки, ценности, которые могут оптимизировать пользование ресурсами для удовлетворения потребностей выживания.

На акт выбора поведения, как показывает анализ литературы, влияет ряд факторов: *среда, плотность населения, технология, климат, история* (Лебедева, 1998; Психология и культура, 2003).

Экология (физическая среда, климат, фауна, флора) предоставляет человеку некоторые ресурсы для жизни (плодородную землю, зверей для охоты, нефть, металл и др.). Эти ресурсы делают возможными определенные виды деятельности (земледелие, охота, рыболовство и т. д.). Данные виды деятельности закрепляются и распространяются среди членов данной культуры, становясь автоматическими и переходя в ранг обычаев.

Эти виды деятельности создают особый способ видения социальной среды и формируют элементы субъективной культуры, отражающиеся в языке, нормах, ценностях, ролях. Например, в охотничьих и рыболовных обществах люди должны быть способны передвигаться за своей добычей, отсюда данные культуры развивают элементы, поощряющие физическую мобильность. В такой среде успеха достигают люди сильные, физически выносливые, смелые и уверенные в себе. Воспитание детей в таких культурах направлено на развитие этих качеств и социализация основана на том, что родители предоставляют детям максимальную свободу и поощряют независимость.

В сельскохозяйственных культурах часто требуется кооперация (многие крестьяне объединяются для создания ирригационных каналов, сбора и хранения урожая, проведения посевной кампании и т. д.). Человек независимый, неконформный не подходит для такой кооперации. В результате социализация в таких культурах поощряет взаимозависимость, ответственность и стремление к согласованности.

Особенности среды создают условия для развития особенностей культуры, поведения и навыков социализации.

Например, в некоторых областях Африки, где обитает муха цеце, жизнь людей имеет свои особенности. Поскольку эти насекомые поражают скот, то в этих условиях трудно содержать коров, отсюда возникают трудности с молоком для маленьких детей. В результате матери кормят детей своим молоком до трех лет. Поскольку в результате последующей беременности молоко матери пропадает, то в этих племенах существует табу на сексуальные отношения с момента рождения ребенка до достижения им трехлетнего возраста. Это, в свою очередь, приводит к многоженству. В результате дети спят со своими матерями долго в одной постели. Мальчики вследствие этого очень привязаны к своим матерям и долго не усваивают мужские роли. Чтобы это преодолеть, культура развивает специальные церемонии инициации, позволяющие четко отделить «взрослого» мужчину от ребенка.

Другими словами, определенные экологические условия (наличие мухи цеце) вызывают развитие определенных элементов культуры (длительное табу на секс после рождения ребенка, многоженство, тесная эмоциональная связь ребенка с матерью, церемония инициации и др.) (Лебедева, 1998).

Также культура связана с изобилием. Изобилие соотносится с такими культурными показателями, как индивидуализм, эмоциональность. На культуру влияет и плотность населения. Обществам с повышенной плотностью населения может требоваться больший социальный порядок, для того, чтобы эффективно функционировать. Эти общества могут отличать иерархия и «групповщина» с соответствующими психологическими атрибутами, в большей степени, чем общества с относительно меньшей плотностью населения.

На культуру влияет и технология. Например, коммуникационные технологии (использование сотовых телефонов, электронной почты).

Климат - еще один фактор, который сказывается на культуре. Группы, которые живут вблизи экватора, в жарком, влажном и тропическом климате будут демонстрировать образ жизни, который сильно отличается от того, который свойственен группам, населяющим умеренные или арктические зоны с сезонными изменениями и резкими переменаами погоды. Различия в климате отразятся на одежде, пище, системах хранения пищевых запасов, здоровье и т. д.

Культуру также формирует история. Так, например, войны изменяют взгляд людей на себя. Японцы, в частности, изменили самовосприятие после второй мировой войны: при этом сами они радикально не изменились, но поменяли роль воинственного агрессора на роль сильного экономического соперника. Считается, что поражение в войне страны-агрессора способно сильно изменить представление о себе у представителей данной культуры, способствуя переосмыслению ценностей, целей и результатов поведения, продиктованного данными ценностями и целями.

Исходя из этого можно заключить, что все выделенные факторы влияют на установки, представления и поведение людей, а, следовательно, на их культуру.

Однако культура, в свою очередь, также оказывает влияние на историю, политику, здоровье и пр., культура пронизывает все сферы человеческой жизни. Триандис приводит пример. В январе 1991 года в Женеве министр иностранных дел Ирака Азиз встречался с госсекретарем США Бейкером. Целью встречи было нахождение компромисса и избежание военного столкновения. На переговорах присутствовал брат Саддама Хуссейна, который должен был докладывать обо всех наблюдениях президенту. В ходе переговоров Бейкер использовал только вербальный канал, сказал очень четко и ясно, что если Ирак не уйдет из Кувейта, то США применят военную силу против Ирака. Брат Хуссейна обратил минимум внимания на то, что сказал госсекретарь и максимум на то, как он это сказал. После чего доложил президенту: «Американцы не станут нападать. Они слабые. Они спокойные, они не сердятся, они только говорят». Через шесть дней началась операция «Буря в пустыне». Это пример ошибки с крупными последствиями, но в повседневной жизни делается огромное количество ошибок дипломатами, бизнесменами просто людьми в межкультурных контактах.

Существует подтверждение связи между культурой и здоровьем. Культуры различаются уровнем стресса: культуры, подвергающиеся резким и быстрым изменениям культуры, в которых индивид чувствует себя одиноким, без социальной поддержки родственников и друзей, характеризуются более высоким уровнем стресса.

Психическое здоровье также тесно связано с культурой. В США ежегодно около 10 тыс. человек госпитализируются с психическими нарушениями, в Панаме - 121 человек, в Финляндии - 99, в Бирме и Танзании - 1 человек в год. В данном случае играют роль следующие культурные факторы: определение типов поведения, которые требуют госпитализации, степень стрессогенности среды, вероятность получения социальной поддержки, доступность альтернативных способов лечения, степень, в которой человек чувствует себя способным контролировать свою среду.

Также в исследованиях отмечается связь культуры с объяснением неравенства половых ролей, с моралью.

Вопрос 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИЗМЕРЕНИЯ КУЛЬТУР И ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Многие ученые занимаются поисками значимых показателей культуры и предложили ряд альтернатив. Эти показатели нашли отражение в культурных синдромах, под которым понимается определенный набор ценностей, установок, верований, норм и моделей поведения, которыми одна группа культур отличается от другой.

Наиболее известным показателем культурной вариативности стал синдром «индивидуализм-коллективизм». Кроме этого синдрома Триандис выделил «простоту-сложность культуры», «открытость-закрытость». Малдер и позже Хофстеде использовали показатель «дистанция власти» (степень неравенства во власти между менее и более влиятельными индивидами). Мацумото предложил несколько модифицированную версию «дистанции власти», названную дифференциацией статуса (в какой степени культуры поддерживают различия в статусе у своих представителей). Хофстеде также предложил показатель «избегание неопределенности» (то, в какой степени культуры развивают институты и ритуалы, призванные справиться с тревогой, которая вызвана неопределенностью и двусмысленностью), и «маскулинность» (то, в какой степени культуры поддерживают традиционные тендерные различия среди своих представителей).

Пелто предложил классифицировать культуры по показателю напряженности (степени их внутренней гомогенности). Холл полагал, что культуры можно дифференцировать согласно показателю контекстуализации (высококонтекстуальные культуры способствуют дифференцированному поведению в соответствии со специфическим контекстом, низкоконтекстуальные культуры минимизируют различия в поведении, вызываемые контекстом).

Американские ученые У. и К. Стефаны на основе анализа исследований выделяют 11 психологических измерений культуры: индивидуализм - коллективизм; степень толерантности к отклонениям от принятых в культуре норм; степень избегания неопределенности и, соответственно, потребности в формальных правилах; маскулинность - феминность; оценка природы человеческого существа как «хорошей», «дурной» или «смешанной»; сложность культуры, степень ее дифференциации, эмоциональный контроль; близость контактов или допустимые во времени общения дистанции и прикосновения; дистанция власти; высокая - низкая контекстность или максимизация - минимизация различий в поведении в зависимости от ситуации; дихотомия человек/природа или степень господства человека над природой. (§1ерБап, 1996).

Остановимся на некоторых психологических измерениях культуры подробно.

*Психологические измерения культур,
разработанные Г. Хофстеде*

Г. Хофстеде на основе большого эмпирического исследования выделил следующие основания для различения культур: индивидуализм - коллективизм, избегание неопределенности, дистанция власти, маскулинность-феминность (HoShea'e, 1984, P. 417-433).

Разделение культур на индивидуалистские или коллективистские является одним из важных показателей в межкультурной коммуникации, поскольку с его помощью объясняются различия в поведении представителей разных культур. Коллективистскими называются общества, в которых интересы группы превалируют над интересами индивида. Подавляющее большинство людей живет в обществах. В коллективистских культурах групповые нормы являются более важным регулятором поведения, привязанности формируются у людей на основе родителей и наставников, доминирует безличная атрибуция, человек подстраивается под ситуацию. В большинстве коллективистских обществ семья состоит из довольно большого количества людей, живущих под одной крышей (так называемая расширенная семья, семейный клан). В нее могут входить не только родители и их дети, но также дедушки, бабушки, дяди, тети и прочие родственники. Если дети вырастают в семьях такого типа, то они учатся воспринимать себя как часть «мы-группы». Между индивидом и группой изначально развиваются отношения зависимости. «Мы-группа» служит защитой для индивида, от которого в ответ требуется постоянная лояльность в отношении группы. Нарушение лояльности к группе считается тяжким проступком в коллективистских культурах.

В большинстве коллективистских культур прямая конфронтация с другими людьми считается невежливой и нежелательной. Слово «нет» говорится реже, чем в индивидуалистских культурах, поскольку само слово уже означает конфронтацию. Обтекаемые ответы типа «возможно, вы правы» или «мы подумаем» считаются более вежливыми и приемлемыми. В таких обществах не существует «личного мнения». Личное мнение определяется мнением группы. Если появляется какая-либо новая тема, в отношении которой еще не выработана четкая групповая позиция, то собирается своеобразный совет группы, где и формулируется групповое мнение.

Коллективистский тип культуры в настоящее время распространен в таких странах, как Гватемала, Панама, Венесуэла, Колумбия, Пакистан, Корея и другие страны. Россию также причисляют к коллективистскому типу культур.

Общества и их культуры, в которых интересы индивида преобладают над интересами группы, носят название индивидуалистских. Людям в этих культурах свойственно образовывать собственные дружеские привязанности, их поведение в большей степени регулируется социальными установками, чем групповыми нравственными нормами, доминирует личная атрибуция, человек не подстраивается под ситуацию, а пытается ее изменить. В таких обществах семьи включают только родителей и их детей. Такой тип семей называют малыми (или нуклеарными) семьями. Если дети вырастают в малых семьях, то они быстро учатся воспринимать свое «я» отдельно от других людей. Это «я» определяет личную идентичность человека и отделяет его от других «я». Причем, в основе классификации других людей лежит не их групповая принадлежность, а индивидуальные признаки.

