



Πρόγραμμα Διαπολιτισμικής Επιμόρφωσης

Project Overview

Produced with Scholar

Publisher: POSTinterculturality

Start: Apr 21, 2016

Due: Jul 31, 2016



ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ

ΑΓΓΕΛΟΠΟΥΛΟΥ ΕΥΑΝΘΙΑ, ΡΑΥΤΟΠΟΥΛΟΥ
ΑΝΤΙΓΟΝΗ, ΣΤΕΡΓΙΟΠΟΥΛΟΥ ΝΙΚΟΛΙΤΣΑ

Version 7

Antigoni Raftoroulou

Jun 28, 2016 at 10:20 PM

ΕΞΩΦΥΛΛΟ



ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗ ΗΛΙΚΙΑ

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στις Επιστήμες της Εκπαίδευσης και της Αγωγής

Εργασία στο μάθημα Ετερότητα και Εκπαίδευση Ζητήματα Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης με θέμα:

Διαπολιτισμικές Διαφορές

ΦΟΙΤΗΤΡΙΕΣ:

ΑΓΓΕΛΟΠΟΥΛΟΥ ΕΥΑΝΘΙΑ, Α.Μ.:1014562

ΡΑΥΤΟΠΟΥΛΟΥ ΑΝΤΙΓΟΝΗ, Α.Μ.: 1014961

ΣΤΕΡΓΙΟΠΟΥΛΟΥ ΝΙΚΟΛΙΤΣΑ, Α.Μ.: 1014983

Πάτρα, Ιούνιος 2016

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία πραγματεύεται το θέμα των διαπολιτισμικών διαφορών. Το συγκεκριμένο φαινόμενο είναι έκδηλο σε διάφορους τομείς της κοινωνίας και ειδικότερα στην εκπαίδευση. Ειδικότερα, οι διαπολιτισμικές διαφορές σχετίζονται με τα τρία επίπεδα του πολιτισμού (τα μοντέλα συμπεριφοράς, τα ιδεώδη και τις αξίες). Περιλαμβάνουν τρόπους επικοινωνίας, τον τρόπο ζωής, τα έθιμα, τις αξίες, τον τρόπο θεώρησης των πραγμάτων κ.λπ. Κάποιες πολιτισμικές διαφορές είναι άμεσα αντιληπτές, όπως ενδυμασίες, ενώ άλλες τις αντιλαμβανόμαστε, όταν κάποιος αρχίζει να μιλά μια ξένη γλώσσα ή όταν μαθαίνουμε τις απόψεις του κ.λπ. Οι πολιτισμικές διαφορές πρέπει πάντα να κρίνονται στο πλαίσιο της σύγκρισης δύο πολιτισμών, αφού ο τρόπος που ένας πολιτισμός διαφέρει από έναν δεύτερο δεν είναι απαραίτητα ο τρόπος που διαφέρει από έναν τρίτο (CzechKid, <http://www.czechkid.eu/si1140.html>).

Μιλώντας για τις διαπολιτισμικές διαφορές θεωρείται απαραίτητο να οριστεί η έννοια του πολιτισμού. Σύμφωνα με τους Chatterjee et al (1992), πολιτισμός είναι το σύνολο των σημαντικών αξιώσεων (συχνά μη δηλωμένων) που μοιράζονται τα μέλη μιας κοινότητας. Κάθε ομάδα έχει έναν μοναδικό πολιτισμό, που έχει διαμορφωθεί από την ιστορία και τις εμπειρίες των μελών της. Ο πολιτισμός επηρεάζει σχεδόν όλες τις πτυχές του τρόπου αλληλεπίδρασης των ατόμων μιας ομάδας (Chatterjee et al, 1992 σελ. 320).

Σκοπός της εργασίας μας είναι να παρουσιάσουμε κάποιες εκφάνσεις των διαπολιτισμικών διαφορών και να αναπτύξουμε ένα πρόγραμμα που να απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Στόχος του προγράμματος αυτού είναι οι εκπαιδευτικοί να γνωρίσουν τις διαφορές αυτές και να τις διαχειρίζονται στα πλαίσια της σχολικής κοινότητας. Η παρακάτω εργασία, χωρίζεται σε δύο ενότητες. Στην πρώτη ενότητα, που αποτελεί το θεωρητικό μέρος, παρουσιάζουμε τέσσερα μοντέλα διαπολιτισμικών διαφορών, συγκεκριμένα το μοντέλο του Hofstede, των Trompenaars & Hampden-Turner, των Kluckhohn & Strodtbeck και του Schwartz. Έπειτα, αναπτύσσουμε την θεωρία του Hall για τις πολυχρωμικές και μονοχρωμικές κουλτούρες (polychromic and monochromic cultures), καθώς και τις πολιτισμικές διαφορές με βάση το χώρο (proxemics). Ακολουθεί επίσης η θεωρία του Hall για τις κουλτούρες υψηλής και χαμηλής απόδοσης (high-context and low-context) και τέλος το πολιτισμικό παγόβουνο (cultural iceberg). Στη δεύτερη ενότητα, αναπτύσσονται οι δραστηριότητες σύμφωνα με τους στόχους της Νέας Μάθησης (Kalantzis & Cope, 2013, σελ 327-338) που αποτελούν το υλικό του προαναφερθέντος προγράμματος.

ΚΥΡΙΟ ΜΕΡΟΣ

ΜΟΝΤΕΛΑ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

Η θεωρία των πολιτισμικών διαστάσεων του Hofstede

Ξεκινώντας την παρουσίαση των τεσσάρων μοντέλων των πολιτισμικών διαφορών, πρώτα αναλύουμε το μοντέλο που αναπτύχθηκε από τον καθηγητή Geert Hofstede. Συγκεκριμένα, μελέτησε συστηματικά πώς οι αξίες στο χώρο εργασίας επηρεάζονται από το πολιτισμό. Σύμφωνα με τον Hofstede (2011, σελ. 3), «ο πολιτισμός είναι ο συλλογικός προγραμματισμός του μυαλού να διακρίνει τα μέλη μιας ομάδας ή μιας κατηγορίας από τους άλλους». Η έρευνά του βασίστηκε σε υπαλλήλους της εταιρείας πληροφορικής IMB όπου συνέλλεξε δεδομένα που σχετίζονται με τις βαθμολογίες των υπαλλήλων για τις αξίες μεταξύ του 1967 και του 1973. Τα δεδομένα αφορούσαν πάνω από 70 χώρες, από τις οποίες ο Hofstede ανέλυσε πρώτα τις 40 χώρες με τις μεγαλύτερες ομάδες των ερωτηθέντων και στη συνέχεια επέκτεινε την ανάλυση σε 50 χώρες και 3 περιφέρειες. Διεξήχθησαν, στη συνέχεια, επαναληπτικές έρευνες σε 76 χώρες για την επαλήθευση των προηγούμενων αποτελεσμάτων χρησιμοποιώντας ως δείγμα ομάδες κυβερνητών εμπορικών αεροσκαφών, μαθητές, διευθυντές δημοσίων υπηρεσιών, καταναλωτές κλπ (Hofstede, 2011, σελ.8). Ακόμη, το συγκεκριμένο μοντέλο έχει εφαρμοστεί κατά κόρον σε επιχειρήσεις, αλλά και στην εκπαίδευση. Το μοντέλο του Hofstede περιλαμβάνει τις παρακάτω έξι διαστάσεις:

- Απόσταση Δύναμης (Power Distance):

Σύμφωνα με τον Hofstede (2011), η απόσταση δύναμης αναφέρεται στο βαθμό που μία κοινωνία αναγνωρίζει και αποδέχεται ότι η εξουσία κατανέμεται άνισα στα μέλη της. Η δύναμη και η ανισότητα υπάρχουν έντονα σε μια κοινωνία, αλλά το ζήτημα έγκειται στο πώς η εκάστοτε κοινωνία χειρίζεται και αντιμετωπίζει τις ανισότητες μεταξύ των ανθρώπων. Οι κοινωνίες με μικρή απόσταση δύναμης, όπως για παράδειγμα οι γερμανικές και αγγλόφωνες χώρες της Δύσης, χαρακτηρίζονται από σχεδόν μηδενικές ανισότητες, ενώ οι κοινωνίες με μεγάλη απόσταση δύναμης, όπως για παράδειγμα η Ανατολική Ευρώπη, η Λατινική Αμερική, η Ασία, η Αφρική, χαρακτηρίζονται από σημαντικές ανισότητες (Hofstede, 2011, σελ. 9-10). Πιο συγκεκριμένα, σε κοινωνίες με μικρή απόσταση δύναμης διακρίνεται η προαγωγή της ισότητας από όλους τους θεσμούς είτε από τη κοινωνία μέσω της νόμιμης και με κριτήρια χρήσης της εξουσίας, είτε από την οικογένεια και τη θρησκεία που αντιμετωπίζουν τα μέλη της ως ίσα, είτε από την εκπαίδευση που υιοθετείται η παιδοκεντρική προσέγγιση με στόχο την ενεργή συμμετοχή του παιδιού στη διαδικασία της μάθησης και την ανάπτυξη της σκέψης και της ελεύθερης βούλησης. Αντιθέτως, σε κοινωνίες με υψηλή απόσταση δύναμης είναι έντονη η ανθρώπινη ανισότητα είτε στη κοινωνία μέσα από τη διαφθορά, την άνιση κατανομή του εισοδήματος, είτε στην οικογένεια και στη θρησκεία μέσω της υποταγής και της ιεραρχίας, είτε στην εκπαίδευση που οι σχέσεις μαθητή-εκπαιδευτικού είναι ιεραρχικές και τυπικές και υιοθετείται η δασκαλοκεντρική προσέγγιση με απώτερο στόχο τη μετάδοση γνώσεων (Hofstede, 2011, σελ. 9; Signorini, Wiesemes, & Murphy, 2009, σελ. 254).

