

ВОПРОСЫ КЛАССИФИКАЦИИ КУЛЬТУР И ИХ СВЯЗЬ С АКАДЕМИЧЕСКИМ ПРОСТРАНСТВОМ

И.П. Хутыз

Кубанский государственный университет, Краснодар

В статье представлен анализ научных трудов, посвященных особенностям культур и свойственным им стратегиям поведения. Отмечено, что эти культурные специфики проявляются в академическом пространстве, например, в том, как интерпретируются роли участников академического дискурса, который конструируется согласно нормам и традициям общества. Сделан вывод об актуальности вопросов межкультурного общения в академической среде в связи с интенсификацией процессов академической мобильности.

Ключевые слова: культурные особенности, индивидуализм, коллективизм, академическая мобильность, академический дискурс.

Для успешных процессов межкультурной коммуникации многие современные специалисты прилагают усилия, чтобы создать подробные классификации, описывающие культуры по ряду критериев, например, по особенностям отношения индивида к группе, ко времени, природе, чувствам, правилам [Trompenaars 1998]. Понимание специфичных черт представителей культур позволяет коммуникантам прогнозировать речевое поведение друг друга и, возможно, более эффективно находить совместные пути решений вопросов, возникающих из-за социокультурных различий. Данная статья рассматривает различные подходы к описанию специфик представителей различных культур и определяет актуальность этих исследований для академической среды XXI столетия.

Для понимания механизмов, оказывающих наибольшее воздействие на культурно-специфичное формирование индивида, авторы, исследующие, например, культурные особенности лидерства, обращаются к истокам изучения культуры и ее влияния на человека, отмечая, что уже в XVIII веке британские, немецкие и французские философы были озабочены понятием «национальный характер». Однако только в начале XX века вопросы национального характера стали обсуждаться активно. Во время и после Второй мировой войны американское правительство призвало антропологов создать научную базу, которая позволит понять поведение враждебных наций, включающих Германию, Японию и СССР [House 2002].

Одна из первых попыток выявить культурные особенности обществ была предпринята американским антропологом Э. Холлом, разработавшим систему разделения всех наций мира на высоко- и низко-контекстные [Hall 1976]. В высоко-контекстной культуре большой объем передаваемой информации не вербализирован. Суть сообщения заключена в самой среде, в особенностях взаимоотношений людей и т.д. Ясно и четко передают информацию представители низко-контекстных культур, которые зачастую являются индивидуалистами. Высоко-контекстные культуры исследователи часто определяют как коллективистские [Hofstede 2005: 89]; в них ценится устная коммуникация, налаживание дружеских взаимоотношений с деловыми партнерами и т.д. [Gibson 2008].

Группа исследователей [House 2002] отмечает, идея о том, что культура приобретается в процессе социализации, довольно популярна среди психологов-антропологов. Эти ученые указывают, что, к сожалению, в современных антропологических исследованиях недостаточно активно используется статистический метод – важнейший, по их мнению, при изучении культурных особенностей. В результате, понимание термина «национальный характер» иногда сводится к упрощенным стереотипам, не имеющим эмпирической основы. К счастью, уже в 1970-е гг. необходимость находить эффективные пути взаимодействия с другими культурами способствовала тому, что «национальные характеры» стали изучаться в рамках психологии, все больше использующей теперь уже и количественные методы исследования.

В настоящее время ученые проявляют интерес (особенно психологи) к тому, как личностные характеристики взаимодействуют с культурными. Именно эти два аспекта ученые рассматривают с применением количественных показателей, например, опираясь на модель пяти факторов (Five-Factor Model). Психологи высказывают предположение о том, что существует пять основных измерений личности: экстравертность, готовность соглашаться, честность, невротическое состояние, открытость. По проявлению этих пяти особенностей, которым соответствуют дополнительные поведенческие черты (отношения, ценности, привычки, качества), мы можем судить о культурных спецификах поведения. Например, в западных обществах у женщин больше возможностей посвятить себя карьере, чем в исламских культурах. Но насколько важно для женщины (представителя западной культуры) заниматься своей карьерой – зависит от ее личностных особенностей, например, уверенности в себе и стремления добиться успеха. Подобный механизм, утверждают ученые, работает как в организациях, так и целых обществах. Безусловно, в действительности такое гомогенное общество не существует, но различия в личностных чертах способствуют развитию тех или иных культурных практик, большему акценту на них [House 2002: 58].

