Курси підвищення кваліфікації за освітньою програмою

«Запровадження вибіркових освітніх компонентів для формування міжкультурної свідомості здобувачів»

Дистанційний формат • старт 12.10.2026 о 18:00 • заняття 15.10 та 19.10.2026

Пришляк Оксана Юріївна

професор, керівник курсів

ЧАСТИНА 1

Теорії міжкультурної комунікації

заняття 15.10.2026

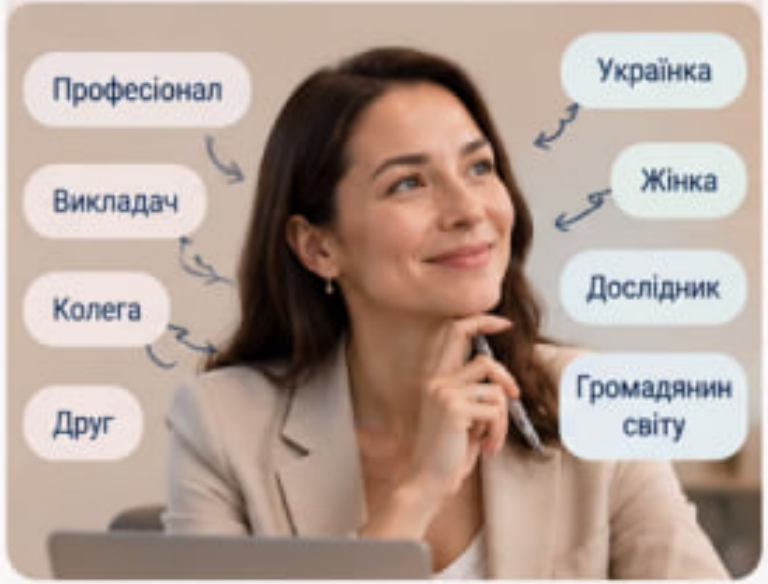
Теорія культурної ідентичності

Mary Jane Collier & Milt Thomas (1988) – Cultural Identity Theory

Ми маємо багато ідентичностей. І вони стають помітними у взаємодії.

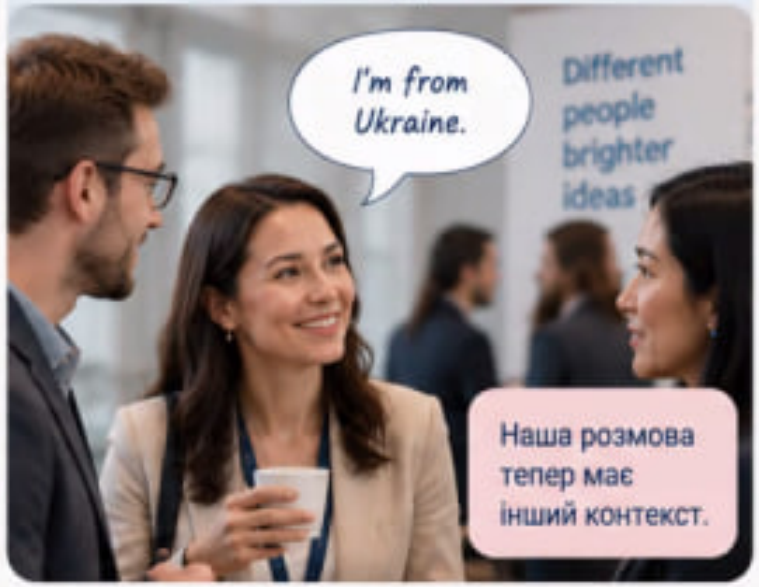
1 Багато ідентичностей

Ми одночасно є різними людьми в різних ролях.



2 Ідентичність формується у взаємодії

У конкретній ситуації певні ідентичності стають більш значущими.



3 Інші теж нас визначають

Культурна ідентичність проявляється через те, як нас сприймають інші.



Ключова ідея

Культурна ідентичність не є фіксованою. Вона конструюється і проявляється у взаємодії – через те, як ми визначаємо себе і як нас визначають інші.

Хто я в цій ситуації?
Як я себе представляю?
Як мене визначають інші?

Теорія культурних схем Хіроко Нішиди

(Hiroko Nishida, 1999)

Різні схеми.
Різні очікування.
Ті самі ситуації. ☺



Що таке схема?
Ментальна структура, що організовує наш досвід.