- *Αποφυγή Αβεβαιότητας (Uncertainty Avoidance):*

Η αποφυγή αβεβαιότητας σχετίζεται με το βαθμό που τα μέλη μιας κοινωνίας ανέχονται την αβεβαιότητα και την ασάφεια και με το επίπεδο του στρες που έχουν για ένα μέλλον που χαρακτηρίζεται άγνωστο. Σημαντικό ρόλο διαδραματίζει στο αν οι κοινωνίες θα διαχειριστούν ή όχι ένα μέλλον που θεωρείται αβέβαιο. Πιο αναλυτικά, οι άνθρωποι σε κοινωνίες με χαμηλή αποφυγή αβεβαιότητας, όπως οι σκανδιναβικές χώρες, οι χώρες κινέζικου πολιτισμού κλπ, δεν επηρεάζονται αρνητικά από την ασάφεια και το χάος, με αποτέλεσμα να έχουν λιγότερο άγχος και περισσότερο αυτοέλεγχο. Επιπλέον, είναι ανεκτικοί στις διαφορετικές απόψεις, οι οποίες τους προκαλούν ενδιαφέρον, αλλά αρνητικοί στους κανόνες. Στον εκπαιδευτικό τομέα, οι εκπαιδευτικοί δεν είναι «αυθεντία» και δε φοβούνται να εκφράσουν την άγνοιά τους σε σχέση με κάποιο θέμα. Στον αντίποδα, οι άνθρωποι σε κοινωνίες με υψηλή αποφυγή αβεβαιότητας, όπως η Ανατολική και Κεντρική Ευρώπη, Λατινική Αμερική, Ιαπωνία, κλπ, χρειάζονται τη σαφήνεια και τη δομή, έχουν ανάγκη της θέσπισης κανόνων, καθώς αντιμετωπίζουν την αβεβαιότητα ως απειλή. Απότοκος αυτού είναι η αύξηση του επιπέδου του άγχους και της πίεσης. Επίσης, οι πολίτες των κοινωνιών αυτών δεν είναι ανεκτικοί στις διαφορετικές απόψεις, όπως και σε ανορθόδοξες συμπεριφορές και ιδέες διατηρώντας άκαμπτους τους κανόνες της πίστης τους. Τέλος, στον εκπαιδευτικό τομέα, οι εκπαιδευτικοί είναι «αυθεντία» και παρέχουν απαντήσεις σε όλα τα ζητήματα (Hofstede, 2011, σελ. 10-11).

- *Ατομικισμός (Individualism) vs. Κολεκτιβισμός (Collectivism):*

Η τρίτη διάσταση του μοντέλου του Hofstede είναι ο ατομικισμός. Ο ατομικισμός αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο τα άτομα μιας κοινωνίας χαρακτηρίζονται ανεξάρτητοι, με χαλαρούς δεσμούς μεταξύ τους, καθώς προτιμούν να ενεργούν ατομικά και όχι ως μέλη μιας ομάδας υπερισχύοντας το ατομικό συμφέρον. Σε ατομικιστικές κοινωνίες, σε επίπεδο κοινωνίας υπερισχύει το εγώ, η προσωπική γνώμη, το δικαίωμα προστασίας της ιδιωτικής ζωής, η εργασία έναντι της σχέσης με τους άλλους. Επίσης, η παράβαση των κανόνων οδηγεί σε αισθήματα ενοχής. Σε επίπεδο εκπαίδευσης δε, σκοπός είναι να μάθουν πώς να μαθαίνουν. Το αντίθετο του ατομικισμού είναι ο κολεκτιβισμός. Ο κολεκτιβισμός είναι ο βαθμός που οι άνθρωποι μιας κοινωνίας είναι ενσωματωμένοι σε μια ομάδα, χαρακτηρίζονται από συλλογικότητα και το ενδιαφέρον για την ομάδα υπερισχύει από το ατομικό. Σε τέτοιου είδους κοινωνίες, υπερισχύει η σχέση έναντι της εργασίας, η αρμονία διατηρείται σε μεγάλο βαθμό, με αποτέλεσμα η παράβαση των κανόνων να οδηγεί σε αισθήματα ντροπής. Στο εκπαιδευτικό γίνεσθαι, σκοπός της εκπαίδευσης είναι να μαθαίνουν πώς να κάνουν κάτι. Η ύπαρξη μεγάλου δείκτη κολεκτιβισμού σημαίνει χαμηλό δείκτη ατομικισμού που επικρατεί στις λιγότερο ανεπτυγμένες και τις ανατολικές κοινωνίες, ενώ αντίθετως στις ανεπτυγμένες και τις δυτικές κοινωνίες επικρατεί μεγάλος δείκτης ατομικισμού. Αξίζει να επισημανθεί ότι η Ιαπωνία παίρνει μια μέση θέση στη διάσταση αυτή (Hofstede, 2011, σελ. 11).

- *Αρρενωπότητα (Masculinity) vs. Θηλυκότητα (Femininity):*

Ο Hofstede ανέπτυξε αυτή τη διάσταση για να περιγράψει τις θέσεις, τις αντιλήψεις και τις συμπεριφορές για το ρόλο των δύο φύλων στις κοινωνίες. Στις κοινωνίες που συνδέονται περισσότερο με το ρόλο των ανδρών παρατηρείται μια μέγιστη συναισθηματική και κοινωνική διαφοροποίηση του ρόλου μεταξύ των δύο φύλων. Συγκεκριμένα, οι άνδρες έχουν αυτοπεποίθηση, είναι διεκδικητικοί, ανταγωνιστικοί, φιλόδοξοι και επικεντρώνονται στην υλική επιτυχία. Προτεραιότητά τους είναι η εργασία και μετά η οικογένεια. Σε αντίθεση, οι γυναίκες είναι πιο συναισθηματικές, έχουν ως προτεραιότητα την οικογένεια, αλλά ένας μικρός αριθμός γυναικών διεκδικούν και πολιτικές θέσεις. Στον αντίποδα, στις κοινωνίες που συνδέονται περισσότερο με το ρόλο των γυναικών παρατηρείται ελάχιστη συναισθηματική και κοινωνική διαφοροποίηση του ρόλου μεταξύ των δύο φύλων, καθώς οι ρόλοι των φύλων αλληλεπικαλύπτονται. Οι άνδρες και οι γυναίκες διατηρούν

θερμές προσωπικές σχέσεις, προσφέρουν, αλληλοβοηθούνται, δίνουν έμφαση στη ποιότητα ζωής, εκφράζουν ελεύθερα τα συναισθήματά τους και δεν υπάρχουν ταμπού. Υπάρχει, επίσης, ισορροπία μεταξύ της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και τόσο οι άνδρες όσο και η γυναίκες μπορούν να αναπτύξουν μια καλή επαγγελματική σταδιοδρομία. Οι κοινωνίες που παρουσιάζουν υψηλό βαθμό αρρενωπότητας είναι η Ιαπωνία, η Ιταλία, το Μεξικό, μικρό βαθμό η Γαλλία, η Ισπανία, η Πορτογαλία κλπ. (Hofstede, 2011, σελ. 12-13; Signorini, Wiesemes, & Murphy, 2009, σελ. 256).

- *Μακροπρόθεσμος (Long-Term) vs. Βραχυπρόθεσμος (Short-Term) προσανατολισμός (Orientation):*

Η συγκεκριμένη διάσταση του Hofstede σχετίζεται με την επιλογή εστίασης για τις προσπάθειες των ανθρώπων: το μέλλον ή το παρόν και το παρελθόν. Ο μακροπρόθεσμος προσανατολισμός μιας κοινωνίας, όπως είναι οι χώρες Ανατολικής Ασίας, επικεντρώνεται και επενδύει στο μέλλον, σε γεγονότα που θα συμβούν στη ζωή των ανθρώπων και σε αξίες όπως είναι η λιτότητα, η εξοικονόμηση και η επιμονή. Οι άνθρωποι προσαρμόζονται στις περιστάσεις, οι παραδόσεις είναι και αυτές προσαρμοσμένες στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της κοινωνίας. Επίσης, τα μικρότερα σε ηλικία μέλη αυτών των κοινωνιών αποδίδουν την επιτυχία στην προσπάθεια και την αποτυχία στην έλλειψη προσπάθειας. Από την άλλη, ο βραχυπρόθεσμος προσανατολισμός, όπως υπάρχουν στις χώρες Αμερική, Αυστραλία, Αφρική, μουσουλμανικές χώρες, θεωρεί πιο σημαντικά γεγονότα στη ζωή αυτά που συνέβησαν στο παρελθόν ή λαμβάνουν χώρα τώρα και σε αξίες όπως ο σεβασμός στην παράδοση, η προσωπική σταθερότητα, η υπερηφάνεια για τη χώρα και η εκπλήρωση των κοινωνικών υποχρεώσεων. Στο βραχυπρόθεσμο προσανατολισμό, οι μαθητές αποδίδουν την επιτυχία και την αποτυχία στην τύχη τους. (Hofstede, 2011, σελ. 113-15; Signorini, Wiesemes, & Murphy, 2009, σελ. 257).

- *Επιείκεια (Indulgence) vs. Αυτοσυγκράτηση (Restraint):*

Η επιείκεια, σύμφωνα με το Hofstede, αναφέρεται στις κοινωνίες που επιτρέπουν σχετικά ελεύθερη ικανοποίηση των βασικών και φυσικών ανθρώπινων επιθυμιών που σχετίζονται με την απόλαυση της ζωής και τη διασκέδαση. Αντιθέτως, η συγκράτηση αναφέρεται στις κοινωνίες που ελέγχουν την ικανοποίηση αυτή και τη ρυθμίζουν μέσω αυστηρών κανόνων. Απότοκος των παραπάνω, η συγκεκριμένη διάσταση σχετίζεται με το κατά πόσο τα άτομα μιας κοινωνίας προσπαθούν να ελέγξουν τις επιθυμίες και τις παρορμήσεις τους. Οι κοινωνίες που επιδεικνύουν επιείκεια, όπως είναι η Νότια και Βόρεια Αμερική, η Δυτική Ευρώπη, η Αφρική, απαρτίζονται από μορφωμένους ανθρώπους και έχουν μεγάλα ποσοστά γεννήσεων. Επίσης, δίνουν έμφαση στην ελευθερία λόγου, στον ελεύθερο χρόνο, στην ενεργή ενασχόληση με τα αθλήματα. Οι συκρατημένες κοινωνίες, όπως είναι η Ανατολική Ευρώπη, η Ασία, οι μουσουλμάνοι, έχουν μικρότερα ποσοστά γεννήσεων, δεν δίνουν έμφαση στην ελευθερία λόγου και στον ελεύθερο χρόνο. Αξίζει να επισημανθεί ότι στις κοινωνίες αυτές υπάρχουν αυστηροί κανόνες για τη σεξουαλικότητα των ανθρώπων (Hofstede, 2011, σελ. 15-16).

To μοντέλο των Trompenaar & Charles Hampden-Turner

Επόμενο μοντέλο είναι των Fons Trompenaars και Charles Hampden-Turner, οι οποίοι παρουσίασαν το 1998 τις επτά διαστάσεις του πολιτισμού. Για την ανάπτυξη του μοντέλου ερεύνησαν για 10 χρόνια τις προτιμήσεις και τις αξίες των ανθρώπων σε διαφορετικούς πολιτισμούς σε όλον τον κόσμο. Επικεντρώθηκαν στην πολιτισμική πολυμορφία στο χώρο εργασίας. Το δείγμα τους ήταν πάνω από 46.000 managers σε 40 χώρες. Βρήκαν ότι οι άνθρωποι από διαφορετικούς πολιτισμούς διαφέρουν, επειδή κάθε πολιτισμός έχει διαφορετικές αξίες, πεποιθήσεις, τρόπο σκέψης και προτιμήσεις. Κατέληξαν ότι αυτό που διακρίνει τους ανθρώπους από διαφορετικούς πολιτισμούς σχετίζεται με το κατά πόσο οι προτιμήσεις αυτές σχετίζονται με τις παρακάτω επτά διαστάσεις (Mindtools corporate, 2014):

- *Universalism vs. Particularism (Παγκοσμιότητα vs. Ιδιαιτερότητα)*

Αυτό σχετίζεται με το πόσο ένας πολιτισμός δίνει έμφαση στη σημαντικότητα των κανόνων σε σχέση με τη σημαντικότητα των σχέσεων και αντίστροφα. Η παγκοσμιότητα δίνει προτεραιότητα στους κανόνες, ενώ η ιδιαιτερότητα στις σχέσεις.

