

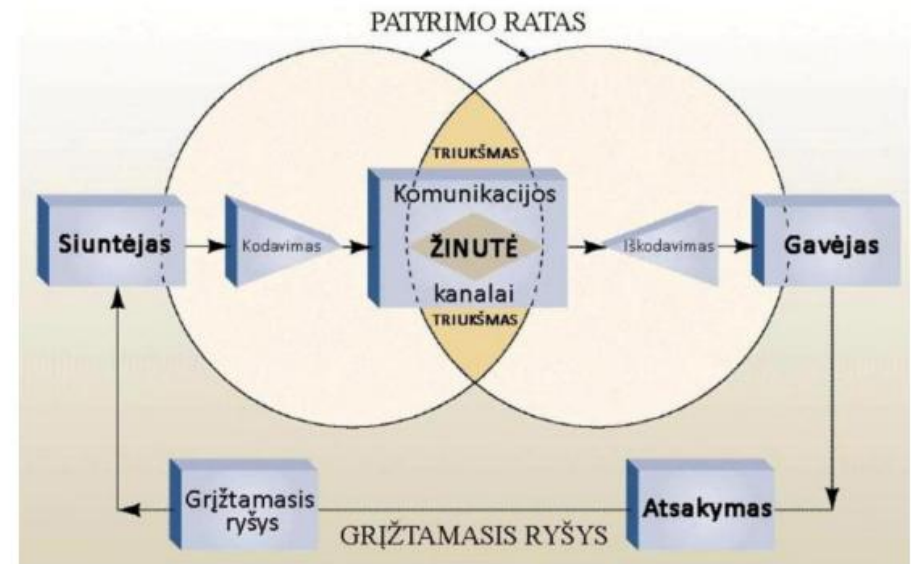
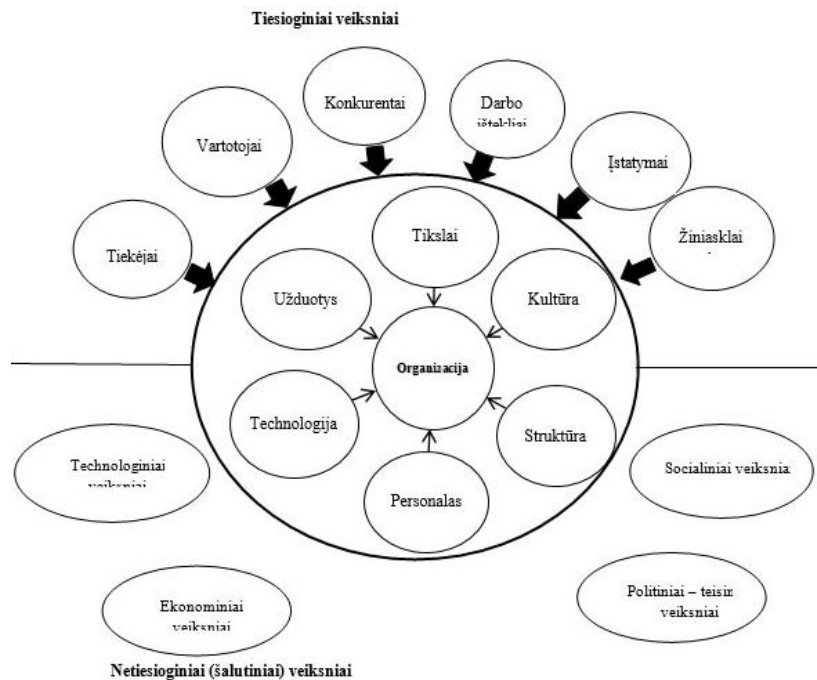
Tarpkultūrinė kompetencija - konstruktyvios organizacinės komunikacijos veiksnys



DR. RASA POCEVIČIENĖ
ŠIAULIŲ VALSTYBINĖS KOLEGIJOS
VADYBOS IR KOMUNIKACIJOS KATEDROS DOCENTĖ,
“EPAL” EKSPERTĖ ŠIAULIŲ REGIONUI

2020 M. SPALIS

Konstruktvyvi organizacijos komunikacija



Tarpkultūrinės kompetencijos aktualumas

- Kultūros sampratų įvairovė
- Kultūriniai skirtumai, kurie turi įtakos visoms mūsų gyvenimo sritims, taip pat ir mūsų mokymuisi, darbui, gyvenimo stiliui ir pan.