Як формується?
Через сім'ю, освіту, культуру, повторюваний досвід.

Як активується?
Ситуація запускає відповідний сценарій у нашій голові.

СИТУАЦІЯ
Міжнародна зустріч

→

АКТИВУЄ СХЕМУ
Наприклад, «ділова зустріч»

→

СХЕМА СТВОРЮЄ ОЧІКУВАННЯ
Як це зазвичай відбувається?

→

МИ ІНТЕРПРЕТУЄМО ПОВЕДІНКУ
Відповідає чи не відповідає очікуванням?

Кейс 3. «Так» не завжди означає те саме

Теорія культурних схем Хіроко Нішиди (Hiroko Nishida, 1999)

Одне слово — різні смисли в різних культурах ☺

1 Пояснення завдання



2 Відповідь



У деяких культурах "так" може означати:

- Я слухаю.
- Я розумію.
- Я врахую це.
- Я не хочу прямо відмовляти (з поваги).

3 Різні інтерпретації

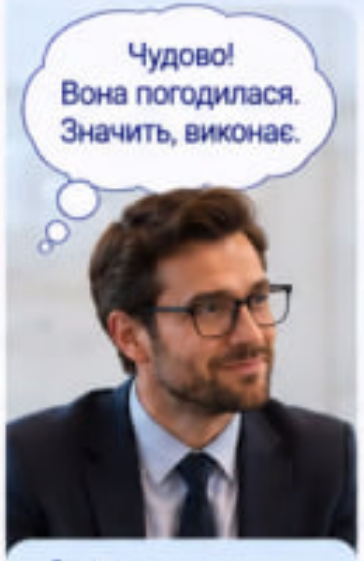


Схема:
прямота, чіткість, відповідальність

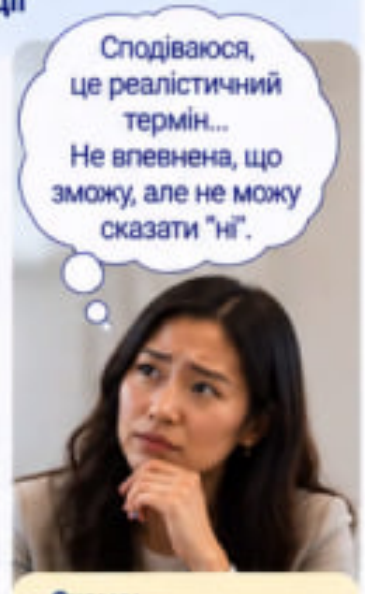
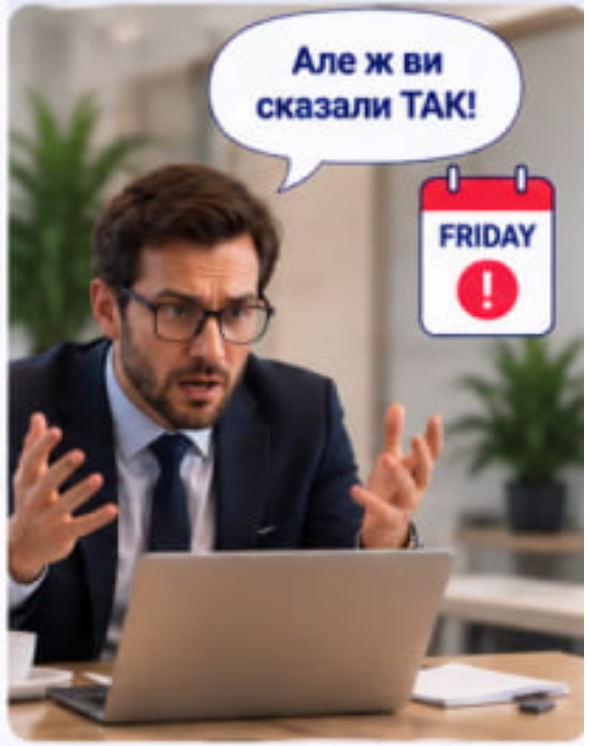


Схема:
уникнення прямої відмови, збереження гармонії, повага до статусу

4 П'ятниця...



СИТУАЦІЯ
Міжнародний проєкт. Пояснення завдання.