- *Individualism vs. Communitarianism (Ατομικισμός vs. Κοινοτισμός)*

Αυτό σχετίζεται με το αν ένα μέλος ενός πολιτισμού προτιμά να είναι μέλος μιας ομάδας. Ο ατομικισμός έχει βάσεις στην ατομική ευτυχία και ικανοποίηση ενώ ο κοινοτισμός υπαγορεύει ότι οι ενέργειες του ατόμου πρέπει να γίνονται με γνώμονα το συμφέρον της ομάδας.

- *Affectivity vs. Neutrality (Τρυφερότητα vs. Ουδετερότητα)*

Στην πρώτη περίπτωση, σε έναν συναισθηματικό πολιτισμό τα άτομα ενθουσιάζονται να δείξουν τα συναισθήματά τους, ενώ σε έναν ουδέτερο τα συναισθήματα είναι περιττά και επικίνδυνα.

- *Specific vs. Diffuse (Ειδικός vs. Διάχυτος)*

Αυτός ο προσανατολισμός κατατάσσει πώς η ευθύνη έχει ανατεθεί σε δύο ομάδες. Ένας ειδικός πολιτισμός βλέπει τα επιμέρους στοιχεία σαν κομμάτια, που μπορούν να προστεθούν ένα ένα. Ένας διάχυτος πολιτισμός βλέπει τα πράγματα σαν ολότητα, που στη συνέχεια διασπώνται.

- *Achievement vs. Ascription (Επίτευγμα vs. Ένδειξη)*

Εξετάζεται πώς οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται το status. Σε έναν πολιτισμό της πρώτης κατηγορίας (achieved culture) το status εξαρτάται από τα συνεχή επιτεύγματα των ατόμων. Αντίθετα, σε μια ascribed culture το status εξαρτάται από την ηλικία και το φύλο.

- *Sequential vs. Synchronic (Διαδοχικός vs. Συγχρονικός)*

Σχετίζεται με τον τρόπο που ένας πολιτισμός ολοκληρώνει εργασίες. Στον πρώτο κάνουν ένα πράγμα τη φορά, ενώ στον δεύτερο πολλά ταυτόχρονα.

- *Inner Directed vs. Outer Directed (Εσωτερικά κατευθυνόμενη vs. Εξωτερικά κατευθυνόμενη)*

Σε έναν εσωτερικά κατευθυνόμενο πολιτισμό πιστεύεται ότι το περιβάλλον μπορεί να ελεγχθεί, ακόμα και αν είναι ισχυρό. Σε έναν εξωτερικά κατευθυνόμενο ο έλεγχος θεωρείται πιο ολιστικός. Οι άλλοι ή το περιβάλλον μπορεί να τους ελέγξει (Rafferty, 2013).

Επιπλέον, παρουσιάζονται ορισμένες στρατηγικές, που μπορούν να χρησιμοποιούν όσοι έρχονται σε επαφή με άτομα από την κάθε διάσταση (Mindtools corporate, 2014, σελ. 4-5).

Πίνακας 1: Οι στρατηγικές για την πρώτη διάσταση

Universalism	Particularism
Να τους βοηθάτε να κατανοήσουν ότι το έργο τους συνδέεται με τις αξίες τους	Να δίνετε στα άτομα αυτονομία
Να παρέχετε σαφείς οδηγίες και διαδικασίες	Να σέβετε τις ανάγκες των άλλων κατά τη λήψη αποφάσεων
Να κρατάτε τις υποσχέσεις και να είστε συνεπής	Να κρατάτε τις υποσχέσεις και να είστε συνεπής
Να δίνετε χρόνο για τη λήψη αποφάσεων	Να διαθέτετε χρόνο για την οικοδόμηση σχέσεων
Να χρησιμοποιείτε αντικειμενικές διαδικασίες για τη λήψη αποφάσεων	Να επισημαίνετε τους σημαντικούς κανόνες και τις πολιτικές

Πίνακας 2: Οι στρατηγικές για τη δεύτερη διάσταση

Individualism	Communitarianism
Να επαινείτε τις ατομικές επιδόσεις	Να επαινείτε την απόδοση της ομάδας

Να δίνετε στους υπαλλήλους αυτονομία	Να μην επαινείτε το κάθε άτομο δημόσια
Να συνδέετε τις ανάγκες των ατόμων με εκείνες της ομάδας	Να αφήνετε τους ανθρώπους να εμπλέκουν και άλλους στη λήψη αποφάσεων
Να τους αφήνετε να είναι δημιουργικοί και να μαθαίνουν από τα λάθη τους	Να μην εμφανίζετε ευνοιοκρατία

Πίνακας 3: Οι στρατηγικές για την τρίτη διάσταση

Specific	Diffuse
Να είστε ευθείς και επί της ουσίας	Να επικεντρωθείτε στην οικοδόμηση μιας καλής σχέσης και ύστερα στους επιχειρηματικούς στόχους
Να δίνετε έμφαση στους στόχους των ανθρώπων πριν επικεντρωθείτε στην ενίσχυση των σχέσεων	Να μαθαίνετε όσα περισσότερα μπορείτε για τα άτομα και τις επιχειρήσεις, που συνεργάζεστε
Να παρέχετε σαφείς οδηγίες και διαδικασίες	Να είστε έτοιμοι να συζητήσετε για τη δουλειά σε κοινωνικές περιστάσεις και να έχετε προσωπικές συζητήσεις στη δουλειά
Να αφήνετε τα άτομα να μην εμπλέκουν τη δουλειά και την προσωπική ζωή	Να προσπαθείτε να μην απορρίπτετε προσκλήσεις σε κοινωνικές εκδηλώσεις

Πίνακας 4: Οι στρατηγικές για την τέταρτη διάσταση

Neutral	Emotional
Να διαχειρίζεστε τα συναισθήματά σας αποτελεσματικά	Να ανοίγεστε στους άλλους για την οικοδόμηση εμπιστοσύνης
Να προσέχετε μην μεταφέρετε αρνητικότητα με τη γλώσσα του σώματος	Να χρησιμοποιείτε το συναίσθημα για την επίτευξη των στόχων σας

Να επικεντρώνεστε στα ουσιώδη στις συναντήσεις	Να μάθετε να διαχειρίζεστε τις συγκρούσεις αποτελεσματικά, πριν περιέλθουν σε προσωπικό επίπεδο
Να παρακολουθείτε τις αντιδράσεις των άλλων δεδομένου ότι μπορεί να είναι διατακτικοί να δείξουν τα αληθινά τους συναισθήματα	Να χρησιμοποιείτε θετική γλώσσα του σώματος
	Να έχετε καλή στάση, συμπεριφορά

Πίνακας 5: Οι στρατηγικές για την πέμπτη διάσταση

Achievement	Ascription
Να ανταμείβετε την καλή απόδοση κατάλληλα	Να χρησιμοποιείτε τίτλους, ειδικά όταν αποσαφηνίζουν τη θέση σε μια εταιρεία
Να χρησιμοποιείτε τίτλους, όταν είναι σχετικοί	Να σέβεστε τα άτομα που έχουν εξουσία
Να είστε καλό πρότυπο	Μην παρουσιάζετε τα άτομα στην εξουσία

Πίνακας 6: Οι στρατηγικές για την έκτη διάσταση

Sequential Time	Synchronous Time
Να επικεντρώνεστε σε λίγα πράγματα κάθε στιγμή	Να είστε ευέλικτοι στον τρόπο που προσεγγίζετε τη δουλειά και να επιτρέπετε στους άλλους να κάνουν το ίδιο
Να είστε ακριβείς	Να τονίζετε τη σημασία της ακρίβειας και των προθεσμιών, αν οδηγούν στην επίτευξη των στόχων
Να ορίζετε σαφείς προθεσμίες	

Πίνακας 7: Οι στρατηγικές για την έβδομη διάσταση

Internal Direction	Outer Direction

Να επιτρέπετε στους άλλους να αναπτύσσουν τις δεξιότητές τους και να έχουν έλεγχο της μάθησης τους	Να παρέχετε στα άτομα υποστήριξη και πηγές για να κάνουν τη δουλειά τους αποτελεσματικά
Να ορίζετε σαφείς στόχους με τους οποίους οι άνθρωποι συμφωνούν	Να τους δίνετε κατεύθυνση και τακτική ανατροφοδότηση, ώστε να γνωρίζουν τα αποτελέσματα των ενεργειών τους
Να είστε ανοιχτοί στις διαφωνίες και να επιτρέπετε στα άτομα να συμμετέχουν σε εποικοδομητική σύγκρουση	Να καθησυχάζετε εκείνους που κάνουν καλή δουλειά
	Να διαχειρίζεστε τις συγκρούσεις γρήγορα και αθόρυβα
	Να κάνετε ό,τι μπορείτε για την ενίσχυση της εμπιστοσύνης των ανθρώπων
	Να ενθαρρύνετε τους άλλους να αναλάβουν την ευθύνη για τη δουλειά τους

Το μοντέλο των Kluckhohn και Strodtbeck

Το 1961 σχεδιάστηκε ένα άλλο μοντέλο από τους ανθρωπολόγους Kluckhohn και Strodtbeck, οι οποίοι ανέπτυξαν ένα πλαίσιο για την ανάλυση των πολιτιστικών διαστάσεων σχετικά με την αλληλεπίδραση με τους άλλους και με το περιβάλλον. Η ανάπτυξη της θεωρίας τους, που επηρεάστηκε από τη γενική θεωρία δράσης των Parsons και Shils, διήρκεσε πάνω από 10 χρόνια. Οι Kluckhohn και Strodtbeck πρότειναν κάποιες ερωτήσεις, που ονόμασαν πολιτισμικούς προσανατολισμούς (cultural orientations). Αυτές οι βασικές ερωτήσεις, για τις οποίες οι περισσότεροι άνθρωποι διερωτούνται, πρέπει να απαντηθούν για να λειτουργήσει μια κοινωνία αποτελεσματικά και με συνεργατικότητα. Επίσης, πρότειναν κάποιες πιθανές απαντήσεις των ερωτήσεων αυτών, που ονόμασαν παραλλαγές (variations). Σε αυτό το πλαίσιο, πολιτισμός είναι το μοτίβο των παραλλαγών μέσα σε μια κοινωνία και πιο συγκεκριμένα το μοτίβο των αξιών που σχετίζονται με την κοινωνική αποτελεσματικότητα, η οποία προκύπτει από την αλληλεπίδραση μιας ομάδας ατόμων (Maznevski, 2002, σελ. 276).