Цель воспитания в том, чтобы сделать ребенка самостоятельным, то есть научить независимости, в том числе и от родителей. Более того, ожидается, что как только цель воспитания будет достигнута, ребенок покинет родительский дом. Нередко случается, что, уходя из дома, дети сводят контакты с родителями до минимума или даже прерывают совсем. В таких обществах от физически здорового человека ожидается, что он ни в каком отношении не будет зависеть от группы.

Индивидуалистскими культурами считаются культуры США, Австралии, Великобритании, Канады, Нидерландов, Новой Зеландии и других стран.

В ходе исследований было выявлено отличие шкалы ценностей в индивидуалистических и коллективистских культурах. Для индивидуалистических культур характерна универсальная шкала ценностей, а для коллективистских - частные системы ценностей: при оценке членов своей группы - одни, при оценке членов других групп - другие.

Гармония и сохранение мира - важные ценности коллективизма, поэтому любое несогласие в своей среде в данных культурах предпочитают тщательно скрывать. Данный культурный синдром был выявлен в многочисленных исследованиях Дж. Брунера, Ф. Хсю, Т. Парсонса, Г. Хофстеде, Г. Триандиса, Ю. М. Лотмана, Ш. Шварца.

Результаты проведенных исследований были использованы при разработке тренинга общения индивидуалистов с коллективистами и наоборот.

Далее слушателям предлагается преломить характеристики коллективизма и индивидуализма через призму деятельности организации. Для организации обсуждения используется таблица в качестве раздаточного материала.

Сводная таблица коннотаций различий по параметру индивидуализм-коллективизм, обнаруженных Хофстеде в ходе исследования

Страны с низкими показателями ИК	Страны с высокими показателями
Важность подготовки работника со стороны компании (тренинг, физическое состояние и т. д.)	Важность личной работника (время)
Эмоциональная зависимость от компании	Эмоциональная независимость от компании
Более привлекательны крупные компании	Более привлекательны небольшие компании
Моральные обязательства по отношению к компании	Отношения расчёта в отношении компании
Студенты считают менее социально приемлемым преследовать собственные цели, не заботясь об остальных	Студенты считают социально приемлемым преследовать собственные цели, не заботясь об остальных
Менеджеры стремятся к послушанию и порядку	Менеджеры стремятся к лидерству и разнообразию
Менеджеры оценивают своё положение, ставя на первое место уверенность и стабильность	Менеджеры оценивают своё положение, ставя на первое место автономию действий
Менеджеры придерживаются «традиционных» взглядов, не одобряя инициативы работников или групповой активности	Менеджеры придерживаются «современных» взглядов на стимулирование инициативы работников или групповой активности
Групповые решения считаются более привлекательными, чем индивидуальные	Напротив, индивидуальные решения более привлекательны, чем групповые
Студенты ориентируются в жизни на величину долга	Студенты ориентируются на наслаждения
Менеджеры в качестве главных целей в жизни называют долг, опыт и престиж	Менеджеры в качестве главных целей в жизни называют удовольствие, влечения и безопасность
Индивидуальная инициатива осуждается обществом: фатализм	Индивидуальная инициатива поощряется обществом
Большая уступчивость в ответ на вопросы о «значимости»	Меньшая уступчивость в ответ на вопросы о «значимости»
Люди рассуждают в терминах «свой» – «чужой»: партикуляризм	Люди рассуждают в общих терминах: универсализм
Социальные отношения определяются принадлежностью к «своей» или «чужой» группе	Люди испытывают потребность в личных дружеских отношениях
Более длительный период ученичества, прежде чем можно претендовать на определённую должность	Менее длительный период ученичества перед получением определённой должности
Большее количество дорожных происшествий на 1000 транспортных средств	Меньшее количество дорожных происшествий на 1000 транспортных средств
Более традиционные способы времяпрепровождения	Сравнительно современные способы времяпрепровождения

Следующий культурный синдром - избегание неопределённости. В культурах с высоким уровнем избегания неопределённости в ситуации неизвестности индивид испытывает стресс и чувство страха. Высокий уровень неопределённости, согласно Г. Хофстеде, ведёт не только к повышенному стрессу у индивидов, но и к высвобождению у них большого количества энергии. Поэтому в культурах с высокой степенью избегания неопределённости наблюдается высокий уровень агрессивности, для выхода которой в таких обществах создаются особые каналы. Это проявляется в существовании многочисленных формализованных правил, регламентирующих действия, которые дают возможность для людей максимально избегать неопределённости.

пределенности в поведении. Представители этих культур также характеризуются низкой толерантностью к людям с отличающимися идеями и поведением, сопротивляются изменениям, больше беспокоятся о будущем, имеют низкую мотивацию к достижению. В таких культурах выявлена тенденция к внутригрупповому согласию. Также эти культуры характеризуются ярко выраженным проявлением эмоций. В обществах с высоким уровнем избегания неопределенности в организациях создаются особенно подробные законы или неформальные правила, которые устанавливают права и обязанности работодателя и наемных работников. Так, контракт на работу, составленный в США, будет заметно короче аналогичного японского контракта. В последнем будет учтено множество деталей, которым американцы не придадут большого значения. Кроме того, существует множество внутренних правил и инструкций, определяющих распорядок рабочего дня. Создается четкая структура, в которой люди стараются в максимально возможной степени избежать случайностей. В таких культурах постоянная спешка является нормальным явлением, а люди не склонны к принятию быстрых изменений и препятствуют возможным нововведениям.

В культурах с низким уровнем избегания неопределенности люди в большей степени склонны к риску в незнакомых условиях и для них характерен более низкий уровень стрессов в неизвестной ситуации. Молодежь и люди с отличающимся поведением и образом мыслей воспринимаются в таких обществах позитивнее, чем в обществах с высоким уровнем избегания неопределенности. В странах с низким уровнем избегания неопределенности наблюдается отчетливое противоборство относительно введения формализованных правил, которое чаще всего эмоционально окрашено. Поэтому правила устанавливаются только в случае крайней необходимости. В таких обществах люди считают, что они способны решать проблемы и без множества формальных правил. Они в состоянии много работать, если необходимо, но при этом не чувствовать потребности быть постоянно активными.

К культурам с низким уровнем избегания неопределенности относят такие страны, как Сингапур, Ямайка, Дания, Швеция, Ирландия, Великобритания, Индия, США и др. Греция, Португалия, Гватемала, Уругвай, Бельгия, Япония, Франция, Чили, Испания и другие соответственно относятся к странам с высоким уровнем избегания неопределенности. Относительно России подобных данных не существует. Можно лишь предположить, что в России нет четко выраженной тенденции ни к явно высокому, ни к явно низкому уровню избегания неопределенности.

Далее слушателям предлагается преломить характеристики параметра «избегание неопределенности» через призму деятельности организации на основе анализа предложенной таблицы.

Сводная таблица коннотаций различиями по неопределённости, обнаруженных Хофстеде

Страны с низкими показателями ИН	Страны с
Более низкий уровень тревоги у населения	Более высокий
Большая готовность жить сегодняшним днём	Большее заботы
Меньше связанных с работой стрессов	Высокий уровне
Меньше эмоциональное сопротивление переменам	Большее эмоци
Лояльность по отношению к работодателю не считается добродетелью	Лояльность по
В качестве работодателей предпочитают небольшие организации	В качестве рабс
Меньший разрыв между поколениями	В среднем на б
Менеджеров отбирают по каким-то иным критериям, нежели возраст	Менеджеров от
Более сильная мотивация на достижение	Менее сильная
Надежда на успех	Боязнь поражен
Большая склонность к риску	Меньшая склон
Более сильная ориентация на индивидуальные достижения	Менее сильная с
Предпочтение карьеры менеджера карьере специалиста	Менеджер долж
Иерархическими структурами организации можно пренебрегать из прагматических интересов	Иерархические с
Предпочтение отдаётся более широким директивам	Предпочтение от
Конкуренция между работниками должна быть честной	Конкуренция ме
Большие симпатии отдаются индивидуальному и авторитарному решению	Идеологическое
Возможно полное делегирование полномочий подчиненным	Инициативу подч
Более высокая толерантность к неопределённости в восприятии других (более высокий уровень LPS)	Низкая толерантн
Высокая готовность к достижению компромисса с оппонентами	Низкая готовност
Иностранцы допускаются в качестве менеджеров	Подозрительное о
Большее количество людей готовы к жизни за границей	Лишь немногие го

Следующий культурный синдром, предложенный Г. Хофстеде, - *дистанция власти*, который предполагает степень неравномерности распределения власти с точки зрения членов данного общества. В культурах с большой дистанцией власти власть является ценностью, делается акцент на принудительной власти, в социальных организациях господствует жесткий стиль управления. Достижение успеха связано с родovitостью, наследством, скупостью, хитростью.

В иерархических обществах с высокой (большой) дистанцией власти всем вышестоящим лицам: начальникам или родителям и прочим

носителям властных полномочий-традиционно оказывается подчеркнутое уважение и демонстрируется послушание. Выражение противоречия, жесткая критика или открытое противодействие в таких культурах не допускаются.

В культурах с низкой (малой) дистанцией власти наибольшее значение придается таким ценностям, как равенство в отношениях и индивидуальная свобода. Поэтому коммуникация здесь менее формальна, равенство собеседников подчеркивается сильнее, а стиль общения носит более консультативный характер, чем в культурах с высокой дистанцией власти. В культурах с низкой дистанцией власти эмоциональная дистанция между вышестоящими персонами и подчиненными незначительна, только легитимная и компетентная власть считается подлинной, в социальных организациях подчиненные не испытывают страх при выражении несогласия с начальством. Условием профессионального и личностного развития члены культур с низкой дистанцией власти считают уважение к личности и равенство. Например, сотрудники всегда могут подойти к своему шефу с вопросом или высказать критические замечания. Открытое несогласие или активное противоречие начальнику также рассматривается как норма. В культурах с высокой дистанцией власти устанавливается сильная зависимость между начальниками и подчиненными. Сотрудники должны либо признавать власть своего начальника, либо полностью отклонять ее и прерывать отношения. В этом случае эмоциональная дистанция между начальниками и подчиненными очень большая. Сотрудники лишь в редких случаях могут себе позволить задать вопросы своему шефу, не говоря уже о том, чтобы подвергнуть его критике.

Дистанция власти объясняется Хофстеде через основные ценности членов общества, наделенных властью. Способ распределения власти обычно исходит из поведения наделенных этой властью членов общества, то есть из когорты руководителей, а не из остальной массы руководимых. Однако здесь важно учитывать и то, что авторитет может возникнуть только там, где он встречает послушание и покорность. В культурах с большой дистанцией власти эта власть видится как некая данность, имеющая фундаментальные основы. Вопрос о легитимности власти здесь не столь важен, поскольку в обществе негласно присутствует признание того, что в мире должен быть определенный «порядок неравенства», в котором каждый имеет свое место.