→

АКТИВУЄ СХЕМУ
Ми автоматично використовуємо знайомий культурний сценарій.

→

СХЕМА СТВОРЮЄ ОЧІКУВАННЯ
У нас є уявлення, як "зазвичай" відбувається така ситуація.

→

МИ ІНТЕРПРЕТУЄМО ПОВЕДІНКУ
Оцінюємо дії іншої людини через власну схему — і робимо висновки.



Теорія комунікативної адаптації
Говарда Гайлса (Howard Giles, 1973)

Communication Accommodation Theory (CAT)

"Ми постійно підлаштовуємося. Питання лише в тому — до кого, навіщо і наскільки?"



Howard Giles
1973

Конвергенція
Наближення. Зменшення дистанції.



Говоримо більше "як вони"

Дивергенція
Віддалення. Підкреслення відмінності.



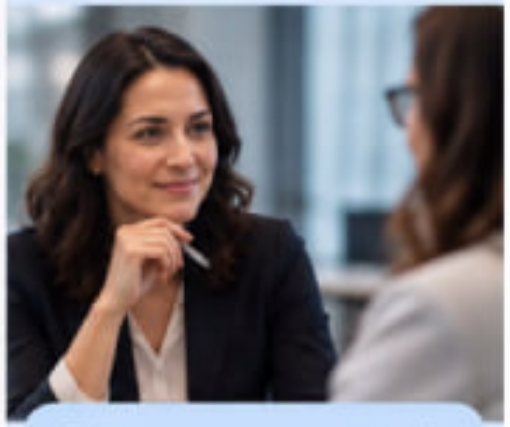
Підкреслюємо, що ми різні

Надмірна адаптація
Занадто сильне наближення.



Підлаштовуємося занадто сильно

Збереження стилю
Залишаємося собою.



Говоримо у своєму стилі

Ключовий висновок:
Адаптація — це природна частина людського спілкування. Вона може допомагати, але важливо уникати надмірної адаптації та стереотипів.

Коли адаптуватися? До чого? Наскільки?

У міжкультурній комунікації ми досягаємо більшого, коли враховуємо не лише зміст, а й його вплив на соціальний образ іншої людини.

Тема 6.

Культурне різноманіття в освітньому середовищі:

типології культур і їх вплив на навчання (частина 1)

Зміст заняття

1. Культурні виміри Герта Хофстеде (Geert Hofstede) та їх значення для освітньої взаємодії
2. Концепція Едварда Т. Холла (Edward T. Hall): висококонтекстна та низькоконтекстна комунікація, культурні моделі часу та простору



ЧАСТИНА 2

Культурні виміри Гірта Гофстеде

заняття 19.10.2026


НИЗЬКИЙ
ВИСОКИЙ
ДИСТАНЦІЯ ВЛАДИ
(Power Distance)
Егалітарність
Прийняття ієрархії
ІНДИВІДУАЛІЗМ – КОЛЕКТИВІЗМ
(Individualism vs. Collectivism)
Колективізм
Індивідуалізм
УНИКНЕННЯ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ
(Uncertainty Avoidance)
Комфорт із невизначеністю
Потреба у визначеності
МАСКУЛІННІСТЬ – ФЕМІННІСТЬ
(Masculinity vs. Femininity)
Орієнтація на досягнення і конкуренцію
Орієнтація на турботу та якість життя
ДОВГОСТРОКОВА – КОРОТКОСТРОКОВА ОРІЄНТАЦІЯ
(Long-Term vs. Short-Term Orientation)
Короткострокова орієнтація
Довгострокова орієнтація
СТРИМАНІСТЬ – ПОБЛАЖЛИВІСТЬ
(Restraint vs. Indulgence)
Стриманість
Поблажливість