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι έξι βασικοί προσανατολισμοί - ερωτήσεις που ανέπτυξαν, καθώς και οι πιθανές απαντήσεις κάθε ερώτησης:

Ερώτηση: Ποια είναι η φύση των ανθρώπων?

Απάντηση: Καλός ή κακός. Η βασική φύση των ανθρώπων είναι στην ουσία καλή ή κακή.

Ερώτηση: Ποια είναι η σχέση μας με τη φύση?

Απάντηση: Είμαστε υποταγμένοι στη φύση ή σε αρμονία - ισορροπία με τη φύση ή κυριαρχούμε σε σχέση με τη φύση.

Ερώτηση: Ποια είναι η σχέση μας με τους άλλους ανθρώπους?

Απάντηση: Ατομική (η πρωταρχική ευθύνη είναι για τον εαυτό μας ως άτομα), ή συλλογική (η πρωταρχική μας ευθύνη είναι για μια εκτεταμένη ομάδα ατόμων), ή ιεραρχική (η δύναμη και η ευθύνη είναι άνισα κατανομημένες στην κοινωνία).

Ερώτηση: Ποια είναι η κύρια λειτουργία των δραστηριοτήτων μας?

Απάντηση: Οι άνθρωποι θα πρέπει να συμμετέχουν συνεχώς σε δραστηριότητες για την επίτευξη απτών εργασιών ή οι άνθρωποι θα πρέπει να εξετάσουν όλες τις πτυχές μιας κατάστασης πριν την ανάληψη δράσης ή οι άνθρωποι θα πρέπει να είναι αυθόρμητοι και να κάνουν τα πάντα την κατάλληλη στιγμή.

Ερώτηση: Ποια είναι η αντίληψή μας για το χρόνο?

Απάντηση: Επικεντρωνόμαστε στο παρελθόν (τα κριτήρια για τις αποφάσεις μας σχετίζονται με την παράδοση) ή στο παρόν (τα κριτήρια για τις αποφάσεις μας σχετίζονται με τις άμεσες ανάγκες μας) ή στο μέλλον (τα κριτήρια για τις αποφάσεις μας σχετίζονται με μελλοντικές ανάγκες και καταστάσεις).

Ερώτηση: Ποια είναι η αντίληψή μας για το χώρο?

Απάντηση: Είναι δημόσιος ή ιδιωτικός (Maznevski, 2002, σελ. 276-277).

Το μοντέλο του Schwartz

Το τελευταίο μοντέλο που παρουσιάζουμε στην εργασία σχετικά με τις διαπολιτισμικές διαφορές είναι του Schwartz (1992). Όρισε για πρώτη φορά ένα σύνολο 56 επιμέρους αξιών, που αναγνωρίζονται σε όλους τους πολιτισμούς, καλύπτοντας έτσι όλες τις διαστάσεις εξηγώντας τις διακρατικές πολιτισμικές διαφορές. Στη συνέχεια εξετάστηκαν οι αξίες που εμφανίζονται συχνά σε όλες τις χώρες μειώνοντάς τις στις 45. Η διαδικασία αυτή οδήγησε σε επτά διαστάσεις, οι οποίες είναι ο συντηρητισμός, η πνευματική αυτονομία, η συναισθηματική αυτονομία, η ιεραρχία, η ισότητα, η ικανότητα και η αρμονία και τις προσδιορίζει σε τρία παρακάτω αντιθετικά ζεύγη (Drogendijk, & Slangen, 2006, σελ.363-364):

- *Συντηρητισμός/Εμπέδωση (Conservatism/Embeddedness) vs. Αυτονομία (Autonomy):*

Ο συντηρητισμός σχετίζεται με το κατά πόσο ένας πολιτισμός δίνει έμφαση στη ανάπτυξη κατάλληλων κοινωνικών σχέσεων, στη επίτευξη κοινών στόχων ζωής, στη διατήρηση του status, της ευπρέπειας και του περιορισμού των ενεργειών ή των επιθυμιών που μπορούν να διαταράξουν την αλληλεγγύη της ομάδας ή της παραδοσιακής τάξης. Οι άνθρωποι αντιμετωπίζονται ως οντότητες που ενσωματώνονται σε ομάδες. Στις συντηρητικές κοινωνίες η κοινωνική τάξη, ο σεβασμός στην παράδοση, η ασφάλεια και η σοφία αποτελούν σημαντικές αξίες. Στον αντίποδα, η αυτονομία αναφέρεται στο βαθμό που ένας πολιτισμός αντιμετωπίζει τους ανθρώπους ως αυτόνομους, ανεξάρτητους, ελεύθερους. Το άτομο ορίζεται ως μια οντότητα που βρίσκει νόημα στη δική του μοναδικότητα. Υπάρχουν δύο τύποι αυτονομίας, οι οποίοι είναι η πνευματική (Intellectual Autonomy) και η συναισθηματική (Affective Autonomy) αυτονομία. Η πνευματική αυτονομία ενθαρρύνει τα άτομα να ακολουθήσουν τις δικές τους ιδέες, να διευρύνουν τους πνευματικούς τους ορίζοντες και τη δημιουργικότητά τους και η συναισθηματική αυτονομία ενθαρρύνει τα άτομα να ακολουθήσουν τα συναισθήματά τους, να αναπτύξουν τη θετική εικόνα για τον εαυτό τους, την ευχαρίστηση, τη συναρπαστική ζωή, τη ποικίλη ζωή (Licht, Goldschmidt, & Schwartz, 2001, σελ. 9; Sagiv, & Schwartz, 2007, σελ. 179; Schwartz, 1999, σελ. 27) .

- *Ιεραρχία (Hierarchy) vs Ισότητα (Egalitarianism):*

Η ιεραρχία μεν σχετίζεται με το βαθμό που μια κοινωνία ορίζει ως νόμιμη την άνιση κατανομή της εξουσίας, των ρόλων και των πόρων. Οι άνθρωποι έχουν την ιεραρχική κατανομή των ρόλων ως δεδομένο και συμμορφώνονται με τις υποχρεώσεις και τους κανόνες που συνδέονται με τους ρόλους τους. Η ισότητα δε αναφέρεται στο βαθμό που μια κοινωνία έχει αναπτύξει την ισότητα, τη κοινωνική δικαιοσύνη, την υπευθυνότητα και την ειλικρίνεια. Στις ισότιμες κοινωνίες, οι άνθρωποι χαρακτηρίζονται ανιδιοτελείς, εθελοντές με ομαδικότητα και ανησυχία για την προώθηση της κοινωνικής ευημερίας. Επιδιώκεται επίσης η συνεργασία όλων για το κοινό καλό (Licht, Goldschmidt, & Schwartz, 2001, σελ. 10; Sagiv, & Schwartz, 2007, σελ. 179-180; Schwartz, 1999, σελ. 27-28).

- *Ικανότητα (Mastery) vs Αρμονία (Harmony):*

Η ικανότητα σχετίζεται με το βαθμό που ένας πολιτισμός ενθαρρύνει την φιλοδοξία, την επιτυχία, την τόλμη, την ενεργό αυτοπροβολή, επιδιώκοντας τον έλεγχο και την αλλαγή του φυσικού και κοινωνικού περιβάλλοντος για την επίτευξη στόχων της ομάδας ή προσωπικών στόχων. Ενώ, η αρμονία σχετίζεται με το κατά πόσο ένα πολιτισμός δίνει έμφαση στην αποδοχή του φυσικού και κοινωνικού περιβάλλοντος και προσπαθεί να το κατανοήσει και να το εκτιμήσει παρά να το αλλάξει ή να το εκμεταλλευτεί (Licht, Goldschmidt, & Schwartz, 2001, σελ. 10; Sagiv, & Schwartz, 2007, σελ. 180; Schwartz, 1999, σελ. 27-28).

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

Μονοχρονικές και Πολυχρονικές κουλτούρες

Στη συνέχεια, παρουσιάζονται οι διαπολιτισμικές διαφορές με βάση τον χρόνο, το χώρο και το πλαίσιο. Πιο αναλυτικά, ο Hall παρουσίασε πρώτος τη διάκριση του χρόνου σε μονοχρονικό και πολυχρονικό (monochronic or M-time and polychronic time or P-time). Θεωρεί ότι οι δύο αυτοί χρόνοι αντιπροσωπεύουν δύο λύσεις στη χρήση του χρόνου και του χώρου οργανώνοντας το πλαίσιο για δραστηριότητες. (Hall, 1976 σελ. 17) Κατά συνέπεια, και οι κουλτούρες ανάλογα με τη μορφή του χρόνου, που τους αντιπροσωπεύει, διακρίνονται σε μονοχρονικές και πολυχρονικές. Στις πρώτες οι άνθρωποι προγραμματίζουν να κάνουν ένα πράγμα σε μια στιγμή και αποπροσανατολίζονται, αν έχουν να αντιμετωπίσουν περισσότερα ταυτόχρονα. Αντίθετα, στις πολυχρονικές, επειδή εμπλέκονται οι άνθρωποι μεταξύ τους, έχουν την τάση να ασχολούνται με πολλά πράγματα ταυτόχρονα. (Hall, 1966, σελ. 173)

Πιο συγκεκριμένα, σε μια μονοχρονική κουλτούρα απαιτείται προσεκτικός σχεδιασμός, προγραμματισμός και ετοιμότητα. Υπάρχει η κατάλληλη στιγμή για τα πάντα. Τα άτομα επικεντρώνονται στη δουλειά τους και λαμβάνουν σοβαρά τις δεσμεύσεις του χρόνου. (Rutledge, 2011) Επίσης, οργανώνουν τις ζωές τους σύμφωνα με τον χρόνο και εξαρτώνται από όργανα χρονομέτρησης. Στις M-time κουλτούρες δημιουργείται ένα σύστημα προτεραιοτήτων για τους ανθρώπους και τις λειτουργίες. Ο προγραμματισμός είναι ένα κατηγοριοποιημένο σύστημα, που καθορίζει τη ζωή (εκτός από τη γέννηση και το θάνατο). Επηρεάζει τον τρόπο σκέψης και αντίληψης του κόσμου. Τα αρνητικά στοιχεία των μονοχρονικών κουλτούρων είναι αρκετά. Αν και σε αυτές τα άτομα συγκεντρώνονται για την ολοκλήρωση ενός πράγματος κάθε στιγμή, «σφραγίζει» ένα ή δύο άτομα εκτός της ομάδας και εντείνει τις σχέσεις μόνο μεταξύ τους μειώνοντας το πλαίσιο και αποξενώνοντας τους. Ακόμα, ο M-time θεωρείται αυθαίρετος, επιβλητικός και ότι περιορίζει την άποψη για τα γεγονότα. Σύμφωνα με τον Hall δε βγάζει νόημα, γιατί η ζωή είναι απρόβλεπτη και επομένως είναι αδύνατο να μπορείς να οργανώσεις τα πάντα με ακρίβεια. Στις μονοχρονικές κουλτούρες ανήκουν οι Η.Π.Α., ο Καναδάς και η Βόρεια Ευρώπη (Samovar, Porter, McDaniel, 2012, σελ. 313-318)