Следует подчеркнуть, что рассмотренные характеристики культур с большой и малой дистанцией власти являются всего лишь идеальными моделями, крайними точками континуума «культуры с большой дистанцией власти - культуры с малой дистанцией власти». Те или иные конкретные культуры находятся где-то в середине этого континуума.

Далее слушателям также предлагается преломить характеристики параметра дистанция власти через призму деятельности организации.

Понятия маскулинность и феминность, согласно теории Хофстеде, определяют социальные, заранее определенные культурой роли.

Сводная таблица коннотаций различиями по параметру дистанции власти, обнаруженных Хофстеде в ходе исследования

Страны с низкими показателями ДВ	Страны с высокими показателями ДВ
Родители придают меньше значение послушанию детей	Родители придают большое значение послушанию детей
Студенты высоко ценят независимость	Студенты высоко ценят комфорт
Авторитарный подход среди студентов является следствием личных особенностей	Студенты рассматривают авторитарный как социальную норму
Менеджеры склонны при принятии решений советоваться с подчиненными	Менеджеры принимают решения на автократичной и патерналистской основе
Постоянный надзор и контроль оценивается подчиненными негативно	Постоянный надзор и контроль оценивается подчиненными позитивно
Сильная производственная этика: не верят, что человек может не любить работать	Слабая производственная этика: скорее чем не верят, что человек может не любить работать
Менеджерам больше нравится такой начальник, который непосредственно участвует в делах	Менеджерам больше нравится директивный и мотивирующий начальник
Предпочтение подчиненных в отношении стиля принятия решений менеджером направлены на сторону консультативного, компромиссного типа	Предпочтение подчиненных в отношении принятия решений менеджером поляризовано между автократично-патерналистским стилем и правилом подчинения меньшинства большинству
Менеджеры предпочитают рассматривать самих себя как практичных и систематичных людей, признают необходимость в поддержке	Менеджеры предпочитают считать себя великодушными людьми, берущими ответственность за принятие решений на себя
Работники в меньшей степени боятся выражать несогласие с начальством	Работники боятся выражать несогласие с начальством
Работники проявляют большую готовность к кооперации	Работники менее склонны доверять друг другу
Считается, что менеджеры склонны к рассуждениям	Считается, что менеджеры менее склонны к рассуждениям
У студентов имеются позитивные ассоциации со словами «власть» и «богатство»	У студентов имеются негативные ассоциации со словами «власть» и «богатство»
Смешанные настроения по поводу участия подчиненных в процессе управления	Идеологическая поддержка участия подчиненных в процессе управления
Смешанные настроения среди менеджеров по поводу возможности распределения лидерских функций и инициативы	Идеологическая поддержка среди менеджеров широкого распределения лидерских функций и инициативы
Возможен неформальный совет с работниками без их формального участия в процессе	Формальное участие работников в процессе возможно без неформального совета с ними
Высокообразованные работники в меньшей степени придерживаются авторитарных ценностей, чем низкообразованные	Высоко- и низкообразованные работники в одинаковой степени придерживаются авторитарных ценностей

Однако относительно того, что считать «мужским», а что «женским», в каждой конкретной культуре существуют различные мнения. Поэтому в качестве критерия разделения маскулинных и феминных культур Хофстеде предлагает традиционное разделение общества: мужчинам приписывается твердость, ориентация на конкуренцию, соперничество и стремление быть первым, женщинам приписывается ориентация на дом, семью, социальные ценности, а также мягкость, эмоциональность и чувственность. Естественно, что эти понятия не являются абсолютными. Некоторые мужчины могут иметь черты женского поведения, а женщины - мужского, но это рассматривается как отклонение от нормы.

Согласно такому разделению в маскулинных культурах центральное место занимают работа, сила, независимость, материальный успех, открытость, конкуренция и соперничество и существует ясное разграничение мужских и женских ролей. В феминных культурах на первом плане находятся эмоциональные связи между людьми, забота о других членах общества, сам человек и смысл его существования. Например, конфликты в таких культурах пытаются решать путем переговоров и достижения компромисса, в то время как в маскулинных культурах конфликты решаются в свободной борьбе, по принципу «пусть победит лучший».

Соответственно в маскулинных культурах у детей поощряется честолюбие, дух соревнования, самопрезентация. В работе здесь больше ценится результат, и награждение происходит по принципу реального вклада в работу. В феминных культурах при воспитании детей большее значение придается развитию чувства солидарности и скромности. Награждение за труд происходит больше по принципу равенства. К культурам феминного типа Хофстеде относит Швецию, Норвегию, Нидерланды, Данию, Финляндию, Чили, Португалию и другие страны. Можно предположить, что Россия также относится к этому ряду. К маскулинным культурам относятся Япония, Австрия, Венесуэла, Италия, Швейцария, Мексика, Великобритания, Германия и другие страны.

Следует заметить, что отнесение некоторых стран, например, к ярко выраженным феминным культурам вовсе не означает, что мужские и женские ценности в этих странах полностью совпадают. В каждой культуре, даже в «самых» маскулинных, например Японии или Австрии, мужские и женские ценности также нередко пересекаются, однако различие между маскулинными и феминными культурами состоит в частоте таких пересечений. Поэтому такое разграничение не следует понимать буквально, так как за ним стоят данные статистического анализа, а не абсолютные выводы.

Далее слушателям также предлагается преломить характеристики феминности-маскулинности через призму деятельности организации.

**Сводная таблица коннотаций различий по параметру
маскулинность-феминность, обнаруженных Хофстеде в ходе исследо-**

Страны с низким показателем МА	Страны с высоким показателем М
Для работников сравнительно более важны отношения с менеджером, сотрудничество, дружелюбная атмосфера, жизнь в том районе, который нравятся, страхование от безработицы	Для работников сравнительно более важны заработная плата, признание, продвижение по службе и интересная работа
Менеджеры сравнительно меньше заинтересованы в лидерстве, независимости и самореализации	Менеджеры стремятся к идеалу лидерства, независимости и самореализации
Вера в групповые решения	Вера в независимое принятие решения
Студенты менее заинтересованы в получении признания	Студенты стремятся к признанию (восхищению)
Более слабая мотивация к достижениям	Сильная мотивация к достижениям
Достижение формулируется в терминах человеческих контактов и жизненной среды	Достижение формулируется в терминах признания и благосостояния
Работа не занимает центрального места в жизни	Работа занимает центральное место в жизни
Люди предпочитают короткий рабочий день более высокой заработной плате	Люди предпочитают высокую заработную плату короткому рабочему дню
Вмешательство компании в частную жизнь отвергается	Вмешательство компании в частную жизнь приемлемо
Более значительная социальная роль приписывается иным институтам, нежели компании	Более значительная социальная роль приписывается именно компании
Более низкие стрессы по поводу работы	Высокие стрессы по поводу работы
Меньший скептицизм в отношении факторов, способствующих преуспеванию	Скептицизм в отношении факторов, способствующих преуспеванию
Студенты более благожелательны (симпатичны по отношению к слабому)	Студенты менее благожелательны
Менеджеры более ориентированы на идеал служения	Менеджеры сравнительно мало привлекает идеал служения
«Теория Х» (служащие не любят работать) энергично отвергается	«Теория Х» (служащие не любят работать) получает некоторую поддержку
Большинство женщин на рабочих местах со смещением полов	Меньшинство женщин на рабочих местах со смещением полов
Меньшие или незначительные различия между мужчинами и женщинами на одинаковых рабочих местах	Более существенные различия между мужчинами и женщинами на одинаковых рабочих местах
Равенство гендерных ролей в детских книгах	Значительная дифференциация гендерных ролей в детских книгах

Последующие исследования в области организационной психологии были сфокусированы на изучении имеющихся у работников глубинных ценностей.

В ходе исследований было выявлено, что для азиатских компаний характерен феномен, который не исчерпывается описанными Хофстеде параметрами. Исходя из этого Майкл Бонд и его коллеги в сотрудничестве с Хофстеде изучили производственные ценности и психологические характеристики рабочих и организаций в странах Азии. В ходе исследований был выявлен пятый важный параметр в производственных ценностях - *конфуцианский динамизм*. Сущность его строилась на конфуцианских идеях и принципах: неравенство в статусе ведет общество к стабильности; семья - прототип всех социальных органи-

заций; жизненная добродетель - это напряженная работа, приобретение полезных навыков и по возможности большего образования, избегание расточительности и настойчивость перед лицом трудностей. Именно эти принципы выступают в качестве организационных ценностей, которые включают в себя настойчивость и стойкость, определяемые статусом отношения, стремление к сохранению данного порядка, бережливость и чувство стыда. Также значимы ценности, стимулирующие личную устойчивость и стабильность, заботу о своем «лице», о том, как выглядишь в глазах других, уважение к традиции, обычаю, истории и наследию, взаимный обмен услугами, любезностями, дарами. Многие авторы высказывали предположение, что эти ценности составляют ядро многих азиатских культур, расценивая работу и организационную жизнь в качестве важнейших факторов культуры, что значительно выходит за пределы, которые обозначил Хофстеде в своих первоначальных работах.

Другие ученые (Тромпенаарс, Смит, Дуган) на основе проведенных исследований на уровне индивидуального работника для предсказания культурных различий выделяли другие факторы. Тромпенаарс - семь факторов: универсализм-партикуляризм, индивидуализм-коллективизм, нейтральное-эмоциональное, конкретное-диффузное, достижение-социальное происхождение, ориентация во времени и отношение к окружающей среде. Универсализм-партикуляризм означает степень акцентирования людьми отношений с другими (партикуляризм) в противоположность использованию стандартов общения, не зависящих от конкретных социальных взаимоотношений. Достижение-социальное происхождение относится к тем характеристикам, которые определяют статус человека. Статус достигается либо в зависимости от личных достижений, либо вне такой зависимости (наследственный титул), как результат социального происхождения.

В дальнейшем Смит, Дуган, Тромпенаарс выявили три параметра, значимых для дифференциации культур: достижение-происхождение, индивидуализм-коллективизм и комбинированный параметр, включающий в себя элементы первых двух вместе с элементами дистанции власти, конфуцианского динамизма, эгалитаризма и интеграции.

Однако Хофстеде подверг данные этих авторов повторному анализу. Он обнаружил, что только два из семи выявленных Тромпенаарсом параметров могут быть подтверждены статистически: индивидуализм/достижение и универсализм/диффузность. Более того, Хофстеде утверждает, что эти параметры коррелируют с его показателем индивидуализма. Таким образом, набор параметров на уровне индивидуального работника (исследования Тромпенаарса) лишь незначительно отличаются от параметров, выявленных на экологическом уровне или на уровне страны.

В последнее время проводились исследования и по другим параметрам. Так, Фернхем и его коллеги проводили измерения по семи шкалам, предназначенным для измерения протестантской производственной этики.

Открытия, сделанные в последних исследованиях доказывают, что параметры, предложенные в работах Хофстеде, вполне приложимы для описания экологического уровня различий в культурных ценностях между разными странами. Кроме того, пятый параметр - конфуцианский динамизм - может быть особенно важен для понимания азиатских культур и компаний. Другие же параметры могут быть в большей степени полезны для понимания культурных различий на индивидуальном, нежели на экологическом уровне.