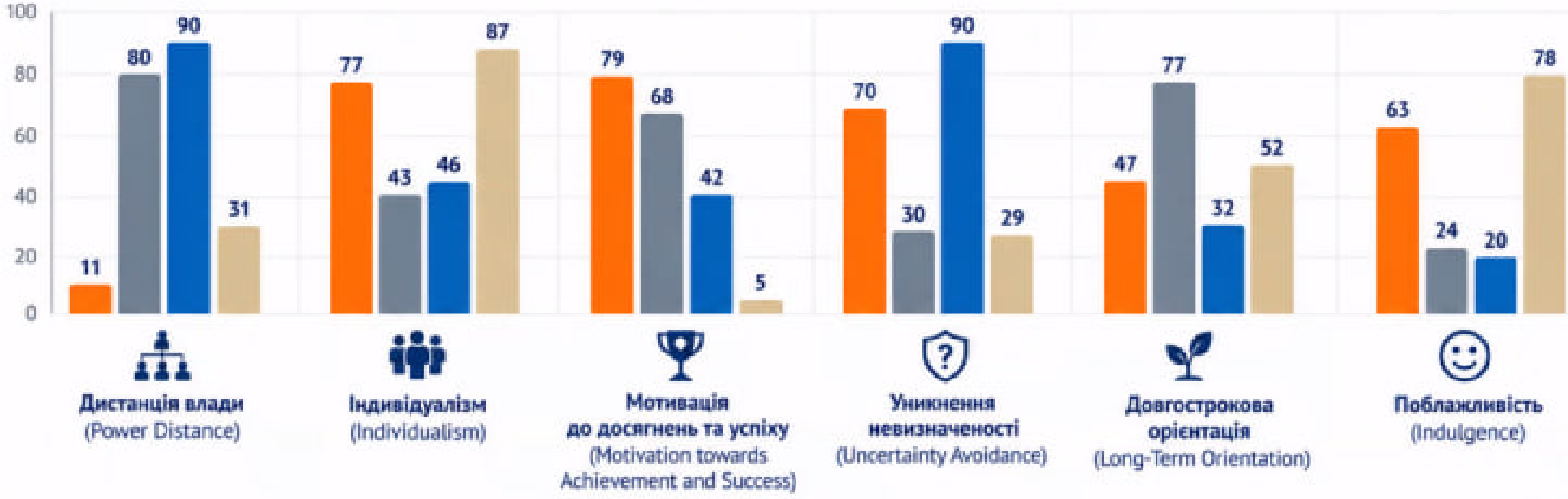
www.theculturefactor.com | **Country Comparison Tool**

Інструмент порівняння країн

Оберіть країну у випадаючому меню, щоб побачити її показники за 6 культурними вимірами.
Після вибору першої країни можна додати другу і третю країни для порівняння їхніх показників.

Австрія | Китай | Румунія | Швеція

Порівняння країн



Тепер відкрийте сайт на своїх телефонах.