Разнообразные факторы могут стать яркими сигнификаторами культурных особенностей. Например, в масштабном исследовании национальных особенностей Р. Линна (Richard Lynn) «Personality and National Character» (1971) анализ был проведен на основании национальных медицинских индикаторов 18 экономически развитых стран. Во внимание были приняты такие показатели, как частотность хронических психозов, количество потребляемых калорий в день, количество самоубийств, выкуренных сигарет. В результате был выведен показатель (dimension) беспокойства, по которому можно классифицировать эти страны.

Очевидно, что ученые используют самые разные методы выявления показателей, необходимых для классификации и описания культур, среди которых метод опроса остается одним из самых распространенных на сегодняшний день. Важно помнить, чтобы аудитория, которая принимает участие в исследовании, была достаточно многочисленной и разнообразной, т.е. репрезентативной. Так, например, исследовательская программа World

Values Survey (WVS) в своих выводах опирается на ответы на 360 вопросов 60 000 опрошенных из 43 стран. Эти вопросы были посвящены темам экологии, экономике, эмоциям, семье, гендеру, правительству, здоровью, счастью, отдыху и т.д. Исследование GLOBE Research Project, которое строится на материале репрезентативной выборки, рассматривает измерения культурно-специфичной парадигмы для определения взаимоотношений между социумом, организационной культурой и формами лидерства. В проект были вовлечены 150 помощников-исследователей, которые помогали собрать информацию от 9000 управляющих из 500 разных организаций в 61 стране [House 2002]. Безусловно, такое широкомасштабное исследование зачастую сложно осуществить, однако разнообразные средства информационного обмена, в первую очередь электронная почта и социальные сети, позволяют привлекать к опросу значительное количество участников.

Известный нидерландский социолог Г. Хофстеде, пытаясь описать уникальные черты представителей различных культур, опытным путем соотнес показатели четырех измерений – дистанция власти (power distance), избегание неуверенности (uncertainty avoidance), индивидуализм / коллективизм (individualism / collectivism), маскулинность / феминность (masculinity / femininity) – с особенностями их проявления в обществе [Hofstede 2005]. Так, было доказано, что показатель дистанции власти соотносится с жесткостью во внутренней политике страны и с неравномерным распределением дохода. Фактор избегания неуверенности может ассоциироваться с ролью церкви в обществе, правилом иметь при себе удостоверение личности. Индивидуализм связан с национальным процветанием (ВВП на душу населения) и мобильностью между социальными классами при смене поколений и т.д. Были определены и личностные качества, соответствующие этим измерениям: индивидуализм соотносится с экстравертностью, т.е. открытостью, стремлением к самовыражению; избегание неуверенности – с невротизмом, а показатель дистанции власти – с добросовестностью (честностью) [Hofstede 2004].

Неврозы, как правило, наиболее типичны в маскулинных культурах с высоким показателем боязни неуверенности, так как в этих обществах значительное внимание уделяется деньгам, работе (предположительно, мужские ценности). Напротив, в «женственных» культурах, где явное разделение гендерных ролей отсутствует, акцент ставится на поддержание высокого качества жизни, получение удовлетворения от общения с интересными людьми. Например, симптомы депрессии были намного ниже у студентов из «женственных» обществ, нежели у студентов из «мужественных» стран (Цит. по [Hofstede 2004]).

Итак, несмотря на то, что современные ученые различных направлений уделяют пристальное внимание вопросам межкультурного общения, актуальность данной темы не ослабевает. Достаточно обратить внимание на количество и многообразие книг в этой области, издаваемых каждый год на разных языках, например, на русском – В.Ф. Стародубцев, «Межкультурная коммуникация в бизнесе и предпринимательстве. Поиск деловой

идентичности» (2013); Ю.Л. Оболенская, «Художественный перевод и межкультурная коммуникация» (2012); Т.В. Карнажицкая, «Межкультурные коммуникации» (2012); Р.К. Тангалычева, «Теории и кейсы межкультурной коммуникации в условиях глобализации» (2012) и т.д.; на английском – K.Sorrells Sorrells, «Intercultural Communication: Globalization and Social Justice» (2012); J. Martin, T. Nakayama, «Intercultural Communication in Contexts» (2012); S. Ting-Toomey, C.L. Chung, «Understanding Intercultural Communication» (2011); L.A. Samovar, R.E. Porter, E.R. McDaniel, «Intercultural Communication» (2011).