Хофстеде в своих исследованиях показал, каким образом действия по развитию или тренингу персонала, не соответствовавшие глубинным культурным ценностям организации, в лучшем случае вызвали затруднения, а в худшем - вели к провалу. Его позиция состоит в том, что понимание глубинных психологических параметров компании - существенный компонент успешного плана подготовки работников и прочих видов организационной деятельности.

Практические применения концепции организационной культуры

В ходе исследований было установлено, что респонденты из культур с высокими показателями дистанции власти были менее открыты со своими начальниками, имели с последними большее количество контактов и описывали контроль как более плотный и непосредственный. Эти респонденты были также ориентированы на задание и демонстрировали большую склонность верить, что некоторые люди ленивы от природы и считают работу злом. Результаты исследований по параметру индивидуализм-коллективизм показали, что коллективисты имели менее формальные контакты со своими коллегами по работе, лучше знали персонал и проявляли большую готовность работать в команде, чем в одиночку.

Для некоторых культур при определении эффективности деятельности и подборе кадров не используется такой показатель, как интенсивность труда. Например, в японском менеджменте дифференциация работников на основе интенсивности труда - это публичное оскорбление с точки зрения ценностей японской культуры, которая ориентирована на гомогенные рабочие места. В частности, японские менеджеры утверждали, что оценки индивидуальной интенсивности труда повредят «командной» концепции, которая занимает важное место на предприятии.

Культура оказывает воздействие на понимание значения работы, конкретное производственное поведение отдельных людей. Люди кол-

лективистских культур могут рассматривать свои рабочие группы и организации, с которыми они связаны, как существенную часть своего «Я». Работа, коллеги по работе и компания становятся синонимами их «Я». Люди индивидуалистических культур гораздо легче отделяют себя от работы. Для них существует значительное различие между «рабочим» и «личным временем», а также между расходами, связанными с деятельностью компании, и личными расходами. Они также проводят более глубокое разделение социальной и производственной деятельности, что относится как к коллегам по работе, так и к партнерам по бизнесу.

Культурно обусловленные различия в понимании значения работы могут проявляться и в других аспектах. Например, в американской культуре принято относиться к работе как всего лишь к средству зарабатывать на жизнь (оплате или заработку). В других же культурах, и в особенности коллективистского типа, работа может в большей степени рассматриваться как выполнение обязательств перед более крупной группой. В такой ситуации следует в меньшей степени ожидать готовности человека сменить место работы, поскольку существуют определенные социальные обязательства индивида перед организацией, к которой он/она принадлежит, и перед составляющими ее людьми. В индивидуалистических культурах гораздо проще переходить с одной работы на другую, поскольку легче отделить свое «Я» от работы. Различные виды работ в индивидуалистических культурах направлены практически на достижение одной и той же цели.

Однако при изучении индивидуалистских и коллективистских культур было отмечено и общее: организационная идентификация рабочих и служащих является важным прогностическим фактором отношения к текучести кадров.

Исследование мотивации и продуктивности деятельности в разных культурах показало, что в индивидуалистических культурах индивидуальная продуктивность имеет тенденцию к снижению по мере увеличения размера группы. Эти обстоятельства и послужили основанием для создания специального термина «*социальное расслабление*». В этом явлении выделяют два фактора: один связан со снижением эффективности деятельности из-за недостатка координации усилий работников, что выражается либо в недостаточной активности, либо в дублировании деятельности; второй фактор - это снижение напряжения деятельности индивидов в группе по сравнению с работой в одиночестве.

Исследования, проведенные в коллективистских культурах, дали обратные результаты: работа в группе только подняла индивидуальную интенсивность труда. Этот эффект был назван *социальной энергичностью*.

Культурные различия также были выделены учеными в определении лидерства и менеджмента. Например, в американской культуре

от лидеров ожидают, что они возьмут на себя принятие решений, будут выполнять функцию инициатора и источника активности в организации и среди отдельных людей.

В других культурах лидер может обладать многими из этих черт, но само лидерство и стили менеджмента не обязательно воспринимаются окружающими как заботливые люди, принимающие на себя по отношению к подчиненным родительскую роль. Они скорее направляют деятельность и задачи подчиненных, в отличие от простой раздачи указаний. Кроме того, в Индии, например, лидер должен быть гибким, хотя временами ему приходится быть в своей роли очень авторитарным. А потому оптимальный стиль лидерства в Индии, с точки зрения исследователя Синха, это нечто среднее между участливостью и заботой, с одной стороны, и авторитарным стилем - с другой. Еще один параметр, по которому различаются лидерство и стили менеджмента в разных культурах, - это границы лидерства. В американской культуре, например, работники делают четкое различие между работой и личным временем. В 5 часов пополудни, когда звучит звонок, многие американские рабочие считают, что работа уже закончилась и начинается их личное время. Боссы и все прочие не должны касаться того, каким образом работники компании ведут свою личную жизнь (где они живут, на ком женятся и т. д.). Однако лидеры и менеджеры в коллективистских культурах в гораздо большей степени считают, что их обязанности простираются за пределы рабочих мест. В таких культурах различия между работой и компанией, с одной стороны, и личной жизнью - с другой, размыты и нечетки. В таких культурах лидеры могут требовать от своих подчиненных сверхурочной работы и добиваться послушания со значительно меньшими усилиями. От лидеров в Индии и Японии ожидают, что они будут приглядывать за своими подчиненными и в личной жизни. Подчиненные в рамках такой культуры не будут колебаться, они обратятся за советом по поводу домашних проблем к своему начальнику и будут ждать помощи. Лидер, скорее всего, будет рассматривать такую помощь как важную часть своей профессии. В Индии и Японии не редко начальник занимается тем, что подыскивает жену/мужа своим подчиненным и присматривает за ними не только на рабочем месте, но и вне стен компании. Связи между руководителями и работниками простираются далеко за пределы компании. Также в исследованиях было выявлено, что в коллективистской японской культуре интенсивность работы зависела от сравнительно частого использования документации и вмешательства в процесс со стороны контролеров. Американские и британские контролеры, напротив, вмешиваются в процесс лишь от случая к случаю, полагая, что такое вмешательство должно быть связано с конкретным событием или заданием.

В ходе кросс-культурных исследований были выявлены различия и в принятии решений. Например, для японской культуры характер-

ным является процесс принятия решения «ринжи». Прежде чем вносимые предложения будут приниматься, они обсуждаются в ходе дискуссий всеми заинтересованными работниками. Затем, учитывая все точки зрения, мнения о негативных и позитивных последствиях, эти предложения в устной или письменной форме направляются для общего обсуждения в больших группах. Далее проводятся более широкие консультации на заседании правления, и в результате достигается консенсус, так называемый «немаваши». Если предложения не получают общего консенсуса, то они просто не поступают в официальное делопроизводство.

Кроме этого в кросс-культурных исследованиях были выявлены другие различия в принятии решения. Йейтс и Ли (1995) показали, что люди, принадлежащие к культурам Восточной Азии, более уверены в правильности своих решений, чем американцы. Для объяснения этих данных авторы предположили, что люди восточноазиатских культур склонны выбирать то, что может быть первым подходящим решением выявленной проблемы, в то время как американцы более склонны к обсуждению широкого спектра возможных альтернатив перед принятием окончательного решения.

Кроме выделенных культурных синдромов существует концепция «культурной грамматики», разработанная Э. Холлом (Нэпп, Холл, 2004). Как отмечает Э. Холл, каждая культура имеет свой собственный язык времени, который необходимо выучить, прежде чем на нем общаться. Так, если западная культура четко измеряет время и опоздание, которое в ней рассматривается как провинность, то в арабских странах в Латинской Америке и в некоторых странах Азии опоздание никого не удивит. Более того, для нормального и эффективного общения там принято потратить какое-то время на произвольную беседу. При этом не должно проявляться никакой поспешности, так как может возникнуть культурный конфликт. В процессе межкультурной коммуникации партнеры обычно руководствуются своими мерками времени и применяют их друг к другу. Чтобы уметь понимать скрытые сигналы и лучше ориентироваться в чужой культуре, необходимо хорошо знать ее временную систему.

Кроме времени важно учитывать и жизненные ритмы. В одних культурах жизненный ритм очень медленный, в других - очень быстрый. Люди с более медленным жизненным ритмом чувствуют давление, если они контактируют с теми, кто привык к более высокому темпу. Однако люди с более быстрым ритмом не становятся спокойнее, если им приходится общаться с представителями культур с более медленным ритмом жизни. Они чувствуют давление и внутренне противятся ему. Это не приводит к желаемым результатам ни одну из сторон.

Важным показателем того, как обходятся со временем в разных культурах, служит отношение людей к пунктуальности. Например, в Германии, Швейцарии и некоторых странах Европы, а также в Север-

ной Америке обычно ожидается своевременное появление собеседника. Причем, существует определенная шкала опозданий, и для каждой ступени этой шкалы предусматривается подходящая форма извинения. Так, неписанные правила делового этикета европейских культур позволяют опаздывать на встречу не больше чем на семь минут. Большее опоздание является демонстрацией собственной несерьезности и потерей возможности получения доверия партнера. Студенты, ждущие в аудитории преподавателя, могут покинуть ее через 15 минут и будут правы.

Другим очень важным аспектом является основная временная перспектива, существенно различающаяся от культуры к культуре. Это означает, что некоторые культуры и страны могут быть ориентированы в прошлое, настоящее или будущее. Например, Иран, Индия и некоторые страны Дальнего Востока ориентированы в прошлое; США ориентированы в настоящее и в недалекое будущее. Для России, скорее всего, характерна ориентация на прошлое и будущее. Причем максимальное внимание уделяется будущему, а настоящему придается не столь большое значение.

По способу использования времени культуры принято разделять на монокронные и полихронные. В монокронных культурах время понимается как линейная система, наподобие длинной прямой улицы, по которой люди движутся вперед или остаются в прошлом. В них время можно экономить, терять, наверстывать, ускорять. Исходя из того, что «монокронный» человек занимается только одним видом деятельности за определенный отрезок времени, он вынужден как бы «закрывать» в своем собственном мире, в который другим людям нет доступа. Люди такого типа не любят, если их прерывают в процессе какой-либо деятельности. Такая система использования времени господствует в Германии, США, ряде североевропейских стран. В полихронных культурах большую роль играют межличностные, человеческие отношения, а общение с человеком важнее, чем принятый план деятельности. К типичным полихронным культурам относятся Латинская Америка, Ближний Восток и государства Средиземноморья, а также Россия. Пунктуальности и распорядку дня в этих культурах не придается большого значения.

Также в качестве измерителя культур Э. Холл выделяет контекст. Характер и результаты процесса коммуникации определяются среди прочего, и степенью информированности его участников. Есть культуры, в которых для полноценного общения необходима дополнительно подробная и детальная информация. Это объясняется тем, что практически отсутствуют неформальные сети информации и как следствие люди оказываются недостаточно информированными. Такие культуры называются культурами с «низким» контекстом. И, напротив, в других культурах у людей нет необходимости в получении более полной информации. Здесь люди нуждаются лишь в незначительном количе-

стве дополнительной информации, чтобы иметь ясную картину происходящего, так как в силу высокой плотности неформальных информационных сетей они всегда оказываются хорошо информированными. Такие общества называются культурами с «высоким» контекстом. Принятие во внимание контекста или плотности информационных сетей культуры является обязательным элементом успешного понимания того или иного события.