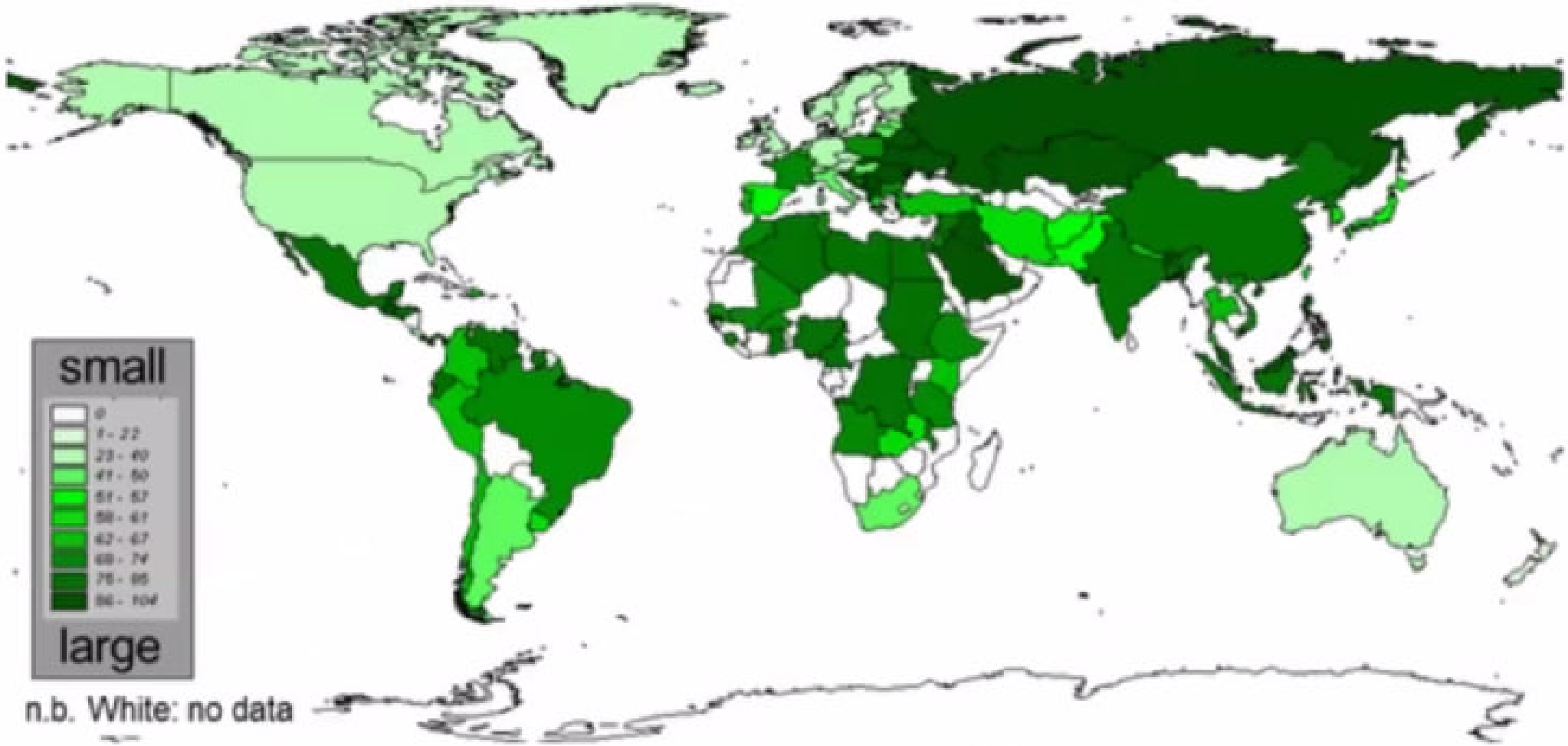
Оберіть будь-які чотири країни, які вам цікаво порівняти. Зверніть увагу: одночасно можна обрати лише 4 країни.

Усі відкрили?

Індекс дистанції влади (Power Distance Index, PDI)

Країна	PDI	Країна	PDI	Країна	PDI	Країна	PDI
Малайзія	104	Сінгапур	74	Іран	58	Австралія	36
Гватемала	95	Бразилія	69	Тайвань	58	Коста-Рика	35
Панама	95	Франція	68	Іспанія	57	Чехія	35
Філіппіни	94	Гонконг	68	Пакистан	55	Німеччина	35
Мексика	81	Колумбія	67	Польща	55	Велика Британія	35
Венесуела	81	Сальвадор	66	Японія	54	Швейцарія	34
Арабський світ	80	Туреччина	66	Італія	50	Фінляндія	33
Китай	80	Бельгія	65	Аргентина	49	Норвегія	31
Еквадор	78	Східна Африка	64	Південна Африка	49	Швеція	31
Індонезія	78	Перу	64	Угорщина	45	Ірландія	28
Індія	77	Таїланд	64	Ямайка	45	Нова Зеландія	22
Західна Африка	77	Чилі	63	США	40	Данія	18
—	—	Португалія	63	Канада	39	Ізраїль	13
—	—	Уругвай	61	Нідерланди	38	Австрія	11

Power Distance World map





Група з низькою дистанцією влади	Група з високою дистанцією влади
Демократичні керівники	Автократичні керівники
Невелика залежність від керівників	Значна залежність від керівників
Децентралізація відповідальності	Централізація відповідальності
Рівність серед працівників	Нерівність серед працівників
Менше соціальних класів серед працівників	Більше соціальних класів серед працівників
Підлеглі очікують, що їх будуть консультувати	Підлеглі очікують, що їм скажуть, що робити