Οι P-time κουλτούρες τονίζουν τη συμμετοχή των ανθρώπων και την ολοκλήρωση των συναλλαγών παρά την προσκόλληση στο προκαθορισμένο πρόγραμμα. Η ανθρώπινη αλληλεπίδραση εκτιμάται με την πάροδο του χρόνου και τα υλικά πράγματα. Υπάρχει ενδιαφέρον για τους ανθρώπους και το τώρα και όχι για τα προγράμματα και τα άτομα πιστεύουν ότι δεν ελέγχονται από τον χρόνο. Τα πάντα είναι σε μια συνεχή κατάσταση ροής· τίποτα δεν είναι σταθερό. Απαιτείται, ακόμα, συγκεντρωτισμός ελέγχου και απλή δομή. Για παράδειγμα, στην περίπτωση μιας επιχείρησης ο διευθυντής έχει τον έλεγχο όλων των εργασιών και ασχολείται με όλους τους υπαλλήλους. Το γραφείο είναι πάντα ανοιχτό για όλους και οι άνθρωποι είναι το κύριο μέλημά του. Ο P-time θεωρείται πιο απτός από τον M-time. Όμως, απαιτούνται στην κορυφή χαρισματικοί άνθρωποι και η υπερβολική εξάρτηση από τον «αρχηγό» εκλαμβάνεται ως αδυναμία. Πολλές φορές τα ραντεβού δεν λαμβάνονται σοβαρά υπόψη με αποτέλεσμα συχνά να αποτυγχάνουν. Στις πολυχρονικές κουλτούρες ανήκουν η Λατινική Αμερική, η Αραβία και η Τουρκία. Λόγω των διαφορών μεταξύ των μονοχρονικών και των πολυχρονικών κουλτούρων είναι λογικό να υπάρχουν παρεξηγήσεις, όταν αλληλεπιδρούν άτομα από τους δύο πολιτισμούς. Όπως το λάδι και το νερό, τα δύο συστήματα δεν ενώνονται (Like oil and water, they don't mix). (Samovar, Porter, McDaniel, 2012, σελ. 313-318)

Μονοχρονικές vs πολυχρονικές κουλτούρες

Παράγοντας	Μονοχρονικές κουλτούρες	Πολυχρονικές κουλτούρες
Ενέργειες	Κάνουν ένα πράγμα κάθε φορά	Κάνουν πολλά πράγματα ταυτόχρονα
Εστίαση	Εστιάζουν την προσοχή τους σε μια δουλειά	Αποσπώνται εύκολα
Προσοχή στον χρόνο	Σκέφτονται πότε πρέπει να γίνουν τα πράγματα	Σκέφτονται τι θα επιτευχθεί
Προτεραιότητα	Βάζουν πρώτα τη δουλειά	Βάζουν πρώτα τις σχέσεις μεταξύ των ανθρώπων
Σεβασμός στην ιδιοκτησία	Σπάνια δανείζουν ή δανείζονται	Συχνά και εύκολα δανείζουν και δανείζονται

Πολιτισμικές διαφορές με βάση το χώρο

Σε σχέση με το χώρο, ο Hall (1966) ανέπτυξε τη θεωρία του, γνωστή ως Proxemics, η οποία σχετίζεται με τις αλληλένδετες παρατηρήσεις και θεωρίες της χρήσης του χώρου ως μια επεξεργασία του πολιτισμού. Πιο συγκεκριμένα, Proxemics είναι η μελέτη του χώρου από την πολιτισμική σκοπιά. Οι άνθρωποι έχουν όρια για τον προσωπικό τους χώρο, ο οποίος διαφέρει από πολιτισμό σε πολιτισμό. Μερικοί άνθρωποι χρειάζονται περισσότερο χώρο από άλλους και, όταν αυτός καταπατείται, το εκλαμβάνουν ως απειλή. (Griffin, 1989, σελ. 60-61) Ο Hall διακρίνει τέσσερις ζώνες χώρου - απόστασης:

- *Οικεία απόσταση - ως 45cm*

Αυτό το επίπεδο της φυσικής απόστασης δείχνει συχνά μια στενότερη σχέση και μεγαλύτερη άνεση μεταξύ των ατόμων.

- *Προσωπική απόσταση - 45 ως 120cm*

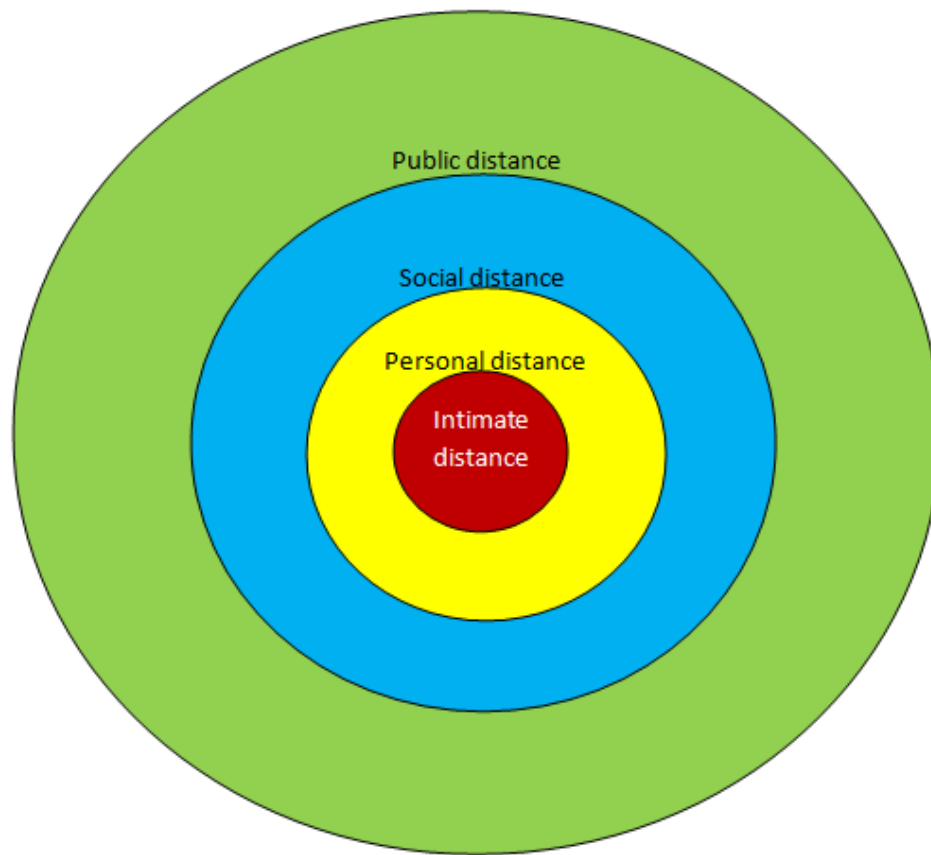
Εμφανίζεται συνήθως μεταξύ ανθρώπων, οι οποίοι είναι μέλη της οικογένειας ή μεταξύ φίλων. Νιώθουν άνετα μεταξύ τους, ενώ η αλληλεπίδραση αποδεικνύει την οικειότητα της σχέσης.

- *Κοινωνική απόσταση - 1,20m ως 3,50m*

Αυτή η ζώνη φυσικής απόστασης παρατηρείται με άτομα που είναι απλά γνωστοί μεταξύ τους. Σε αυτή την κατηγορία συμπεριλαμβάνεται η αλληλεπίδραση με συναδέλφους που συναντούνται αρκετές φορές την εβδομάδα ή με άτομα που κάποιος συναντά πιο σπάνια (π.χ. μια φορά την εβδομάδα).

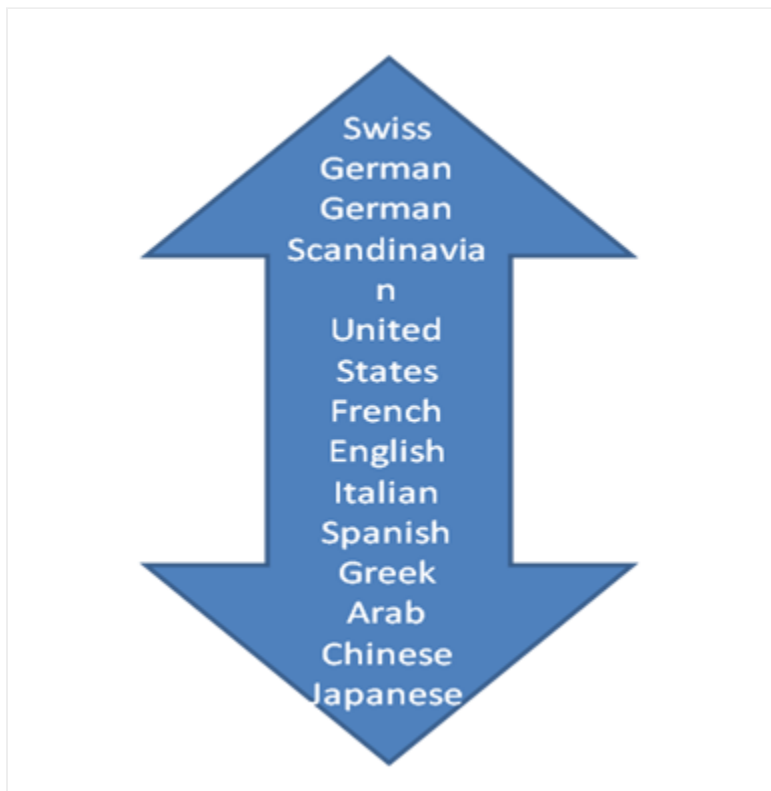
- *Δημόσια απόσταση - 3,50 ως 7,50m*

Η απόσταση αυτή παρατηρείται σε καταστάσεις δημόσιας ομιλίας. Για παράδειγμα, η ομιλία σε ένα συνέδριο ή η παρουσίαση μιας εργασίας. (Hall, 1966, σελ. 114-124)



Κουλτούρες υψηλού και χαμηλού πλαισίου

Τέλος, αναφορικά με το πλαίσιο ο Hall μας παρέχει ένα εργαλείο με το οποίο μπορούμε να καταλάβουμε την δύναμη της διαπολιτισμικής επικοινωνίας. Σύμφωνα με αυτό το εργαλείο, κατηγοριοποιούνται τα πρότυπα επικοινωνίας που προέρχονται από τις διάφορες κουλτούρες ανάλογα με το πλαίσιο, ξεκινώντας από το υψηλό και φτάνοντας μέχρι το χαμηλό. Για να αποκτήσουμε μια καλύτερη αντίληψη της κατηγοριοποίησης αυτής που περιγράφει ο Hall, παρουσιάζεται παρακάτω το ανάλογο σχήμα, στο οποίο παρατηρούμε τον διαχωρισμό των χωρών που ανήκουν στις κουλτούρες υψηλού και χαμηλού πλαισίου.