Высокая плотность информационных сетей предполагает тесные контакты между членами семьи, постоянные контакты с друзьями, коллегами, клиентами. В этом случае в отношениях между людьми всегда присутствуют тесные связи. Люди из таких культур не нуждаются в детальной информации о происходящих событиях, так как они постоянно в курсе всего того, что происходит вокруг. К странам с высоким контекстом культуры принадлежат Франция, Испания, Италия, страны Ближнего Востока, Япония и Россия.

К противоположному типу низкоконтекстуальных культур можно отнести Германию, Швейцарию; культура Северной Америки соединяет в себе средний и низкий контексты. Люди в этих странах всегда нуждаются в большом количестве дополнительной информации.

Хорошей иллюстрацией для понимания культур с высоким и низким контекстом может служить описание работы двух менеджеров, принадлежащих к культурам с высоким и низким контекстом. В культуре с низким контекстом менеджер будет принимать посетителей одного за другим, строго по очереди. Во время своей работы он не будет отвечать на телефонные звонки или звонить сам. Он будет получать информацию только от тех людей, с которыми видится в течение дня и, конечно же, из всевозможных документов, которые он вынужден читать.

В варианте с высоким контекстом офис менеджера напоминает проходной двор. Люди постоянно входят и выходят в течение всего рабочего времени. Беседа ведется с отвлечением на телефонные разговоры и на прочие минутные вопросы. В этой ситуации все действующие лица обо всем информированы, и каждый знает, где следует искать нужную ему информацию.

Отсюда следует, что одна из важнейших черт коммуникационных стратегий заключается в том, чтобы, учитывая контекст, как можно точнее адаптировать объем информации к соответствующим информационным потребностям партнера по коммуникации. Ведь если дается излишняя информация, то это может восприниматься как поучение, в то время как недостаточное информирование приносит путаницу.

Кроме этого в литературе выделяются такие «культурные синдромы», как «простота-сложность» и «открытость-закрытость», предложенные Г. Триандисом. (Триандис, 1994); такие признаки культуры, как нравственные нормы *вины и стыда*. (Кон, 1979. -

С. 85-113). Существуют и другие подходы, которые позволяют исследовать отличия между культурами, например подход с позиции *конформности*.

Представленные выше подходы свидетельствуют о множественности культурных различий. Для того чтобы понимать представителей других культур, необходимо знать эти культуры, их особенности. Знание и учет этих особенностей при межкультурных контактах позволяет гибко реагировать на неожиданные действия партнеров по межкультурной коммуникации и избегать возможных конфликтов, составляют основу эффективной педагогической деятельности в полиэтнических регионах.



Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение культуры и ее составляющих.
2. Назовите факторы, влияющие на формирование культуры.
3. Охарактеризуйте психологические измерения культур, предложенные Хофстеде.
4. Охарактеризуйте психологические измерения культур, предложенные Тромбле.
5. Раскройте суть концепции «культурной грамматики», разработанной Э. Холлом.
6. Опишите другие характеристики культурной вариативности.

ПЕРВЫЙ ЭТАП (ИНФОРМАЦИОННЫЙ)

Вопрос 1. ПОНЯТИЕ СОЦИАЛИЗАЦИИ.

СОЦИАЛИЗАЦИЯ И ПРИОБЩЕНИЕ ДЕТЕЙ К КУЛЬТУРЕ

Детство в любом обществе - это время непрерывного изменения человека, когда он больше, чем в другие периоды жизни, подвержен воздействию культурной среды. Каждый ребенок с детства интегрирован в свое общество и его культуру. По мере взросления ребенок узнает многие обычаи и правила поведения, и он следует им автоматически и неосознанно, не задумываясь над тем, как он поступает.

Культура в широком смысле слова включает так много аспектов жизни, что невозможно усвоить ее, просто прочитав об этом в книге. Обучение культуре - это длительный процесс, требующий времени и практики. По мере обучения культуре ребенок делает ошибки, но люди и общественные институты всегда рядом, чтобы помочь, а иногда и заставить его исправить их.

Приобщение детей к культуре осуществляется в ходе социализации. Термин «социализация» многозначен и его интерпретация разными авторами не совпадает. В самом общем виде его можно определить как влияния среды в целом, которые приобщают индивида к участию в общественной жизни, учат его понимать культуры, поведению в коллективах, утверждению себя и выполнению различных социальных ролей (Щепаньский, 1969). Можно сказать, что социализация - это процесс, в ходе которого мы узнаем и усваиваем правила и манеры поведения, обусловленные культурой. Социализация происходит в течение длительного времени и включает познание и овладение социальными и культурными нормами, отношениями и верованиями. Процесс социализации начинается очень рано, вероятно, с первых дней жизни.

Изучение мира детства в разных культурах является много- и междисциплинарным. Как показал анализ научной литературы, исследователи рассматривают: физическое развитие ребенка с точки зрения соотношения природных, биологических и этноспецифических, социокультурных факторов (условия питания, способ ухода за детьми и т. д.); вариации в содержании духовного мира и темпах психического развития детей, воспитываемых в разных социальных и этнокультурных средах. Социальные психологи изучают процессы социализации, институты и методы приобщения детей к культуре. Как отмечает И. С. Кон (Кон, 1988), одни исследователи делают акцент на изучении специфических закономерностей развития человека в данном обществе, т. е. чем отличаются дети данного народа от детей, выращенных в иной социокультурной среде; другие изучают механизмы и процессы усвоения детьми своей культуры («инкультурации»); третьи исследуют взаимосвязь между воспитанием и другими аспектами социальной структуры и культу-

ры данного общества; четвертые - взаимосвязь между определенным стилем воспитания ребенка и социальным характером, чертами «модальной личности» взрослого человека.

Исследователи, занимающиеся изучением межкультурных различий в стилях социализации, как правило, стремятся найти зависимость этих стилей от способа производства, материальных благ и социальной структуры общества. Г. Барри, И. Чейлд и М. Бэкон в общем виде поставили этот вопрос уже в 1959 году, сопоставив стиль социализации детей в 104-х безписьменных обществах (делают ли они акцент на воспитании самостоятельности и независимости или же ответственности и послушании ребенка) с преобладающим в этих обществах типом хозяйства (охота, собирательство, рыболовство, земледелие или скотоводство).

Как и предполагали авторы, оказалось, что в обществах охотников и рыболовов обучение детей больше ориентировано на независимость и самостоятельность, тогда как земледельческие и животноводческие культуры сильнее нажимают на ответственность и послушание. Эти выводы кажутся самоочевидными, поскольку земледельцы и скотоводы должны производить и накапливать материальные ресурсы круглый год, это требует строгой дисциплины и ответственности, тогда как охота и рыболовство больше зависят от ситуаций, успех в которых предполагает проявление индивидуальной инициативы и самостоятельности.

Однако, как указывает в своей работе И. С. Кон (Кон, 1988), социально-педагогические ценности и стиль воспитания детей зависят не только от содержания хозяйственной деятельности, но и от социальной структуры общества, которую не учли американские исследователи. Также может оказывать влияние структура семьи и домохозяйства. Да и сами ценности «независимость» и «послушание» далеко не всегда альтернативны. Проблема многих кросскультурных исследований состоит в том, что не достаточно глубоко проводится анализ качественных различий социально-педагогических стилей. Необходимо отметить, что специфика стиля социализации может быть понята лишь в контексте более общих межкультурных различий, причем они являются не столько количественными, сколько качественными.

Распространенность, соотношение и эффект различных средств и методов воспитания зависят не только от общих целей социализации, но и от ее агентов и институтов.

Агенты социализации - это люди, учреждения и социальные институты, существующие для того, чтобы обеспечить прохождение процесса социализации. В литературе выделяются несколько типов социализаторов: по характеру влияния это опекуны (лица, осуществляющие уход за ребенком), авторитеты, дисциплинаторы и учителя-наставники (эти функции могут совмещаться в одном лице, а могут расходиться); по семейной принадлежности это могут быть родители, дедушки, бабушки, тети, дяди, сестры, братья и прочие родственни-

ки, а также неродственники (соседи, учителя); по возрасту социализаторы могут быть взрослыми, старшими детьми, сверстниками.

Первыми и самыми важными среди этих агентов становятся родители. Они помогают внедрить в сознание детей моральные и культурные ценности, развивают уже усвоенные и исправляют ошибки в поведении детей.

Родители, однако, не единственные агенты социализации. Для многих людей братья и сестры, родственники, друзья и ровесники тоже являются важными агентами социализации. В этом процессе участвуют и школа, и церковь, и общественные организации. На самом деле, если вы подробно рассмотрите процесс социализации, то обнаружите, что культура внедряется в нас с помощью очень большого числа людей и общественных институтов. Поэтому неудивительно, что мы выходим из этого процесса, отлично усвоив культуру своего народа.

Как же происходит приобщение к культуре? Исследования этого вопроса практически не проводились. То, что мы знаем об этом, идет от теоретических и концептуальных разработок в антропологии и межкультурной психологии, попыток соединить отрывочные свидетельства в единое целое.

В теории Томазелло при рассмотрении приобщения к культуре акцент делается на имитации, инструктировании и сотрудничестве. Имитация - это преднамеренное действие с последующим усвоением. Инструктирование предполагает умственную деятельность с последующим интерактивным и координированным усвоением. Сотрудничество в обучении основано на способности отражать и предполагает интегрированное усвоение. (Хотя важность имитации в обучении культуре подвергалась критике.)

В других теориях культура рассматривается как *конгломерат познания* и может быть охарактеризована как конгломерат ситуативного контекстно-обусловленного познания. Якобсон, например, считает, что познание культуры происходит в многообразных контекстах, которые затем объединяются в одно целое на уровне понимания, оценивания и поведения. Шор также определяет познание культуры как продукт организации культурных текстов и моделей и последующий процесс выработки понятий и представлений, которыми мы руководствуемся в повседневной жизни. Когнитивные процессы и чувственный опыт позволяют связать вместе различные схемы и контексты и создать культурные представления.

Одна из теорий (Супер и Харкнесс) предполагает, что приобщение к культуре происходит внутри так называемой *ниши развития*. Эта ниша образует структурные и субъективные рамки, внутри которых дети начинают познавать культурные ценности и мораль общества. По мнению этих авторов, такая ниша включает три главных компонента: физическое и социальное окружение; обычаи, связанные с воспитанием детей; и психологию воспитателей.

Развивающийся ребенок испытывает влияние всех этих компонентов или, точнее, их взаимодействия, которые в свою очередь существуют в более широком физическом и социальном пространстве. В этой нише дети могут находиться под влиянием различных агентов и учреждений социализации, и в то же время ребенок привносит в эти взаимоотношения свой темперамент и настроение.