Такое разнообразие изданий обусловлено актуальностью вопросов межкультурной коммуникации в самых различных сферах нашей жизни, усилением межкультурной взаимозависимости в мире, в связи с чем мы все чаще говорим о мобильности специалистов. Как отмечает профессор университета Массачусетса D. Carbaugh (2005), изучающий вопросы коммуникации, глобализация – новая экономическая арена, в пределах которой путешествие и торговля, корпоративное процветание и национальная безопасность зависят от международной кооперации. В образовательной среде эта особенность нашей действительности проявляется в мобильности студентов и преподавателей, налаживании международных контактов. Чтобы стать участником интересных (зачастую необходимых для профессионального развития) процессов, связанных с академической мобильностью, важно владеть иностранными языками, в первую очередь, английским, а также навыками межкультурной коммуникации, которые позволяют в инокультурном пространстве успешно реализовать профессионалам поставленные цели.

Активная международная деятельность – важнейший показатель интегрированности современной компании и, конечно, вуза в глобальное пространство. Именно поэтому среди критериев эффективности российских вузов, оценка которых впервые проводилась в 2012 году, международная деятельность стала одним из показателей (вместе с баллом ЕГЭ поступающих, показателями доходов, объемами научных открытий и т.д.) [Новые критерии <http>]. Заметим, что в год проведения первой оценки эффективности российских вузов по другую сторону Атлантического океана канадским ученым М. Джелавичем было высказано мнение о том, что эффективность вуза может определяться именно его международной деятельностью: «The effectiveness of educational institutions looking to offer international educational opportunities and the environments for international researchers working in institutions outside their home country is of particular relevance. <...> Educators, administrators and learners will benefit from understanding the expectations of learning and research across borders» [Jelavic 2012: 26].

Активизация программ академической мобильности была одной из причин реформирования учебного процесса в рамках болонской системы образования. Студенты, принимающие участие в таких программах, не могут не заметить различия в организации образовательных процессов, роли участников этих процессов, интерпретации событий. Так, опрос студентов из

Кубанского государственного университета, обучающихся на факультете романо-германской филологии, показал, что больше всего им понравились независимость и то, что в зарубежном вузе к ним относились как к самостоятельному индивиду, способному принимать решения и нести за них ответственность. Все студенты отмечают, что посещаемость, которой уделяют значимое внимание в их родном вузе, не играет такой роли в процессе образования за рубежом [Хутыз 2013(б)]. Среди недостатков студенты отметили нехватку контроля над их успеваемостью со стороны зарубежных преподавателей, и отсутствие таких реалий российской сферы образования, как список вопросов, помогающий подготовиться к экзаменам, и, самое главное, – самоэкзамены, которые зачастую получают студенты за прилежную работу в течение семестра. В ответах некоторых студентов отмечен и слишком большой акцент на самостоятельной, внеклассной работе, к которой не привыкли российские студенты, и которым нужно, как признает одна из участниц опроса (Анастасия): «разжевать да в рот положить, а потом еще не раз проверить, как оно там все усвоилось».

Для дальнейшего анализа различий образовательных процессов мы решили, что ответы нужно искать именно в межкультурных различиях. Интересно, что интерпретация роли менеджера в обществе также имеет социокультурные особенности [Laurent 1983]. В определенной степени вовлеченность менеджера в процесс руководства и его / ее готовность давать ответы на вопросы подчиненных обусловлены показателем дистанции власти. Данный показатель, как отмечалось выше, указывает на отношение в обществе к иерархии и неравенству: чем выше данный показатель, тем больше дистанция (как социальная, так и финансовая) между руководителем и подчиненными.