Όπως παρατηρούμε, χώρες που περιλαμβάνονται στις κουλτούρες υψηλού πλαισίου είναι η Ιαπωνία, η Κίνα, η Αραβία, η Ελλάδα, η Ισπανία και η Ιταλία. Παράλληλα, χώρες που συμπεριλαμβάνονται στις κουλτούρες χαμηλού πλαισίου είναι η Ελβετία, η Γερμανία, η Σκανδιναβία, οι Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, η Γαλλία και η Αγγλία.

Σύμφωνα με τους Samovar et al (2012), στις κουλτούρες υψηλού πλαισίου, το πλαίσιο μέσα στο οποίο λαμβάνει χώρα η επικοινωνία έχει την μεγαλύτερη σημασία. Η τοποθεσία όπου πραγματοποιείται η επικοινωνία, η κατάσταση που επικρατεί, οι σχέσεις και οι ρόλοι των ανθρώπων κυριαρχούν σε σημασία στις εν λόγω κουλτούρες. Τα μηνύματα μεταφέρονται με τρόπο συμβολικό, έμμεσο και συνηματικό. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι στις κουλτούρες υψηλού πλαισίου δεν περνούν απαρατήρητες οι λεπτομέρειες που περιβάλλουν το πλαίσιο.

Όσον αφορά τις κουλτούρες χαμηλού πλαισίου, αυτό που έχει ενδιαφέρον είναι το περιεχόμενο της επικοινωνίας. Συγκεκριμένα, τα γεγονότα, τα δεδομένα, οι αριθμοί, οι ημερομηνίες και οι ξεκάθαρες κουβέντες έχουν την μεγαλύτερη σημασία. Τα μηνύματα που μεταφέρονται είναι απλά, άμεσα, σαφή και ακριβή. Μικρές λεπτομέρειες έχουν αξία για τις εν λόγω κουλτούρες.

Στη συνέχεια, κρίθηκε αναγκαίο να παρουσιαστούν οι διαστάσεις της επικοινωνίας τόσο στις κουλτούρες υψηλού όσο και στις κουλτούρες χαμηλού πλαισίου. Όπως αναφέρει ο Klagger (2012), υπάρχουν μεγάλες διαφορές σε ζητήματα απόψεων και αξιών όσον αφορά την επικοινωνία στις δύο κουλτούρες. Καθίσταται σαφές, πως οι διαφορές υφίσταντο τόσο σε πολιτισμικό όσο και προσωπικό επίπεδο, καθώς εκτός από τις πολιτισμικές διαφορές υπάρχουν και διαφορές ανάμεσα στα άτομα του ίδιου πολιτισμού. Παρόλα αυτά, στο σημείο αυτό θα παρουσιαστούν ζητήματα που αφορούν μόνο την επικοινωνία στις κουλτούρες υψηλού και χαμηλού πλαισίου.

Αρχικά, αξίζει να τονιστεί πως σε κουλτούρες υψηλού πλαισίου, υπάρχει έμμεση επικοινωνία. Τα μηνύματα αποκωδικοποιούνται λαμβάνοντας υπόψη μη λεκτικά στοιχεία και ενδείξεις που υπάρχουν στο ευρύτερο περιβάλλον. Σε αντίθεση με τις κουλτούρες χαμηλού πλαισίου, όπου προτιμάται η άμεση επικοινωνία. Εδώ τα μηνύματα αποκωδικοποιούνται από τις ίδιες τις λέξεις που περιέχονται στο μήνυμα.

Συγκεκριμένα, για την επικοινωνία σε κουλτούρες χαμηλού πλαισίου, μπορούμε να πούμε ότι κυριαρχούν τα επιτεύγματα σε ατομικό επίπεδο με προσανατολισμό κυρίως σε δεδομένα και αποτελέσματα. Παράλληλα, οι ρυθμοί με τους οποίους

πραγματοποιούνται τα γεγονότα είναι αρκετά έντονοι και γρήγοροι. Τέλος, η απόσταση που υπάρχει ανάμεσα σε δύο ανθρώπους που συνομιλούν χαρακτηρίζεται μεγάλη.

Αντίθετα, σε κουλτούρες υψηλού πλαισίου, επιδιώκονται οι διάφορες διαδικασίες να γίνονται ομαδικά, βασισμένες σε αξίες. Δίνεται ιδιαίτερο βάρος στις σχέσεις των ανθρώπων και τα γεγονότα διαδραματίζονται με πιο αργούς ρυθμούς. Τέλος, η απόσταση που υπάρχει ανάμεσα σε δύο ανθρώπους που συνομιλούν χαρακτηρίζεται μικρή.

Στη συνέχεια, θα εξεταστεί μια επίσης πολύ σημαντική πτυχή της επικοινωνίας η οποία είναι η σύγκρουση που μπορεί να υπάρξει ανάμεσα στα άτομα. Είναι αποδεκτό, πως τα άτομα διαχειρίζονται με διαφορετικούς τρόπους τέτοιες καταστάσεις. Παρακάτω θα εξεταστεί η σχέση που μπορεί να υπάρξει μεταξύ σύγκρουσης και πολιτισμικού πλαισίου.

Αρχικά όπως αναφέρεται στους Croucher et all (2012), όταν υπάρξει διαφωνία στις κουλτούρες υψηλού πλαισίου, πιθανότατα να προκληθεί αμηχανία, ντροπή και να βρεθεί κάποιο άτομο σε δύσκολη θέση. Υπάρχουν σιωπηροί κώδικες επικοινωνίας, έμμεσες στρατηγικές αντιμετώπισης της σύγκρουσης και προτιμάται να μην αντιμετωπίζεται η κατάσταση. Αντίθετα, στις κουλτούρες χαμηλού πλαισίου, τα άτομα ενδέχεται να διαχωρίσουν τον διαπληκτισμό από το άτομό τους. Ακόμα, υπάρχουν σαφείς κώδικες επικοινωνίας, άμεση και ανοικτή στρατηγική αντιμετώπισης.

Σύμφωνα με τους Croucher et all (2012), υπάρχουν κάποια είδη αντιμετώπισης των συγκρούσεων. Παρακάτω συνοψίζονται τα είδη αυτά και εξετάζονται σε σχέση με τις κουλτούρες υψηλού και χαμηλού πλαισίου.

Σαν αντιμετώπιση της σύγκρουσης αναφέρεται η αποφυγή (avoiding), κατά την οποία κάποιος αγνοεί το θέμα και αποχωρεί. Στη συνέχεια, υπάρχει ο συμβιβασμός (compromising), όπου προτείνεται μία μέση λύση, έτσι ώστε να επιλυθεί γρήγορα το πρόβλημα. Παρατηρείται ακόμη η κυριαρχία (dominating), όπου τα ατομικά συμφέροντα τοποθετούνται πάνω απ όλα. Επίσης, κάποιοι υιοθετούν την τακτική της ενσωμάτωσης (integrating), σύμφωνα με την οποία γίνεται προσπάθεια να κατευναστούν οι εντάσεις από όλες τις μεριές. Τέλος, υπάρχει και η τακτική του εξυπηρετικού (obliging), όπου κάποιος θυσιάζει τις ανάγκες του για τις ανάγκες των άλλων.

Σύμφωνα με τους Croucher et all (2012), οι στρατηγικές αντιμετώπισης των συγκρούσεων που υιοθετούν οι κουλτούρες χαμηλού πλαισίου είναι οι κυριαρχικές, εξουσιαστικές τάσεις, με πολύ άμεσα μηνύματα (dominating). Αντίθετα, οι κουλτούρες υψηλού πλαισίου περιορίζονται στην αποφυγή, τον συμβιβασμό, την ενσωμάτωση και την εξυπηρέτηση, έχοντας ως κυρίαρχο την έμμεση επικοινωνία (avoiding, compromising, integrating, and obliging).

ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΟ ΠΑΓΟΒΟΥΝΟ

Εκτός από τις κατηγορίες των διαπολιτισμικών διαφορών, σε έναν πολιτισμό υπάρχουν ορατά και μη ορατά στοιχεία. Το 1976, ο Edward Hall ανέπτυξε την αναλογία παγόβουνου - πολιτισμού για να εξηγηθούν τα διαφορετικά στρώματα του πολιτισμού. Σύμφωνα με την αναλογία αυτή ο πολιτισμός, που περιλαμβάνει τις σκέψεις, την επικοινωνία, τις δράσεις, τα έθιμα, τις πεποιθήσεις, τις αξίες κ.λπ., είναι ένα παγόβουνο, το οποίο αποτελείται από ένα μικρό ορατό μέρος και ένα πολύ μεγαλύτερο κάτω από την επιφάνεια. (Hall, 1976) Το εξωτερικό μέρος, η κορυφή, που θεωρείται το συνειδητό μέρος του πολιτισμού, είναι ό,τι μπορούμε να δούμε. Στην κορυφή του πολιτισμικού παγόβουνου (επιφανειακός πολιτισμός) είναι οι συμπεριφορές, τα αντικείμενα, οι θεσμοί, που χαρακτηρίζουν τον πολιτισμό. Αυτά περιλαμβάνουν παραδόσεις, ενδυμασίες, συνήθειες, θρησκεία, μουσική κ.λπ. Αυτά οδηγούν σε θεμελιώδεις παραδοχές για τον κόσμο και την ανθρωπότητα, που υπάρχουν στη «βάση» του παγόβουνου. Πιο συγκεκριμένα, όπως και στο παγόβουνο, που τα 9/10 είναι κάτω από την επιφάνεια του νερού, και στον πολιτισμό τα 9/10 είναι κρυμμένα (deep culture). Η βαθιά κουλτούρα περιλαμβάνει στοιχεία, όπως αξίες, πρότυπα σκέψης, τον ορισμό της αμαρτίας, την έννοια της δικαιοσύνης, τη λέξη ηθική, τον ορισμό της παράνομιας, προσεγγίσεις στην επίλυση προβλημάτων και την προσέγγιση των διαπροσωπικών σχέσεων. (Hanley, 1999)



Διαφορές των δύο τμημάτων του παγόβουνου

Σύμφωνα με τον Hall, ανάμεσα στο εσωτερικό και εξωτερικό τμήμα του πολιτισμικού παγόβουνου εντοπίζονται κάποιες βασικές διαφορές. Αρχικά, το εσωτερικό τμήμα σχετίζεται με την σιωπηρή μάθηση (implicit learned), σύμφωνα με την οποία η μάθηση είναι παθητική διαδικασία και οι άνθρωποι μαθαίνουν χωρίς να έχουν επίγνωση του τι έχουν μάθει. Αντίθετα, το εξωτερικό σχετίζεται με την ρητή μάθηση (explicit learned), όπου η μάθηση είναι ενεργητική διαδικασία και οι άνθρωποι ψάχνουν τη δομή κάθε πληροφορίας, που τους παρέχεται. Μια δεύτερη διαφορά είναι ότι το εσωτερικό τμήμα είναι ασυνείδητο (unconscious), ενώ το εξωτερικό συνειδητό (conscious). Επιπλέον, τα στοιχεία του εσωτερικού τμήματος δύσκολα αλλάζουν (difficult to change), ενώ του εξωτερικού αλλάζουν εύκολα (easily changed). Τέλος, στο εσωτερικό τμήμα περιλαμβάνει την υποκειμενική γνώση (subjective knowledge), ενώ το εξωτερικό την αντικειμενική (objective knowledge). Η αντικειμενική γνώση αποτελείται από πράγματα που μπορούν να παρατηρηθούν ή να αναπαραχθούν ή αποτελούνται από γεγονότα, που προέρχονται από τη συναίνεση κατά την πάροδο του χρόνου. Υποκειμενική γνώση είναι η σφαίρα της προσωπικής προοπτικής και άποψης. (Edward T. Hall's Cultural Iceberg Model)