Зависимость результата приобщения к культуре некоторые ученые определяют *стадией осознания этнической принадлежности*.

Изучая развитие этнической принадлежности у американцев мексиканского происхождения, Бернал обнаружил, что маленькие дети (в возрасте около 4-х лет) очень мало знают о своей этнической принадлежности. По мере взросления их понимание культурного наследия народа становится шире и сложнее. Финней и Чавира показали, что сознание этнической принадлежности продолжает расти в течение юности и ранней зрелости и связано с самооценкой человека.

Таким образом, проведенные исследования показывают, что обучение культуре происходит через когнитивные ситуативные схемы и структуры, связанные со специфическими контекстами, и содержание культуры строится через эти контексты по мере того, как индивиды развивают способность познавать общество. Осознание содержания культуры приводит к развитию этнической принадлежности, которая появляется позже, чем расовая принадлежность. Для проверки этих идей требуются дальнейшие сравнительные исследования процессов приобщения к культуре и развития; этнической принадлежности у разных народов мира.

В этом разделе мы рассмотрим результаты изучения процессов, позволяющих понять, как разные культуры осуществляют социализацию в ходе образования; этнокультурные особенности школьного образования.

Вопрос 2. КРОСС-КУЛЬТУРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Большинство из нас представляют себе систему образования только как институт интеллектуального развития и получения знаний. Но система образования - это, наверное, самый важный институт социализации детей и приобщения культурных ценностей. Образовательный процесс является своеобразной моделью культуры как совокупности базовых ценностей (Абакумов, 2002. - С. 73-74), которые представляют собой не что иное, как «откристаллизованные» смыслы человеческого бытия в знаковом, текстовом, символическом состоянии, с одной стороны, и «раскристаллизованные» смыслы в их жизненных, реальных, ментальных проявлениях - с другой. Образовательный процесс выступает как смысловая реальность, как поле непрерывного «замыкания» и «размыкания» связей субъектного опыта учащихся и объективных ценностей культуры, как источник, питающий личностно-смысло-

вые структуры сознания. Обретаемые в ходе обучения и воспитания смыслы - это «ячейки» сознания, в совокупности образующие матрицу жизненных ориентации учащихся (Леонтьев, 1999).

Дети, посещающие школу, проводят большую часть своего дня вдали от родителей. Процесс социализации, начатый с родителями, продолжается в компании сверстников, в игровых ситуациях и школе. Образовательное учреждение формирует в воспитанниках, учениках культурные ценности и вносит вклад не только в интеллектуальное, но и, что более важно, в социальное и эмоциональное развитие ребенка.

Независимо от способа образования, его структуры, организации и планирования оно укрепляет определенную культурную модель общества. Мы не всегда вполне осознаем нашу собственную культуру, поскольку мы находимся внутри нее. Для того чтобы оценить наш выбор, мы должны изучить систему образования в других культурах и сравнить ее с нашей. При таком сравнении мы можем выявить сходства и различия между образованием в нашей стране и образованием в других странах.

Многие кросс-культурные исследования в этой области сосредоточились на различиях в обучении математике. Взаимосвязь культуры и математики носит особый характер и, как подчеркивают Стиглер и Баранес, математические навыки «не строятся логически на основе абстрактных структур познания, а представляют собой комбинацию полученных ранее (или унаследованных) знаний и умений и нового культурного опыта». Культура - это не только стимулятор развития математики, она сама представлена в математике и в том, как общество обучает ей и учит ее.

В одном из ранних исследований, проведенных Международной Ассоциацией оценки достижений образования, оценивались математические достижения учащихся 8-го и 12-го класса в 12-ти странах. По своим математическим достижениям американские восьмиклассники оказались на 11-м месте и по всем разделам математики набрали число баллов ниже среднего значения. Результаты американских двенадцатиклассников были еще хуже. Также в ходе исследований было установлено, что слабо успевающих по математике учащихся в Америке - 95%, в Японии - только 30%, а в Англии - 50%.

Сходные результаты были получены при изучении достижений детей в начальной школе. Уже в первом классе превосходство японских, китайских и корейских детей в математике поразительно и быстро возрастает к пятому классу.

Конечно, такие результаты были ошеломляющими для работников всех уровней образования в Соединенных Штатах. Стараясь найти причины различий в достижениях учащихся, Гири предложил разграничить первичные и вторичные математические способности. Межнациональные различия в математических достижениях связаны не с первичными, а с вторичными способностями, а это значит, что социальные

и культурные факторы играют главную роль в их появлении. В литературе приводят результаты изучения таких факторов, как язык, система школьного образования, родительское семейное воспитание, стиль преподавания, взаимоотношения между учениками и учителями, отношения и оценки учащихся. Изучение каждого из этих факторов вносит вклад в понимание причин межнациональных различий в математических достижениях, что в свою очередь позволяет представить себе характер взаимосвязи между культурой и образованием.

Были выявлены существенные различия в использовании учебного времени, с которыми может быть связано разное качество математических знаний. Японцы и китайцы проводят в школе больше дней в году, больше времени в школе посвящено академическим предметам и математике. Кроме того, японские и китайские учителя больше времени работают с целым классом, чем их американские коллеги. Эта разница кажется еще более существенной, если учесть, что среднее количество учеников в классе в Соединенных Штатах меньше, чем в Японии и Китае. В результате американские учащиеся меньше времени занимаются под непосредственным руководством учителя.

Исследования показывают, что учащиеся в Юго-Восточной Азии делают меньше ошибок при счете и лучше понимают основные математические концепции, связанные со счетом и цифрами, чем их американские сверстники (в японском языке есть слова только для цифр от одного до десяти. Число одиннадцать обозначается как 10-1, двенадцать, как 10-2 и так далее; двадцать обозначается как 2-10, двадцать один, как 2-10-1 и тому подобное. В английском языке есть специальные слова для цифр от 1 до 19 и для десятков (20, 30, 40 и т. д.). Этим можно объяснить некоторые, но не все межнациональные различия в математических способностях.

Исследования показали, что система образования играет важную роль в создании межнациональных различий в математических способностях детей, прививая им определенные культурные ценности. Прежде всего содержание школьной программы отражает культурные приоритеты общества и его представления о том, чему нужно учиться. В разных культурах важными для будущего успеха в обществе считаются разные предметы.

Другой важный фактор, который нужно принимать во внимание, - это обстановка, в которой происходит обучение. В индустриальном обществе система образования формализована и имеет определенные узнаваемые структуры (школа) и агентов образования (учителей), осуществляющих его. В других культурах формализованное образование может происходить в маленьких группах под руководством старейшин. Есть культуры, в которых формализованное образование - это задача семьи (например, мать может обучать детей навыкам, необходимым для членов общества). Независимо от того,

в каком окружении оно происходит, в процессе образования насаждаются определенные культурные ценности.

Организация и планирование уроков - другой важный культурный фактор. Некоторые культуры придерживаются дидактического принципа обучения, при котором учитель дает учащимся информацию, а они должны слушать и запоминать. Другие культуры видят в учителе лидера, обеспечивающего такое построение урока, при котором учащиеся сами познают определенные принципы и концепции. В некоторых культурах похвала является неотъемлемой частью процесса обучения, другие культуры фокусируются на ошибках учащихся. Иногда создаются специальные классы для учащихся разных типов, например для труднообучаемых детей, инвалидов или особо одаренных. В других культурах, наоборот, стремятся нивелировать различия между учащимися, относясь ко всем одинаково.

Чтобы представить себе роль образовательной системы как агента приобщения к культуре, нужно учесть, что не во всех культурах мира обучение математике целиком отдано школе. Например, на островах Микронезии в культуре Пулуват математические навыки развиваются у молодых островитян в процессе навигации, у жителей побережья Ганы и Бразилии - при продаже рыбы. Важные математические навыки прививаются вне школы не только в экзотических странах, но через такую внешкольную деятельность, как разработка диеты у спортсменов в Соединенных Штатах.

Исследования показали, что влияние на образование оказывают некоторые важные различия в культурных ценностях и системе верований американцев, японцев и китайцев. Например, японские и китайские родители и учителя чаще всего считают всех детей равными и не делают различий между ними. Американские родители и учителя готовы признать различия между детьми и найти причины для особого подхода к своим детям. Эти различия коренятся в характерном для данных культур стремлении к коллективизму или к индивидуализму.

Американские родители и учителя считают более важными врожденные способности, а не усилия учеников; для японцев и китайцев трудолюбие гораздо важнее, чем талант. Эта особенность также объясняется различием культур и имеет огромное значение для образования. Американские родители могут быть удовлетворены гораздо более скромными достижениями своих детей, чем японские и китайские. Если возникают проблемы с обучением ребенка, американские родители, скорее всего, найдут причину в том, чего они не могут исправить (например, во врожденных способностях ребенка). Стремление найти такую причину прямо связано с культурными особенностями народа и его представлениями о ценности личности.

Вера в то, что способность важнее усилия, имеет и другую сторону - это признание того, что каждый ребенок ограничен в своих способностях. Как только такая вера становится составляющей частью культуры, она начинает диктовать свои условия образовательной системе. В результате американская система образования начинает искать уникальные внутренние различия между детьми, создавать специальные классы и группы учащихся, чтобы максимально индивидуализировать процесс обучения. На уроке больше времени уделяется индивидуальным а не общим инструкциям.

В исследованиях, направленных на выявление взаимосвязи между родительскими и семейными ценностями и успехами учащихся, обнаружено, что китайские матери дошкольников высоко ценят образование и убеждены, что они должны принести в жертву школьным успехам детей свои личные интересы, и что усилия матери играют главную роль в успехе детей. Американские матери в этом исследовании не придавали большого значения академической успеваемости детей, хотели, чтобы подход к детям в школе был менее директивным и не подрывал у детей веру в себя.

Во всех исследованных культурах была выявлена универсальная характеристика: при статистическом анализе было установлено, что уровень академической успеваемости детей во многом зависит от уровня образования родителей. Яо сравнил семейные характеристики хорошо успевающих американских учащихся азиатского и европейского происхождения. Он обнаружил, что семейная жизнь евроамериканцев была менее структурирована и не предусматривала для детей дополнительных занятий по школьным предметам в выходные дни и после уроков. В азиатских семьях жизнь детей более упорядочена, и в нее включены дополнительные занятия после школьных уроков.

В кросс-культурных исследованиях установок и оценок было доказано, что учащиеся азиатского происхождения больше хотели порадовать родителей, испытывали большее давление с их стороны и в то же время получали больше поддержки от них, чем евроамериканские учащиеся. Ян и Гайер рассматривали объяснения причин успеха или неуспеха в учебе, данные студентами колледжей в Азии и Америке, и обнаружили, что американские студенты в большей степени связывают успехи в учебе со способностями, чем азиатские. Американские студенты также считали, что усилия более важны для успеха, чем отсутствие усилий для провала, в то время как азиатские студенты рассматривали прилежание как одинаково важную предпосылку для успеха и для неуспеха. Эти результаты согласуются с такими же тенденциями в отношении родителей к учебе детей. Подобные данные были получены и при изучении мнений выпускников четвертых курсов колледжа в Японии, Китае и Соединенных Штатах.