Как нам кажется, формат отношений между преподавателем и студентами тоже может определяться фактором дистанции власти, характерным для всех социальных сфер. Соответственно, возможно рассмотрение различий в образовательных процессах под углом и других измерений, например, коллективизма и индивидуализма, которые определяют особенности взаимоотношения индивида и группы. Так, в культурах с более высоким показателем качеств коллективизма существует социальная модель, которая тесно связывает представителей общества, видящих себя как неразрывное целое. Люди в таких культурах мотивированы в первую очередь нормами и правилами, разработанными различными коллективами, частью которых они являются. Индивидуализм в обществе предполагает социальный порядок, при котором индивиды считают себя свободными от связей с коллективами; их мотивируют свои собственные интересы и предпочтения, способность к саморазвитию и самореализации [Triandis 1985: 2]. Эти социальные модели присутствуют, безусловно, и в учебной аудитории.

В культуре с доминирующими признаками коллективизма обучающиеся – это единая группа. Для того чтобы получить ответ на вопрос преподавателю, возможно, нужно вызывать студента по имени. У индивидуалистов присутствие студента в группе сопровождается желанием выразить свою идентичность, мнение. Соответственно, студенты более активны, задают

много вопросов, высказывают свое мнение и т.д. Именно поэтому от преподавателей, приехавших из культуры с доминирующими признаками индивидуализма в культуру коллективистов, можно слышать жалобы о неактивности студентов, которую ошибочно принимают за отсутствие интереса к предмету: «it often happens that teachers from a more individualist culture move to a more collectivist environment. A typical complaint from such teachers is that students do not speak up, not even when the teacher puts a question to the class» [Hofstede 2005: 96].

Было также отмечено, что индивидуалисты воспринимают процесс обучения как возможность стать самодостаточными и, самое главное, независимыми. Образование готовит индивида к поиску своего места среди других независимых личностей. Диплом в таких обществах – подтверждение экономической значимости человека, обретение им чувства самоуважения («his or her self-respect: it provides a sense of achievement» [Hofstede 2005: 99]. Для коллективистов образование дает навыки, которые позволяют выпускнику стать членом большего количества уважаемых коллективов. Получить диплом – это честь для выпускника и его семьи. В таких обществах диплом важен для социального признания, уважения в группе (т.е. наличие самого диплома важнее (не)полученных знаний). Самореализация не играет здесь такой роли, как в обществах индивидуалистов. В культурах коллективистов стремление получить диплом (а не знания) настолько высоко, что зачастую это может достигаться нелегальными способами, а образовательные стратегии, основанные на доверии (например, экзамен, который студент выполняет дома самостоятельно – take home exam, другие виды самостоятельной работы), зачастую просто не работают [Hofstede 2005].

Скорее всего, поэтому студенты, приехавшие в зарубежные вузы западной и центральной Европы из России, ощущали свою независимость значительно острее, чем дома, где в обществе еще сохраняются (постепенно уменьшаясь) признаки коллективизма. На западе нет необходимости постоянно контролировать студента, так как его успех в учебе, предположительно, напрямую связан с его финансовой и личностной независимостью в будущем. Это объясняет, почему российские студенты отметили нехватку контроля со стороны преподавателей, например, при проверке выполнения домашнего задания.

Дистанция власти, т.е. отношение к авторитету, – еще один показатель, позволяющий охарактеризовать выстраивание взаимоотношений в обществе, демонстрирует, насколько (не)формально студенты выстраивают отношения с преподавателями. Культуры с низким показателем приветствуют свободную дискуссию на занятиях, студенты задают вопросы, высказывают свое мнение. Преподаватель учит студентов конструировать свое «я», выражать свою индивидуальность. Соответственно, отношения выстраиваются на равных. Преподаватель может признать, что ему / ей не хватает знаний, чтобы ответить на какой либо вопрос – это не будет считаться потерей лица, как в обществах с большим показателем дистанции власти, в которых преподаватель не может признать, что не знает ответа на

вопрос студентов, так как он возведен на пьедестал. Когда один студент из Ирана услышал от своего американского профессора ответ *I don't know the answer, I'll have to look it up* он был шокирован. По его мнению, в Иране профессор бы выдумал ответ, но сказать «Не знаю» – позор [Adler 1991: 70].