Ο Hall θεωρεί ότι για να μάθουμε τον εσωτερικό πολιτισμό των άλλων είναι απαραίτητο να συμμετέχουμε ενεργά στον πολιτισμό τους. Όταν κάποιος εισέρχεται σε έναν νέο πολιτισμό, βλέπει μόνο τις συμπεριφορές των ανθρώπων. Όταν, όμως, ξοδεύει περισσότερο χρόνο σε αυτόν τον πολιτισμό, θα του αποκαλυφθούν οι πεποιθήσεις, οι αξίες και τα πρότυπα σκέψης. Το μοντέλο του πολιτισμικού παγόβουνου διδάσκει ότι δεν μπορεί κανείς να κρίνει έναν πολιτισμό βασιζόμενος μόνο στο τι βλέπει, όταν τον συναντά για πρώτη φορά. Αντίθετα, θα πρέπει να περάσει χρόνος για να γνωρίσει τα άτομα αυτού του πολιτισμού και να αλληλεπιδράσει μαζί τους. Μόνο με αυτό τον τρόπο θα ανακαλύψει τα στοιχεία που απαρτίζουν το εσωτερικό μέρος του πολιτισμού τους. Επιπλέον, το να προσπαθήσει κανείς να αλλάξει τις εκφράσεις και τις εκδηλώσεις ενός πολιτισμού, που ανήκουν στο εξωτερικό τμήμα του παγόβουνου, θέτει σε κίνδυνο αξίες αιώνων. (Thompson, 2001, σελ. 222)

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Μέσω της παραπάνω εργασίας προσπαθήσαμε να αναδείξουμε τις διαπολιτισμικές διαφορές που συναντάμε σε διάφορους τομείς της καθημερινής μας ζωής. Προσεγγίσαμε την έννοια αυτή μέσα από τη παρουσίαση θεωρητικών μοντέλων, τα οποία μας παρέχουν κάποιους άξονες και στρατηγικές για την γεφύρωση και την επίλυση πολιτισμικών συγκρούσεων σε ατομικό και κοινωνικό επίπεδο. Στη συνέχεια, εξετάσαμε τις θεωρίες του Hall, ο οποίος, όπως είδαμε, έχει ασχοληθεί με αρκετές πτυχές των πολιτισμικών διαφορών. Σύμφωνα με τις θεωρίες του διαπιστώσαμε τις διαφοροποιήσεις των πολιτισμών και τα χαρακτηριστικά τους.

Από τη μελέτη του υλικού που παρουσιάστηκε δίνεται η δυνατότητα κατανόησης φαινομένων και περιστατικών που συναντάμε στη καθημερινότητά μας, τα οποία σχετίζονται με τις διαπολιτισμικές διαφορές. Ακόμα γίνεται μια προσπάθεια εφαρμογής του υλικού αυτού σε διάφορα εκπαιδευτικά περιβάλλοντα και συνθήκες μέσα από το σχεδιασμό και την ανάπτυξη δραστηριοτήτων.

Εν κατακλείδι, για την αξιολόγηση του προγράμματος προτείνουμε τη διεξαγωγή συνεντεύξεων και παρατήρησης των εκπαιδευτικών. Συγκεκριμένα, πριν την εφαρμογή του προγράμματος μπορούμε να πάρουμε συνεντεύξεις από τους εκπαιδευτικούς και τους παρατηρούμε στην τάξη και στο χώρο του σχολείου. Στόχος είναι η ανίχνευση του τρόπου της διαχείρισης των διαπολιτισμικών διαφορών και επίλυσης σχετικών συγκρούσεων. Αφού διεξαχθεί το πρόγραμμα επαναλαμβάνουμε την παραπάνω διαδικασία (συνεντεύξεις και παρατήρηση των εκπαιδευτικών) για να διαπιστώσουμε αν η συγκεκριμένη παρέμβαση βελτίωσε τον τρόπο που οι εκπαιδευτικοί αντιλαμβάνονται τις διαπολιτισμικές διαφορές και διαχειρίζονται ζητήματα που προκύπτουν.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται οι δραστηριότητες σύμφωνα με τη Νέα Μάθηση (Kalantzis & Cope, 2013, σελ 327-338). Οι δραστηριότητες αυτές αποτελούν το περιεχόμενο του επιμορφωτικού προγράμματος, που απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

- Η πρώτη και η δεύτερη δραστηριότητα, σύμφωνα με τη γνωσιακή διαδικασία της Νέας Μάθησης κατατάσσονται στην κατηγορία *βιώνοντας το γνωστό*.

1η δραστηριότητα:

Στόχος: Να συζητήσουν τρόπους επίλυσης συγκρούσεων

Καλούμε τους εκπαιδευτικούς ανά 5 άτομα να διεξάγουν μία συζήτηση κατά την οποία ο κάθε ένας θα αναπτύξει τους τρόπους με τους οποίους επιλέγει να επιλύσει τις συγκρούσεις στις οποίες κατά καιρούς μπορεί να εμπλακεί.

2η δραστηριότητα:

Στόχος: Να συζητήσουν για τις διαπολιτισμικές διαφορές.

Να συζητήσουν για τις διαπολιτισμικές διαφορές που παρατηρούν στο σχολείο. Ποιες είναι οι εκφάνσεις τους. Να δώσουν παραδείγματα από το εκπαιδευτικό τους περιβάλλον.

- Η τρίτη δραστηριότητα, σύμφωνα με τη γνωσιακή διαδικασία της Νέας Μάθησης κατατάσσεται στην κατηγορία *βιώνοντας το νέο*.

3η δραστηριότητα:

Στόχος: Να έρθουν οι εκπαιδευτικοί σε επαφή με όλα αυτά τα στοιχεία που έχουμε αναφέρει στο κείμενο μας μέσα από ένα πιο άμεσο τρόπο

Στη συγκεκριμένη δραστηριότητα παρουσιάζουμε ένα βίντεο <https://www.youtube.com/watch?v=QsTf-bqSNeE> στο οποίο παρουσιάζονται τα στοιχεία των κουλτούρων χαμηλού και υψηλού πλαισίου τα οποία έχουμε αναφέρει. Συγκεκριμένα, παρουσιάζονται άτομα στο χώρο της δουλειάς τους, τα οποία εκπροσωπούν και τις δύο κουλτούρες. Βλέπουμε τη συμπεριφορά και τον τρόπο που δουλεύουν, πριν κατά τη διάρκεια και μετά το meeting που έχουν με την διευθύντρια. Μοιάζουν ή διαφέρουν τα στοιχεία αυτά που βλέπουν στο βίντεο από την επαφή τους με άλλους εκπαιδευτικούς;

- Η τεταρτη δραστηριότητα, σύμφωνα με τη γνωσιακή διαδικασία της Νέας Μάθησης κατατάσσεται στην κατηγορία *εννοιολόγηση με ορολογία*.

4η δραστηριότητα:

Στόχος: Να κατηγοριοποιήσουν διάφορα στοιχεία του πολιτισμού, τοποθετώντας τα στο ορατό ή στο μη ορατό τμήμα του παγόβουνου.

Χρησιμοποιούμε το online λογισμικό iceberg activity https://www.familyforce.ca/sites/AllLocations/EN/Relocation/Documents/Iceberg_EN.swf στο οποίο απεικονίζεται ένα παγόβουνο, το ορατό και το μη ορατό τμήμα του. Στο πλάι υπάρχουν εικόνες διαφόρων πολιτισμικών στοιχείων, όπως ενδυμασίες, μουσική κλπ. Οι εκπαιδευτικοί καλούνται να τοποθετήσουν την κάθε εικόνα στο κατάλληλο τμήμα του παγόβουνου, δηλαδή στο ορατό και στο μη ορατό. Η επιλογή γίνεται ανάλογα με το αν θεωρούν ότι αυτά τα στοιχεία ανήκουν στο συνειδητό μέρος ενός πολιτισμού, που μπορούμε δηλαδή να δούμε ή στο ασυνείδητο.

- Η πέμπτη δραστηριότητα, σύμφωνα με τη γνωσιακή διαδικασία της Νέας Μάθησης κατατάσσεται στην κατηγορία *εννοιολόγηση με θεωρία*.

5η δραστηριότητα:

Στόχος: Να κατηγοριοποιήσουν τις παρακάτω προτάσεις στις αντίστοιχες διαστάσεις με βάση το μοντέλο του Hofstede.

Μοιράζουμε στους εκπαιδευτικούς φύλλα εργασίας, τα οποία περιλαμβάνουν 15 προτάσεις σχετικές με τις πολιτισμικές διαφορές του μοντέλου του Hofstede. Οι εκπαιδευτικοί καλούνται να κατηγοριοποιήσουν τις παρακάτω προτάσεις στην αντίστοιχη διάσταση με βάση την παραπάνω θεωρία.

Οι έξι διαστάσεις είναι οι εξής:

- 1/ Απόσταση δύναμης (μικρή ή μεγάλη)
- 2/ Αποφυγή αβεβαιότητας (χαμηλή ή υψηλή)
- 3/ Ατομικισμός-Κολεκτιβισμός
- 4/ Αρρενωπότητα- Θηλυκότητα
- 5/ Μακροπρόθεσμος- Βραχυπρόθεσμος Προσανατολισμός
- 6/ Επιείκεια- Αυτοσυγκράτηση

Προτάσεις:

Η χρήση της δύναμης πρέπει να είναι νόμιμη και να υπόκειται σε κριτήρια καλού και κακού.

Δασκαλοκεντρική προσέγγιση μάθησης.

Ανεκτικότητα στις διαφορετικές απόψεις.

Τυποποιημένες καταστάσεις με σαφείς κανόνες και παραδόσεις.

Το άγχος του ανήκειν.

Σκοπός της εκπαίδευσης να μάθουν πώς να μαθαίνουν.

Η σχέση υπερισχύει της εργασίας.

Ελάχιστη συναισθηματική και κοινωνική διαφοροποίηση του ρόλου μεταξύ των φύλων.

Η δουλειά υπερισχύει της οικογένειας.

Ισορροπία μεταξύ οικογένειας και δουλειάς.

Τα πιο σημαντικά γεγονότα στη ζωή ενός ανθρώπου συνέβησαν στο παρελθόν ή λαμβάνουν χώρα τώρα.