Межнациональные различия были выявлены и в других выборках. Литтл, Оттинген, Стерко и Балтес сравнивали взгляды американских, русских и немецких учащихся на школьное образование. Они обнаружили, что американские дети отличались наивысшим уровнем персональной ответственности и самоконтроля, но для них была характерна низкая корреляция между их ожиданиями и действительностью. Это значит, что американцы лучше всего контролировали свою академическую успеваемость, но этот контроль не был связан с их реальными достижениями. Биренбаум и Кремер также продемонстрировали различия в понимании причин успеха или неуспеха в учебе среди арабских и еврейских учащихся. Все эти исследования говорят о том, что учащиеся в разных странах мира имеют разные взгляды на учение и разное отношение к своим школьным достижениям, что эти различия связаны с разным поведением и мнением родителей, которое в свою очередь объясняется межнациональными культурными различиями.

Исследователи заметили, что американские учителя любят хвалить учеников за правильные ответы. Японские и тайваньские учителя фокусируют внимание на правильных ответах, используя их как предмет для того, чтобы обсудить вычисления или математическую концепцию. Разница методов обучения говорит о том, что в Америке делается упор на поощрении уникальности и индивидуализма, а в Японии и Китае ищут пути вовлечения всей группы в учебный процесс и воспитания коллективной ответственности за ошибки, допущенные отдельными учениками. Похвала же не дает повода для групповой дискуссии и воспитания общей ответственности.

Также исследования проблемы вознаграждения показывают, что и в Японии, и в США обучение улучшается при условии вознаграждения. Однако, в США эффект проявляется, если вознаграждается учащийся, а в Японии - учитель. Истоки этого различия кроются в особенностях социализации: японские матери поощряют или наказывают своих детей словами: «Я счастлива» или «Я расстроена». Таким образом японцы учатся вниманию к другим и меняют свое поведение для того, чтобы другие чувствовали себя лучше. Общим и универсальным здесь является то, что обучение идет лучше с поощрением, а специфическим - кого поощрять для лучшего эффекта.

Как указывает в свои работах И. С. Кон, западноевропейская система обучения добивается учебных успехов у детей путем индивидуального соревнования между ними. Среди детей маори и других полинезийцев, воспитанных в неиндивидуалистической среде, более эффективными оказываются групповые формы поощрения и стимулирования.

Взятая в целом европейская педагогика придает значительно большую ценность индивидуальности, нежели африканская. Но европей-

екая педагогика нового времени, особенно школьная, ориентируется на усредненные количественные нормы, подчиняя им конкретного ребенка. Ее основной вопрос: «как поступает вообще ребенок данного возраста или находящийся на данном этапе развития?». По меткому замечанию Г. К. Лихтенберга, «школьный учитель и профессор выращивают исключительные виды, а не индивиды». Традиционная африканская педагогика, замечает П. Эрн, более конкретна, спрашивая: «Кто этот ребенок? Кем является ребенок на этом этапе своего созревания?».

Сравнивая стили воспитания в разных культурах по степени их строгости, соотношению наказаний и поощрений и т. п., необходимо всегда учитывать качественную сторону дела: как именно распределяются и воспринимаются эти награды и кары? Например, традиционное японское воспитание, основанное на принципах конфуцианства, было очень суровым. Знаменитый японский ученый XVII в. Ямага Соко говорил, что как только учение начинается приносит удовольствие, цель его искажается, поскольку исчезает желание к самосовершенствованию. Это прямо противоположно мнению западноевропейских ученых. Однако японский канон человека с его гипертрофированным чувством стыда и идеей множественности «Я» заставляет воспитателя чаще апеллировать к поощрениям, чем к наказаниям.

«Для японских учителей и родителей «воспитывать» не значит ругать за то, что уже сделано плохо, а, наоборот, предвидя это плохое, обучать правильному поведению. Даже в ситуации явно требующей если не наказания, то хотя бы выговора, воспитатель избегает прямого осуждения, оставляя ребенку возможность «не терять лицо». Плохое поведение не отождествляется с личностью ребенка, ему внушают веру в то, что он, конечно же, может управлять поведением, стоит только приложить усилие. Вместо воспитания-порицания детей обучают конкретным поведенческим навыкам.

Учителя не ставят задачу добиваться в каждый момент соответствия поведения детей конечным требованиям. Внимание обращается лишь на то, чтобы дети в процессе решения повседневных задач научились отличать «правильную» моральную позицию от «неправильной». Считается, что чрезмерное давление, направленное на сиюминутное соответствие норме, может дать обратный результат».

Способы дисциплинирования ребенка тесно связаны с его возрастом. Здесь также существуют межкультурные различия. Э. Голдфранк различает по этому принципу четыре типа обществ.

1. Общества, где и в раннем и в позднем детстве дисциплина слабая.
2. Общества, где и в раннем и в позднем детстве дисциплина строгая.
3. Общества, где и в раннем детстве дисциплина строгая, а в позднем - слабая.

4. Общества, где и в раннем детстве дисциплина слабая, а в позднем - строгая.

Европейская модель воспитания по этой схеме относится к третьему типу, когда считают, что в самом строгом и систематическом дисциплинировании нуждаются маленькие дети, а по мере взросления внешний контроль должен ослабевать и ребенку следует постепенно предоставлять самостоятельность. У японцев, малайцев, сингалов и ряда других народов дело обстоит иначе. Маленьким детям предоставляют максимум свободы, практически не наказывают и почти не ограничивают; дисциплина, причем весьма строгая, появляется здесь позже, по мере взросления ребенка, усваивающего нормы и правила поведения, принятые среди старших.

Безусловно, различия существуют и в других аспектах культур. Мак-Капрап, например, отметил различия среди 10-ти культурных групп учащихся в оценке роли ученика по 8-ми пунктам анкеты и в оценке роли учителя по 11-ти пунктам. В целом исследования выявили, что важные различия учебного процесса в стиле преподавания, ожиданиях учителей и учащихся и их поведении могут быть причиной межнациональных различий академической успеваемости.

Межнациональные различия академических достижений учеников возникают в результате действия многих культурных факторов, относящихся к системе образования, родительским и семейным ценностям, к воспитанию учащихся и к практике учебного процесса.

Но разница в знаниях учащихся - это не только продукт культурных различий. Достижения учащихся в любой стране и в любом предмете - это результат сложного взаимодействия экономики, географии, ресурсов, культурных ценностей, верований, способностей, языка, опыта и динамики семьи.

Также большое количество исследований посвящено этнокультурным особенностям познания (Лебедева, 1999; Мацумото, 2002; Психология и культура, 2002). Например, Вагнер (1993) работал с детьми-мусульманами в Марокко, используя широкий круг заданий на запоминание. Дети, изучавшие Коран, демонстрировали более высокий уровень способностей к запоминанию, чем необученные дети, однако почти на том же самом уровне, что и любые современные школьники. Тем не менее, было обнаружено, что они опираются на механическое запоминание. Опора на механическое запоминание, которой придерживается педагогическая система современных исламских школ, послужила основным мотивом для использования этой стратегии в тестовых ситуациях.

Что касается результатов, которые дает школьное образование, в процессе исследований сравнивались научение и память у детей, посещавших школы разного уровня (например, хорошие или плохие, оборудованные или нет) или различные виды школ (например, традиционные или западного типа).

Исследования, сравнивающие стратегии научения детей, посещающих традиционные школы, со стратегиями детей, посещающих школы западного типа, показывают, что механическое научение является доминирующей стратегией детей, посещающих традиционные школы. Когда используется стратегия, связанная со систематизацией, различия характеризуются скорее тем, что положено в основу систематизации, нежели ее уровнем. Р. Мишра обнаружил, что дети из санскритской школы стремились систематизировать объекты из списка в соответствии с «важностью объектов». С другой стороны, систематизация, предложенная детьми, посещавшими школы западного типа, была основана на «важности событий».

Данные исследования иллюстрируют роль культурных факторов в процессе научения и запоминания. Они говорят о том, что не только культурная значимость объектов, событий и обычаев, но и множество факторов, связанных с опытом обучения, могут быть причиной различий в результатах научения и запоминания.

Как показывают результаты исследований, люди используют одни и те же когнитивные процессы, чтобы адаптироваться к миру, в котором они живут. Культурные различия проявляются в том, каким образом эти процессы применяются в отдельных контекстах. В то время как некоторые из этих процессов сформировались в результате длительной адаптации индивидов или групп к экокультурным условиям, другие сформировались в порядке адаптации к новым требованиям меняющегося мира. В результате обнаруживаются свидетельства непрерывности и постоянного изменения когнитивных процессов индивидов как в рамках одной культуры, так и в разных культурах.

В настоящий момент разнообразие данных не позволяет прийти к однозначному заключению о взаимосвязи между культурой и познанием. А последние исследования еще больше усложнили представление об этой взаимосвязи. Приверженцы различных точек зрения расходятся в вопросах, касающихся концептуализации культуры, структуры когнитивных процессов, а также средств, при помощи которых культура и когнитивные процессы усваиваются индивидом, включая их представление и систематизацию в организме человека. Эти различия дают множество альтернатив для планирования исследований, которые могут перестроить представления в данной области.

В своей работе, опираясь на психологические измерения культур, предложенные Хофстеде, Н. М. Лебедева выделяет особенности взаимодействия субъектов образовательного процесса (Лебедева, 1999). В культурах с разным уровнем избегания неопределенности можно наблюдать и разные установки относительно поведения учителей и учеников. Например, в культурах с высоким уровнем избегания неопределенности ученики или студенты видят в своих учителях и преподавателях экспертов, от которых они ждут ответов на все вопросы. В

таких странах ученики обычно придерживаются той научной позиции, которая не отклоняется от научных взглядов их учителя. В частности, если аспирант сталкивается с тем, что его подход к решению научной проблемы идет вразрез с мнением научного руководителя, ему остается либо отказаться от своей позиции, либо поискать нового руководителя для своей диссертации.

В культурах с низким уровнем избегания неопределенности учителя и преподаватели не воспринимаются как непогрешимые эксперты. Здесь допускается, что учитель может ответить на вопрос учеников: «Я не знаю», и это не будет считаться признаком его некомпетентности. Несовпадение мнений между преподавателем и учениками в таких культурах является скорее признаком критического мышления последних и чаще всего поощряется.

В иерархических обществах с высокой (большой) дистанцией власти всем учителям, родителям и прочим носителям властных полномочий - традиционно оказывается подчеркнутое уважение и демонстрируется послушание. Выражение противоречия, жесткая критика или открытое противодействие в таких культурах не допускаются. В культурах с низкой (малой) дистанцией власти наибольшее значение придается таким ценностям, как равенство в отношениях и индивидуальная свобода. Поэтому коммуникация здесь менее формальна, равенство собеседников подчеркивается сильнее, а стиль общения носит более консультативный характер, чем в культурах с высокой дистанцией власти.