Аспект освіти	Висока дистанція влади	Низька дистанція влади
Відносини викладач–студент	Викладач - авторитет; його поважають і не ставлять під сумнів	Викладач - наставник / фасилітатор; відкритий до дискусії
Атмосфера в аудиторії	Формальна, ієрархічна; мовчання цінується	Неформальна, невимушена; участь заохочується
Поведінка студентів	Слухняні, пасивні; рідко заперечують	Активні, критично мислять; висловлюють власну думку
Оцінювання	Остаточне рішення за викладачем; мало обговорення	Студенти можуть ставити оцінки під сумнів; більша прозорість
Стиль навчання	Поширені запам'ятовування та повторення	Акцент на розумінні, творчості й критичному мисленні
Участь у занятті	Обмежена; студенти говорять, коли їх запрошують	Активна й очікувана; студенти самі ставлять запитання та ініціюють дискусії
Звертання до викладача	Формальне: професор, доктор тощо	Частіше неформальне; можливе звертання на ім'я
Культура зворотного зв'язку	Рідкісний або переважно «згори вниз»	Регулярний двосторонній зворотний зв'язок
Роль навчальної програми	Визначається керівництвом / відповідними органами	Гнучка; може адаптуватися з урахуванням думки студентів
Прийняття рішень у ЗВО	Рішення переважно приймає керівництво	Викладачі та студенти можуть залучатися до прийняття рішень

Рольова гра «Дві аудиторії: дистанція влади»

Одна ситуація — два різні культурні контексти — дві різні взаємодії

Ситуація

Викладач раптово переносить дедлайн фінального завдання на тиждень раніше.
Студент вважає це несправедливим і хоче обговорити рішення.

Робота в групах

Студентів ділимо на дві групи. Кожна група розіграє ту саму ситуацію в різних культурних умовах.

Час підготовки

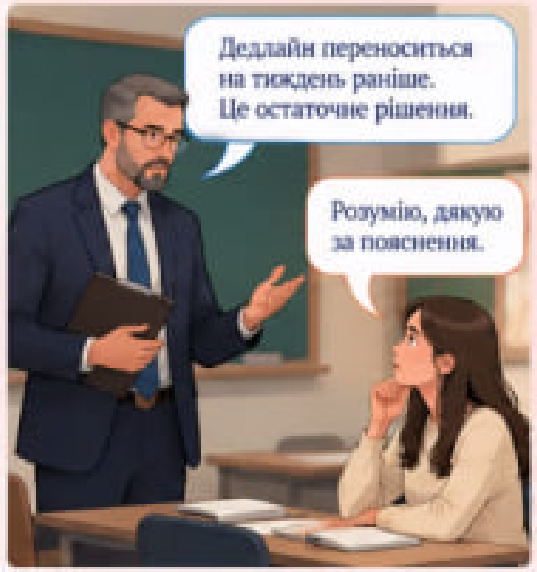
10–15 хвилин

Презентація

Кожна група розіграє свою версію протягом 2–3 хвилин.

Група 1. Висока дистанція влади

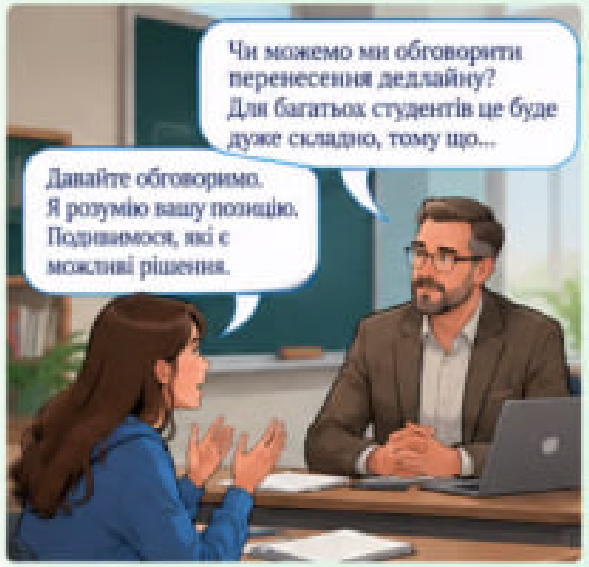
Статус викладача високий, відкрита незгода менш прийнятна.



- Викладач — авторитет
- Відкрита незгода менш прийнятна
- Остаточне рішення за викладачем
- Формальна комунікація

Група 2. Низька дистанція влади

Студент може відкрито ставити запитання, аргументувати свою позицію, рішення може стати предметом обговорення.



- Викладач — наставник / фасилітатор
- Відкрите обговорення
- Рішення може бути переглянуте
- Неформальна, діалогова комунікація

Питання для рефлексії

- Що було легко або незвично?
- Як почувався студент?
- Як почувався викладач?
- Що змінилося в мові, тоні, аргументації?
- Як висловлювалася незгода?