Tarpkultūrinės kompetencijos aktualumas

Tarpkultūrinė kompetencija yra kompleksinė kompetencija, apjungianti ir kitas bendrąsias kompetencijas, tokias, kaip bendravimas gimtąja ir užsienio kalba, socialiniai ir pilietiniai gebėjimai, kultūrinis sąmoningumas ir raiška ir pan.

Kultūros sampratų įvairovė

Kultūra kaip **ledkalnis**

Kultūra kaip simbolinis daiktų ir elgesio modelių taikymo bei bendravimo **kasdieniniame gyvenime būdas, kaip gyvenimo stilius.**

Kultūra kaip **dinaminė sistema.** (*Georg Auernheimer*)

Kultūros sampratų įvairovė

Kultūra kaip tam tikrų reikšmių, simbolių ir vertybių sistema, **kurią sąmoningai ar nesąmoningai priima žmogus ar jų grupė.** (*Patterson*)

Kultūra kaip **taša** (įpročiai, kasdieninis elgesys, tradicijos, prievolės, taisyklės, teisė)

Kultūrinių skirtumų raiška

- Simboliai,
- Ritualai,
- Herojai,
- Vertybės.

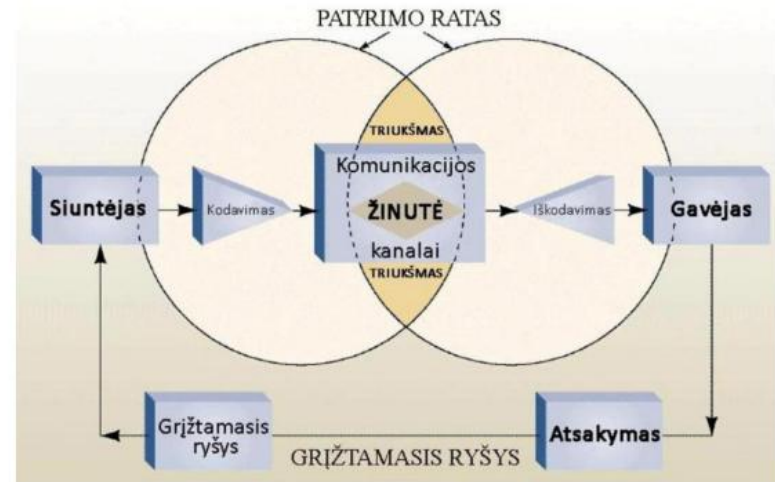
Tai būdinga ir organizacijai, ir kiekvienam asmeniškai.

Kultūrinių skirtumų pagrindas

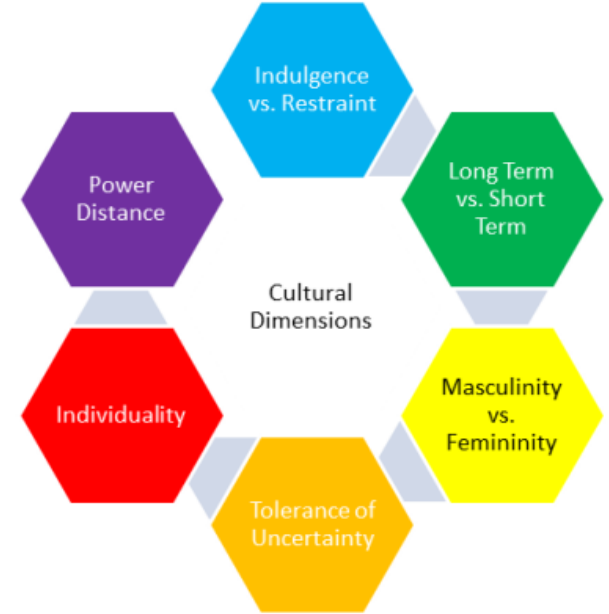
- Etninis (tautinis),
- Religinis
- Amžiaus,
- Lyties,
- Socialinės padėties,
- Gyvenamosios vietovės,
- Laikmečio,
- Išsilavinimo,
- Profesiniai ir kt.