Соответственно в маскулинных культурах у детей поощряется честолюбие, дух соревнования, самопрезентация. В работе здесь больше ценится результат, и награждение происходит по принципу реального вклада в работу. В феминных культурах при воспитании детей большее значение придается развитию чувства солидарности и скромности. Награждение за труд происходит больше по принципу равенства.

Исследования межнациональных различий академических знаний учащихся проясняют роль системы образования как важного агента приобщения к культуре в обществе. Факторы, обсуждавшиеся выше, влияют не только на знания учащихся, но и на саму культуру. Взаимоотношения детей и родителей, практика обучения, учебные программы, поведение педагогов - все это в конечном итоге является важной частью культуры. В процессе обучения учащиеся накапливают культурные знания и становятся носителями культуры народа. Образование - важнейшая составляющая процесса приобщения к культуре и социализации детей во многих странах мира. Различия системы образования не только отражают, но и усиливают различия культурных ценностей, верований, отношений и норм поведения и помогают передавать эту важную культурную информацию из поколения в поколение.

ВТОРОЙ ЭТАП (ИНТЕРАКТИВНЫЙ)

Вопрос 3. УЧЕТ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИЗМЕРЕНИЙ КУЛЬТУР В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

После теоретического рассмотрения данных нами проводилась творческая игра. Слушатели были разделены на 4 подгруппы. Каждая подгруппа получила задание: из предложенных им на карточках характеристик они должны были «нарисовать» портреты педагогических организаций, находящихся на полюсах 4-х культурных измерений: коллективизма-индивидуализма, избегания неопределенности, дистанции власти, феминности-маскулинности, и особенности образовательного процесса в них (см. тему 2). Каждая подгруппа получала набор карточек с характеристиками и название культурного измерения (в качестве стимульного материала нами использовались характеристики, предложенные в статьях К. Ушакова и Д. Фишбейна: см. Директор школы. - 2003. - №4, 5; 2004.-№ 1).

Приведем пример карточек для описания особенностей поведения педагогов в организациях, а также особенностей и организации учебного процесса, принадлежащих к культурам, различающимся по параметру «коллективизм-индивидуализм»:

Карточка 1. Педагоги ожидают, что организация будет заниматься их личными делами и защищать их интересы. Они эмоционально зависят от организации.

(Эта карточка отражает характеристику коллективистской организации.)

Карточка 2. Образование направлено на воспитание «мы»-сознания (об этом можно судить по традиционным речевым оборотам).

(Эта карточка отражает характеристику коллективистской организации.)

Карточка 3. Неформальная структура организации не имеет существенного значения.

(Эта карточка отражает характеристику индивидуалистской организации.)

Карточка 4. Образующиеся малые группы учащихся неустойчивы и меняются в зависимости от ситуации.

(Эта карточка отражает характеристику индивидуалистской организации.)

В итоге у слушателей должны получиться примерно такие таблицы.

Особенности поведения педагогов в организациях с высоким уровнем коллективизма	Особенности в организации
Педагоги ожидают, что организация будет заниматься их личными делами и защищать их интересы. Они эмоционально зависят от организации	Сотрудники (педагоги) организации ожидают опеки с ее стороны эмоционально не-
Организация функционирует, рассчитывая на чувство долга и лояльность	Организация функционирует, рассчитывая на индивидуальную инициативу
Климат теплый - один за всех, - все за одного. Ориентация на качество отношений	Климат прохладный - каждый за себя
Неформальная структура организации имеет большой вес	Неформальная структура организации имеет незначительный вес
Знания и умения приобретаются для большего авторитета	Знания и умения приобретаются для самовыражения и самореализации
Ценится объем проделанной работы, затраченное время	Ценится сложность работы
Отношения важнее результатов	Результаты важнее отношений
Трудно определить ответственного за исполнение. Ответственность принимает на себя группа	Всегда есть ответственный за исполнение
Отношения между администрацией и педагогом базируются на основе личных взаимоотношений	Отношения между администрацией и педагогом базируются на основе профессиональных взаимоотношений
При появлении проблем безотлагательно приходится обращаться к группе	При появлении проблем приходится обращаться к одному человеку

Особенности учебного процесса в организациях с высоким уровнем коллективизма	Особенности в организации
Образование направлено на воспитание «мы»-сознания (об этом можно судить по традиционным речевым оборотам)	Образование направлено на воспитание «я»-сознания
Ученики учатся, педагоги не могут принять роль учеников	Никому и никогда не приходится учиться
Ученики должны научиться «как делать»	Ученики должны научиться «что делать»
Отдельный ученик может высказаться, только когда персонально вызван для этого педагогом	Отдельный ученик может высказаться, если прозвучит его имя
Большие классы делятся на малые устойчивые группы, ученики весьма зависимы от мнения их группы	Образующиеся малые группы учащихся неустойчивы и меняются
Ученик будет свободно высказываться только в малой группе	Ученик будет свободно высказываться только в большой группе
Учебный процесс должен быть бесконфликтным	Конфликтность в учебном процессе неизбежна
Ни учитель, ни ученик никогда не должны «терять лицо» (отношения к ошибкам и промахам)	Боязнь «потерять лицо» не мешает учиться
Образование - способ поднять престиж в социуме и «выбиться в люди»	Образование - способ улучшить свое материальное положение
Документы (дипломы) важны и их демонстрируют	Символическое значение документов невелико
Значение документов выше, чем значение реальной квалификации	Реальная квалификация выше, чем значение документов
Ожидается, что педагоги могут оказывать особое внимание некоторым ученикам	От учителя ожидается объективность
Вмешательство в семейные дела допустимо	Вмешательство в семейные дела нежелательно

Аналогично готовятся карточки и по другим культурным измерениям. Приводим перечни возможных характеристик, которые могут быть использованы на карточках. Также слушатели сами могут добавить свои варианты. После этого идет обсуждение полученных характеристик всеми участниками группы. Участники подгрупп должны обосновать выбор тех или иных характеристик. Оставшаяся часть группы вправе

<i>Особенности поведения педагогов в организациях с близкой дистанцией власти</i>	<i>Особенности поведения педагогов в организациях с далекой дистанцией власти</i>
Руководителю можно возражать	Возражение руководителю – редкое явление
Относительно малое количество уровней управления	Относительно большое количество уровней управления (на каждом из которых существуют свои маленькие привилегии)
Быстрая обратная связь	Медленная обратная связь
Руководитель легко доступен	Существуют барьеры, ограничивающие доступ к руководителю
Относительно небольшая дифференциация доходов по уровням управления	Значительная дифференциация доходов по уровням управления
Организация имеет тенденцию к децентрализации	Организация имеет тенденцию к централизации
Управление за счет согласований	Управление указаниями, приказами
Форма обращения педагогов друг к другу неофициальная	Форма обращения педагогов друг к другу официальная
Существенных требований к внешнему виду педагогов не существует	Существуют требования к внешнему виду педагогов
Преимущества, связанные со стажем, статусом, положением (должностью), минимальны	Преимущества, связанные со стажем, статусом, положением (должностью), считаются нормой и сильно выражены
В случае совершения ошибок меняют характер организации работы (систему)	В случае совершения ошибок меняют людей (исполнителей)
Организация имеет слабо формализованные цели	Организация имеет сильно формализованные цели

<i>Особенности учебного процесса в организациях с близкой дистанцией власти</i>	<i>Особенности учебного процесса в организациях с далекой дистанцией власти</i>
Учитель уважает независимость учеников	Учитель рассчитывает на уважение своих учеников
Обучение центрировано на учениках (акцент на инициативу ученика)	Обучение центрировано на педагоге (акцент на руководство учителя)
Учитель ожидает, что ученики иницируют коммуникацию с ним	Ученики ожидают, что учитель иницирует коммуникацию с ними
Учитель ожидает, что ученики будут искать свой путь	Ученики ожидают, что путь укажет учитель
Ученики могут спонтанно разговаривать на уроке	Ученики высказываются только тогда, когда предлагает учитель (иное трактуется как нарушение дисциплины)
Ученикам разрешено противоречить учителю и критиковать его	Учителю никогда не противоречат и публично не критикуют
Качество обучения зависит от объемов прямой и обратной коммуникации на уроке (не от уровня усвоения)	Качество обучения зависит от профессионализма педагога
Вне класса с учителями обращаются как с равными	Уважение к учителю демонстрируется и вне класса (во всяком случае взрослые его ожидают)
В конфликтах учитель – ученик ожидается, что родители будут находиться на стороне ученика	В конфликтах учитель – ученик ожидается, что родители будут находиться на стороне учителя

задавать вопросы, вносить свои предложения, дополнения.

<i>Особенности учебного процесса в организациях с «феминным» типом культуры</i>	<i>Особенности учебного процесса в организациях с «маскулинным» типом культуры</i>
Учителя избегают открыто хвалить учеников	Учителя открыто хвалят хороших учеников
Учителя рассматривают средних учеников как норму	Учителя рассматривают лучших учеников как норму
Система нацелена на социальную адаптацию	Система нацелена на академические успехи
Провал ученика в школе рассматривается как незначительное событие	Провал ученика в школе – тяжелый удар самооценке
В учителях ученики ценят дружелюбие	В учителях ученики ценят блеск, искренности, талант
Ученики ориентированы на проявление солидарности	Ученики конкурируют друг с другом наравности
Ученики стараются вести себя скромно, выделяться неприлично	Ученики стараются выделиться, чтобы метили

<i>Параметры культуры</i>	<i>«Маскулинная» культура организации</i>	<i>«Феминная» культура организации</i>
Роль мужчины и женщины	Мужчина должен зарабатывать, женщина – воспитывать детей	Мужчина не обязан зарабатывать, женщина может заниматься воспитанием детей
Доминирование	Мужчина должен доминировать в любой ситуации	Различия между полами влияют на занятие властных позиций
Главная цель	Успех – единственное, что значимо в жизни	Главное – качество жизни
Жизнь и работа	Жить для работы	Работать, чтобы жить
Что является важным	Деньги и хорошие материальные условия	Мужчины и окружение
Стремление	Всегда быть лучшим	Ориентация на равенство, попытка казаться лучше других
Отношение к свободе	Независимость	Солидарность
Чувство	Уважать тех, кто добился успеха	Сочувствие неудачникам
Принятие решений	Логика	Интуиция

Наш опыт. В ходе работы у слушателей возникало много вопросов. Их содержание в основном касалось проблем с преломлением полученных теоретических знаний через конкретное поведение. Меньше всего затруднений было в группе, работающей с параметром «коллективизм-индивидуализм». На наш взгляд, это связано с тем, что слушатели имели реальный опыт наблюдения как коллективистского поведения, характерного для людей более старшего поколения, так и индивидуалистского, присущего современному молодому поколению. Наибольшее количество затруднений было в группе, работающей с параметром

ром «избегание неопределенности». В целом подобная форма реализации полученных теоретических знаний в практике деятельности образовательных учреждений имела большое значение для слушателей, поскольку демонстрировала значимость этнопсихологических знаний для руководителя образовательного учреждения.



Вопросы для самоконтроля

1. Дайте понятие социализации.
2. Раскройте взаимосвязь социализации и приобщения к культуре.
3. Выделите этнокультурные особенности процесса социализации в разных культурах.