Очевидно, что различия в коммуникативных стратегиях образовательного пространства, обусловленные социокультурными спецификами, будут проявляться в различных жанрах письменного и устного академического дискурса. Например, культурам, склонным к коллективизму, свойственна профессиональная скромность в письменных дискурсах, например, в научных статьях, выпускных квалификационных работах и т.д., выражаемая с помощью местоимения «мы», безличных и пассивных конструкций. Для сравнения, англоязычные авторы более активно используют личные местоимения, особенно местоимения первого лица единственного числа, активные конструкции, обозначающие агента действия и т.д., что позволяет им более ярко, чем их русскоязычным коллегам, выражать свое присутствие в дискурсе статьи и акцентировать свой вклад в исследование [Хутыз 2013(а)]. Риторические вопросы, предполагающие определенную степень неформальности, также чаще используются англоязычными коммуникантами в письменном академическом дискурсе. Русскоязычные ученые реже используют вопросы, т.к. они транслируют еще и очевидный оттенок авторитетности [Khoutyz 2013].

Таким образом, вопросы выявления культурно-специфичных особенностей и их проявления в академической среде крайне актуальны. Это обусловлено ростом программ академической мобильности, а также вовлеченностью современных специалистов в глобальное профессиональное пространство.

ЛИТЕРАТУРА

1. Новые критерии эффективности вузов [Электронный ресурс] // **UEFIMA.RU**. – URL: <http://www.uefima.ru/news/obshhestvo/novye-kriterii-effektivnosti-vuzov.html>.
2. Хутыз И.П. Диалогичность в письменном академическом дискурсе: кросс-культурный анализ / И.П. Хутыз // Жанры и типы текста в научном и медийном дискурсе.– Орел, 2013 (а). – Вып. 11. – С. 30-40.
3. Хутыз И.П. Межкультурные вопросы процессов академической мобильности / И.П. Хутыз // Теория и практика общественного развития. Краснодар, 2013 (б). – № 7. – С. 65-69.
4. Adler N.J. International Dimensions of Organizational Behavior / N.J. Adler. – Boston, 1991.
5. Carbaugh D. Cultures in Conversation / D. Carbaugh. – London, 2005.
6. Gibson R. Intercultural Business Communication / R. Gibson. – Oxford, N.Y., 2008.
7. Hall E. Beyond Culture / E. Hall. – New York, 1976.
8. Hofstede G. Cultures and Organization / G. Hofstede, G.J. Hofstede. – McGraw Hill, 2005.
9. Hofstede G. Personality and Culture Revisited: Linking Traits and Dimensions of Culture / G. Hofstede, R. McCrae // Cross-Cultural Research Journal, 2004. – № 38 (1). – Pp. 52-88.
10. House R.J. Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: An introduction to project GLOBE / R.J. House, M. Javidan, P. Hanges, P. Dorfman // Journal of World Business, 2002. – № 37 – Pp. 3-10.
11. Jelavic M. Management education and research: Cultural and philosophical differences between east and west / M. Jelavic // Research. Canadian Institute of Management, 2012. – Pp. 26-27.
12. Khoutyz I. Engagement Features in Russian and English: a Cross-Cultural Analysis of Academic Written Discourse / I. Khoutyz // Working Papers in TESOL & Applied Linguistics. – N.Y., 2013. – Vol. 13 (1). – Pp. 1-20.
13. Laurent A. The cultural diversity of Western conceptions of management / A. Laurent // International Studies of Management and Organization, 1983. – Vol. 13 (1-2). – Pp. 75-96.
14. Triandis H.C. Individualism & Collectivism / H.C. Triandis. – Oxford, 1985.
15. Trompenaars F. Riding the Waves of Culture / F. Trompenaars, C. Hampden-Turner. – N.Y., 1997.

CULTURAL CLASSIFICATIONS AND THEIR IMPORTANCE FOR ACADEMIC ENVIRONMENT

I.P. Khoutyz

Kuban State University, Krasnodar

The article reviews the research devoted to the study of intercultural communication. The intercultural differences are often observed in academic environment, for instance, in interpreting the roles of those involved in the process of communication. Obviously, academic discourse is constructed in compliance with cultural norms and traditions. The conclusion is made that because of increasing number of academic mobility programs, a special emphasis should be made on the role of intercultural communication studies in academic environments.

Keywords: cultural specifics, individualism, collectivism, academic mobility, academic discourse.

Об авторе:

ХУТЫЗ Ирина Павловна – доктор филологических наук, зав. кафедрой прикладной лингвистики и новых информационных технологий Кубанского государственного университета, *e-mail*: ir_khoutyz