Kultūriniai skirtumai turi įtakos

- Suvokimui,
- Mąstymui,
- Kalbai,
- Elgesiui,
- Bendravimui,
- Mokymo(si), darbo stiliui ir t.t.



Dimensijos, kuriomis kultūros skiriasi viena nuo kitos (G. Hofstede)



- valdžios atstumas;
- kolektyvizmas *versus* individualizmas;
- moteriškumas *versus* vyriškumas;
- neapibrėžtumo vengimas
- ilgalaikės *versus* trumpalaikės orientacijos
- Malonumas *versus* suvaržymas

Valdžios atstumas: Didelis

- **Nelygybė** ir besąlygiška pagarba statusui;
- Vadovas priima sprendimus; tik jis inicijuoja bendravimą;
- Pavaldinys kalba tik vadovo paklaustas;
- Vadovai niekada viešai nekritikuojami;
- Kuo vyresnis, tuo labiau gerbiamas;
- Bendravimas vienpusis.

Valdžios atstumas: Mažas

- **Siekama lygybės** ir bendradarbiavimo;
- Sprendimai priimami, įtraukiant visus tuos, kuriuos sprendimas tiesiogiai paveiks;
- Pavaldinys visada gali pasakyti savo nuomonę;
- Į kritiką žiūrima, kaip į galimybę tobulėti;
- Gerbiama ne dėl amžiaus ar statuso, o dėl turimų kompetencijų, patirties ir pan.;
- Nėra didelės hierarchijos organizacijoje;
- Kuo daugiau veiklų deleguojama kitiems, bendravimas abipusis.

Kolektyvistinė kultūra

- **Pavaldiniai mažai kalba**, iš jų sudėtinga „ištraukti“ asmeninę nuomonę;
- **Sunku pasisakyti**, kai jis nėra grupės deleguotas kalbėti, kai jis tai turi daryti savo iniciatyva;
- **Reikia tiesiogiai į jį kreiptis;**
- **Nedrįstama kalbėti didelėse auditorijose**, ypač jeigu yra svetimų žmonių;
- nėra abipusio bendravimo;
- bendraujama su asmeniu **kaip su grupės atstovu**, o ne kaip su atskiru asmeniu;
- skirstoma į **savus ir svetimus.**

Individualistinė kultūra

- Asmeninis laikas, privatumas ir laisvės poreikis – yra didelės vertybės;
- Tikimasi individualaus atlygio už sunkų darbą;
- Pagarba privatumui;
- Individualių pasiekimų pripažinimas;
- Negalima per daug maišyti darbo ir socialinio gyvenimo;
- Skatinamos diskusijos ir žmonių nuomonės atskleidimas.

Moteriškoji kultūra

- Orientuoti į santykius ir susitarimus;
- Daugiau dėmesio skiria gyvenimo kokybei, procesui nei rezultatui;
- Sėkmė greičiausiai bus pasiekta derantis, bendradarbiaujant;
- Darbo vietos lankstumas ir darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyra yra labai svarbūs;
- Simpatizuoja tiems, kuriems nesiseka, kuriems reikia pagalbos, patarimo;
- Dirba, kad gyventų.