Η λιτότητα και η επιμονή είναι σημαντικοί στόχοι.

Η ελευθερία λόγου δεν αποτελεί πρωταρχικό μέλημα.

Έμφαση στο συναισθηματικό κόσμο του ανθρώπου.

- Η έκτη δραστηριότητα, σύμφωνα με τη γνωσιακή διαδικασία της Νέας Μάθησης κατατάσσεται στην κατηγορία *αναλύοντας λειτουργικά*.

6η δραστηριότητα:

Στόχος: Να αναλύσουν τις αιτίες ή τα αποτελέσματα του παγόβουνου

Δίνουμε στους εκπαιδευτικούς ένα φύλλο εργασίας στο οποίο παρουσιάζεται ένα πολιτισμικό παγόβουνο. Επιπλέον, έχουμε συμπληρώσει κάποια στοιχεία πάνω και κάτω από το παγόβουνο και ζητάμε από τους εκπαιδευτικούς να βρουν το αίτιο ή το αποτέλεσμα του εκάστοτε στοιχείου.

- Η έβδομη δραστηριότητα, σύμφωνα με τη γνωσιακή διαδικασία της Νέας Μάθησης κατατάσσεται στην κατηγορία *αναλύοντας κριτικά*.

7η δραστηριότητα:

Στόχος: Να αναλογιστούν τις επιπτώσεις της διαπολιτισμικής διαφοράς σε σχέση με το χώρο (προσωπική- σωματική επαφή) για το άτομο, το σχολείο και την ευρύτερη κοινωνία.

Παρουσιάζουμε στους εκπαιδευτικούς μια μελέτη περίπτωσης σύμφωνα με την οποία σε ένα ελληνικό σχολείο υπάρχουν μαθητές ασιατικής προέλευσης. Οι συγκεκριμένοι μαθητές λόγω της κουλτούρας τους, διατηρούν μικρότερη ζώνη απόστασης, δηλαδή έρχονται σε στενή επαφή με τους άλλους μαθητές όταν συνομιλούν. Στη συνέχεια καλούμε τους εκπαιδευτικούς να μας πουν τι προβλήματα μπορεί να προκύψουν όσον αφορά τα άτομα, το σχολείο και την ευρύτερη κοινωνία.

- Η όγδοη και η ένατη δραστηριότητα, σύμφωνα με τη γνωσιακή διαδικασία της Νέας Μάθησης κατατάσσεται στην κατηγορία *εφαρμόζοντας κατάλληλα*.

8η δραστηριότητα:

Στόχος: Να εφαρμόσουν τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν στο βίντεο και αφορούν χαρακτηριστικά κουλτούρων χαμηλού και υψηλού πλαισίου.

Συγκεκριμένα, προτείνουμε ένα role play, όπου οι εκπαιδευτικοί διαλέγοντας ποια από τις δύο κουλτούρες θα αντιπροσωπεύσουν, θα υποδυθούν και θα παρουσιάσουν σε ζευγάρια τα χαρακτηριστικά που συναντάμε στην επικοινωνία δύο ατόμων από κουλτούρες χαμηλού και υψηλού πλαισίου στον εργασιακό τους χώρο.

9η δραστηριότητα:

Στόχος: Να επιλέξουν με ποια στρατηγική του μοντέλου Trompenaars και Hampden-Turner θα επιλύσουν συγκρούσεις των κουλτούρων.

Δίνουμε στους εκπαιδευτικούς καρτέλες με μελέτες περίπτωσης με συγκρούσεις από το χώρο της εκπαίδευσης και καρτέλες με στρατηγικές σύμφωνα με το μοντέλο του Trompenaars και Hampden-Turner. Ζητάμε από τους εκπαιδευτικούς με βάση το παραπάνω μοντέλο να επιλύσουν τις παρακάτω συγκρούσεις με την κατάλληλη στρατηγική.

Οι συγκρουσιακές καταστάσεις που δίνονται στους εκπαιδευτικούς είναι οι εξής:

Ένας διευθυντής από την πολυχρονική κουλτούρα εργάζεται σε ένα σχολείο που ανήκει σε μονοχρονική κουλτούρα. Ζητά από τους εκπαιδευτικούς να αναπτύξουν ταυτόχρονες και παράλληλες δράσεις. Ποιες είναι οι συγκρούσεις που αναπτύσσονται και με ποιες στρατηγικές θα τις επιλύατε;

Ένας μαθητής προτιμά να δουλεύει ατομικά και όχι στο πλαίσιο της ομάδας. Ποια στρατηγική θα μπορούσε να ακολουθήσει ο εκπαιδευτικός;

Ένας μαθητής δεν ενδιαφέρεται για την οικοδόμηση των σχέσεων, αλλά για την επίτευξη των στόχων, υπακούοντας τους κανόνες. Ποια στρατηγική θα πρέπει να αναπτύξει ο εκπαιδευτικός;

Ένας εκπαιδευτικός από μονοχρονική κουλτούρα έχει αναλάβει την εκπαίδευση παιδιών μιας ομάδας παιδιών που ανήκουν στην πολυχρονική κουλτούρα. Τι πρέπει να κάνει ο εκπαιδευτικός για να αναπτύξει την συνεργατικότητα;

Ένας εκπαιδευτικός από την κουλτούρα υψηλού πλαισίου διδάσκει σε μαθητές που προέρχονται από κουλτούρα χαμηλού πλαισίου. Τα παιδιά ζητούν από τον εκπαιδευτικό να τους περιγράψει με σαφήνεια τις οδηγίες και τις διαδικασίες που χρειάζεται να ακολουθήσουν για την εκτέλεση ενός έργου, πράγμα που έρχεται σε αντίθεση με την κουλτούρα του εκπαιδευτικού. Τι θα μπορούσε να κάνει ο εκπαιδευτικός;

Ένας διευθυντής σχολείου από κουλτούρα υψηλού πλαισίου δεν ορίζει σαφείς προθεσμίες για την επίτευξη έργων, γεγονός που δυσκολεύει κάποιους συνεργάτες του που προέρχονται από την κουλτούρα χαμηλού πλαισίου. Πώς θα μπορούσε να ξεπεραστεί το συγκεκριμένο πρόβλημα;

- Η δέκατη δραστηριότητα, σύμφωνα με τη γνωσιακή διαδικασία της Νέας Μάθησης κατατάσσεται στην κατηγορία *εφαρμόζοντας δημιουργικά*.

10η δραστηριότητα:

Στόχος: Να σχεδιάσουν οι εκπαιδευτικοί μια αφίσα και να γράψουν ένα κείμενο για την τοπική εφημερίδα.

Οι εκπαιδευτικοί καλούνται να δημιουργήσουν μία αφίσα, η οποία θα αποτυπώνει προτάσεις και τρόπους συνύπαρξης ατόμων από διαφορετικές κουλτούρες. Στη συνέχεια, θα τη συνδέσουν με ένα κείμενο που θα παρουσιάζονται πιο αναλυτικά και επεξηγηματικά οι προτάσεις και θα τα στείλουν στην τοπική εφημερίδα.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Croucher, S.M., Bruno, A., McGrath, P., Adams C., McGahan, C., Suits, A., Huckins, A. (2012) Conflict Styles and High-Low Context Cultures: A Cross-Cultural Extension. *Communication Research Reports*, 29 (1), 64-73.
- CzechKid. *Culture and cultural differences*. Ανακτήθηκε από <http://www.czechkid.eu/si1140.html>
- Drogendijk, R., & Slangen, A. (2006). Hofstede, Schwartz, or managerial perceptions? The effects of different cultural distance measures on establishment mode choices by multinational enterprises. *International business review*, 15(4), 361-380.
- Griffin, E. (1989). *A First Look at Communication Theory: Proxemic Theory of Edward Hall*, pp. 60-67.
- Hall, E.T. (1966). *The Hidden Dimension*. NY: Anchor Books Editions
- Hall, E.T. (1976). *Beyond Culture*. NY: Anchor Books Editions
- Hanley, J. H. (1999). Beyond the tip of the iceberg. Reaching today's youth. *The Community Circle of Caring Journal*, 3(2), 9-12.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, Unit 2.
- Kalantzis, M. & Cope, B. (2013). Γνώση και Μάθηση. Στο Ε. Αρβανίτη (Επίμ.), *Νέα Μάθηση. Βασικές Αρχές για την Επιστήμη της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.
- Klagge, J. (2012). *Communicating In High-Context and Low-Context Cultures*. Ανακτήθηκε από https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jaDWg00Nm5kj:https://www.researchgate.net/profile/Jay_Klagge/publication/298497484_COMMUNICATING_IN_HIGH_LOW_CONTEXT_CULTURES/links/56e9afec08ae95bddc2a0a87+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=gr
- Licht, A. N., Goldschmidt, C., & Schwartz, S. H. (2001). Culture, law, and finance: cultural dimensions of corporate governance laws. *In Law and Economics Workshop, University of California*, pp.0-56.
- Maznevski, M. L., Gomez, C. B., DiStefano, J. J., Noorderhaven, N. G., & Wu, P. C. (2002). Cultural dimensions at the individual level of analysis the cultural orientations framework. *International journal of cross cultural management*, 2(3), 275-295.
- Mindtools corporate (2014). *The Seven Dimensions of Culture: Your 10-Minute Guide to Understanding Cultural Differences*. Ανακτήθηκε από <https://www.mindtools.com/blog/corporate/wp-content/uploads/sites/2/2014/09/Seven-Dimensions-Culture.pdf>
- Nguyen, H. *Compare and contrast cultural frameworks developed by Geert Hofstede and Fons Trompenaars*. Ανακτήθηκε από http://www.academia.edu/7380042/Compare_and_contrast_cultural_frameworks_developed_by_Geert_Hofstede_and_Fons_Trompenaars

- Rafferty, J. (2013). *Fons Trompenaars-THT consulting*. Ανακτήθηκε από http://www2.thtconsulting.com/downloads/JamesRafferty_SevenDimensions.pdf
- Rutledge Br. (2011). *Cultural Differences - Monochronic versus Polychronic*. Ανακτήθηκε από <http://thearticulateceo.typepad.com/my-blog/2011/08/cultural-differences-monochronic-versus-polychronic.html>
- Samovar, L. A., Porter, R.E., McDaniel, E.R.(2012). *Intercultural communication: A reader*. Cengage Learning.
- Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (2007). Cultural values in organisations: insights for Europe. *European Journal of International Management*, 1(3), 176-190.
- Signorini, P., Wiesemes, R., & Murphy, R. (2009). Developing alternative frameworks for exploring intercultural learning: a critique of Hofstede's cultural difference model. *Teaching in Higher Education*, 14(3), 253-264.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied psychology*, 48(1), 23-47.
- Schwartz, S. H. (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative sociology*, 5(2), 137-182.
- Thompson, L.L. (2001). *The mind and heart of the negotiator (2nd ed.)*. Upper Sandle River, New JerseyQ Prentic Hall.

Antigoni Raftopoulou