Vyriškoji kultūra

- Lyčių vaidmenys atskirti ;
- Mėgsta riziką;
- Žmones motyvuoja aiškūs tikslai ir galimybė viešai parodyti, kad jie juos pasiekė;
- Stiprus ego; pasididžiavimo ir svarbos jausmai labai imponuoja;
- Pinigai ir pasiekimai yra svarbūs;
- Simpatizuoja tiems, kuriems sekasi, mėgsta įvairias sėkmės istorijas,
- Gyvena, kad dirbtų.

Neapibrėžtumo vengimas: Didelis

- Mėgsta viską numatyti, kontroliuoti ir suplanuoti;
- Konservatyvūs ir struktūriški, nebent nesėkmės pavojus reikalauja lankstesnio požiūrio;
- Nori aiškių ir glaustų lūkesčių ir tikslų;
- Nori aiškiai apibrėžtų standartų ir kriterijų.

Neapibrėžtumo vengimas: Mažas

- Žmonės yra labiau atsipalaidavę, atviri ir įsitraukiantys į įvairias, net ir nežinomas, veiklas;
- Atviri pokyčiams ar naujovėms;
- Labiau linkę į atvirą mokymąsi ar sprendimų priėmimą;
- Mažiau skubos jausmo;
- Nemėgsta per daug struktūruotos veiklos ir aplinkos;
- Gerbia tuos, kurie gali susidoroti su bet kokiomis aplinkybėmis.

Ilgalaikės orientacijos

- Pragmatiškai, kuklesni, labiau linkę į kompromisus;
- Žmonės dažnai nori sužinoti, kas yra tiesa. Dažniau klausia „Kas?“ ir kaip?“ nei „Kodėl?“;
- Taupumas ir išsilavinimas vertinami kaip teigiamos vertybės;
- Akcentuojamos dorybės ir įsipareigojimai;
- Laisvalaikis nėra svarbus;
- Vengia per daug kalbėti apie save.

Trumpalaikės orientacijos

- Daugiau dėmesio skiriama principams, nuoseklumui ir tiesai, jie paprastai yra religingi ir labiau nacionalistiški;
- Žmonės dažnai nori žinoti „Kodėl?“
- Stiprūs įsitikinimai, pabrėžiamos vertybės ir teisės;
- Linkę siūlyti save, savo pastangas, idėjas, bet kritiškai vertina kitų teiginius;
- Kompromisus traktuoja kaip silpnybę;
- Laisvalaikis yra svarbus.

Malonumų kultūra

- Mėgautis gyvenimu ir linksmintis yra normalu;
- Optimistiški, svarbi žodžio laisvė;
- Susitelkę į asmeninę laimę, į gyvenimą nežiūri per daug rimtai;
- Mėgsta diskusijas ir dialogą susitikimuose ar priimant sprendimus;
- Pirmenybę teikite atsiliepimams ir mentorystei;
- Svarbi lanksti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra.

Suvaržymų kultūra

- Pateisinamas ir didesnis žmonių elgesio reguliavimas, taip pat kaip ir griežtesnės socialinės normos;
- Linkę į pesimizmą;
- Vengia juokauti, kai dalyvauja oficialiuose užsiėmimuose;
- Siekia profesionalumo;
- Negatyvą apie pasaulį išreiškia tik neoficialių susitikimų metu.

Įvairių kultūrų sandūra

- Skirtingose kultūrose tas pats objektas matomas kitaip,
- Kitoje kultūroje jaučiamės kaip vaikai, bet esame vertinami kaip suaugusieji (t.y. turintys žinoti),
- Susidūrimas gali sukelti šoką.

Tarpkultūrinės kompetencijos samprata

Tarpkultūrinė kompetencija – tai gebėjimas:

- **suprasti ir priimti** skirtingų kultūrų, tautų, rasių žmones,
- **suprasti savo ir kitų** šalių kultūrą bei papročius,
- **atsisakyti mąstymo stereotipų**, o kartu ir diskriminacinių nuostatų atskirų kultūrų atžvilgiu,

Tarpkultūrinės kompetencijos samprata

- suvokti kultūrinių ypatumų **įtaką asmens elgesiui ir veiklai**, o tuo pačiu ir jų komunikacijai,
- būti **tolerantiškais ir atvirais kitoniškumui**,
- **konstruktyviai veikti** įvairiakultūreje aplinkoje.

Kaip to mokytis?

- Priimant kitoniškumą,
- Lyginant su savo kultūra – per kultūrų dialogą,
- Praktiškai būnant,
- Per patirtį ir jos analizę.

Nebūtinai harmoningas.

TIKSLAI

- **Suprasti** savo ir kitas kultūras,
- **Atsisakyti** kultūrinių prietarų savos ir kitų kultūrų atžvilgiu,
- **Vertinti** kultūrinę įvairovę,
- **Tapti atviru** kultūriniam skirtumams, kitoniškumui, kaitai,
- **Išmokti siekti** kompromisų kultūriškai įvairioje aplinkoje.

Uždaviniai:

- Suvokti, kad mūsų kultūra turi įtakos mūsų suvokimui ir kad kito kultūra turi įtakos jo/jos suvokimui:
 - Suvokti savo ir kitas kultūras,
 - Suvokti save kultūroje,
 - Įsisąmoninti savo stereotipus ir prietarus,
 - Atpažinti stereotipus ir prietarus kasdienybėje.

- **Žinoti ir pažinti savo ir kitas kultūras,**
- **Ugdytis nuostatas:**
 - Žinoti savos ir kitų kultūrų vertybes,
 - Priimti ir gerbti kultūrinius skirtumus,
 - Vertinti kultūrinę įvairovę,
 - Skatinti atvirumą kitoniškumui,
 - Tikėti kultūrinių sandūrų (konfliktų) išsprendžiamumu.

- **Ugdytis gebėjimus:**

- Komunikuoti ir bendrauti su skirtingų kultūrų žmonėmis,
- Veikti su kitų kultūrų žmonėmis,
- Į kasdienes dalykus ir įvykius pasižiūrėti naujai,
- Veikti (adaptuotis) besikeičiančioje aplinkoje,
- Priimti naujus sprendimus.

- **Vengti** per didelio apibendrinimo, stereotipizavimo.
- **Nesuabsoliutinti** kultūrinių skirtumų, nes ne visus ta pati kultūra veikia vienodai.

Tarpkultūrinio ugdymo(si) nauda

- Įveikiami **prietarai**,
- Atsiranda **empatija ir tolerancija**,
- **Produktyviai dalyvaujama** kitoje kultūroje,
- **Geriau suprantama** sava kultūra,
- Atsiranda **atvirumas nežinomam ir svetimam**,
- Gebėjimas konstruktyviai komunikuoti ir veikti **peržengiant savo kultūrinės ribas**.

Literatūra

1. Bakanauskas, A. (2012). *Integruotosios marketingo komunikacijos*: mokomoji knyga. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla
2. Hofstede G., Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations, Software of the Mind*. /Third Revised Edition, McGrawHill 2010, ISBN 0-07-166418-1. Quoted with permission. Prieiga internetu: https://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_66.htm
3. Jandt, F. E. (2013). *An introduction to intercultural communication: identities in a global community*. Thousand Oaks (Calif.): Sage.
4. Komunikacijos proceso elementai. (2019). Prieiga internetu: <https://www.mbaknol.com/business-communication/elements-of-the-communication-process>
5. Martin, J. S., Chaney, L. H. (2012). *Global business etiquette: a guide to international communication and customs*. Santa Barbara (Calif.): Praeger
6. Pruskus, V. (2012). *Tarpkultūrinė komunikacija ir vadyba*: vadovėlis. Vilnius: Technika
7. *The handbook of intercultural discourse and communication*. (2014). Edited by Christina Bratt Paulston, Scott F. Kiesling, and Elizabeth S. Rangel. Malden : John Wiley & Sons
8. *What Every Student Should Know About Intercultural Communication* . (2014). Compiled by L.Chodzkiene . Vilnius: Vilniaus universitetas