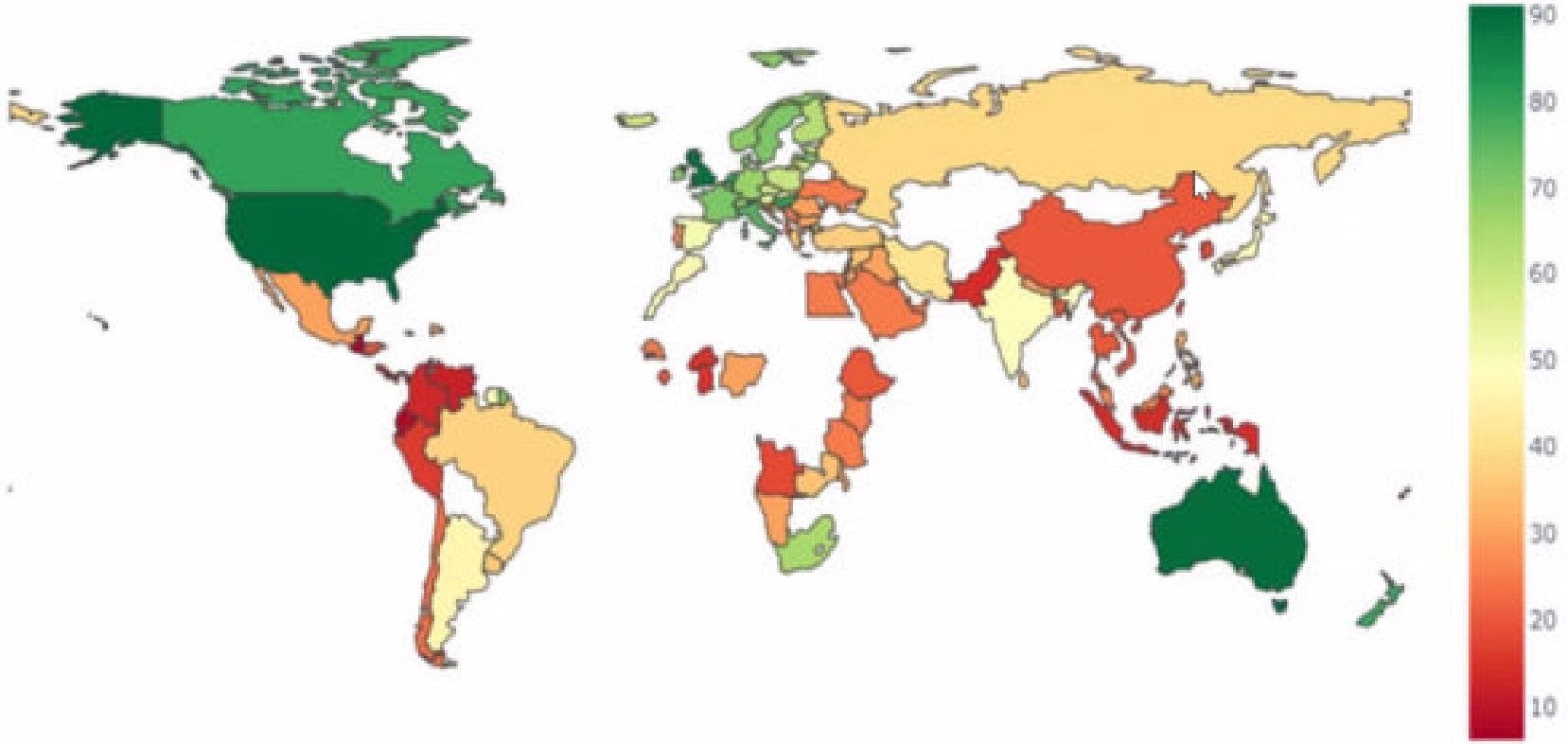
Важливо пам'ятати

Ми не імітуємо конкретні країни (не «китайців», «шведів» тощо).
Ми моделюємо два умовні культурні контексти,
щоб зрозуміти модель Гофстеде,
а не створювати стереотипи.

Головний висновок

Ми змінили лише **одну культурну змінну** — дистанцію влади,
а вся комунікація змінилася.
Одна й та сама поведінка студента в одному освітньому середовищі може сприйматися як ініціативність і критичне мислення, а в іншому — як неповага до викладача.

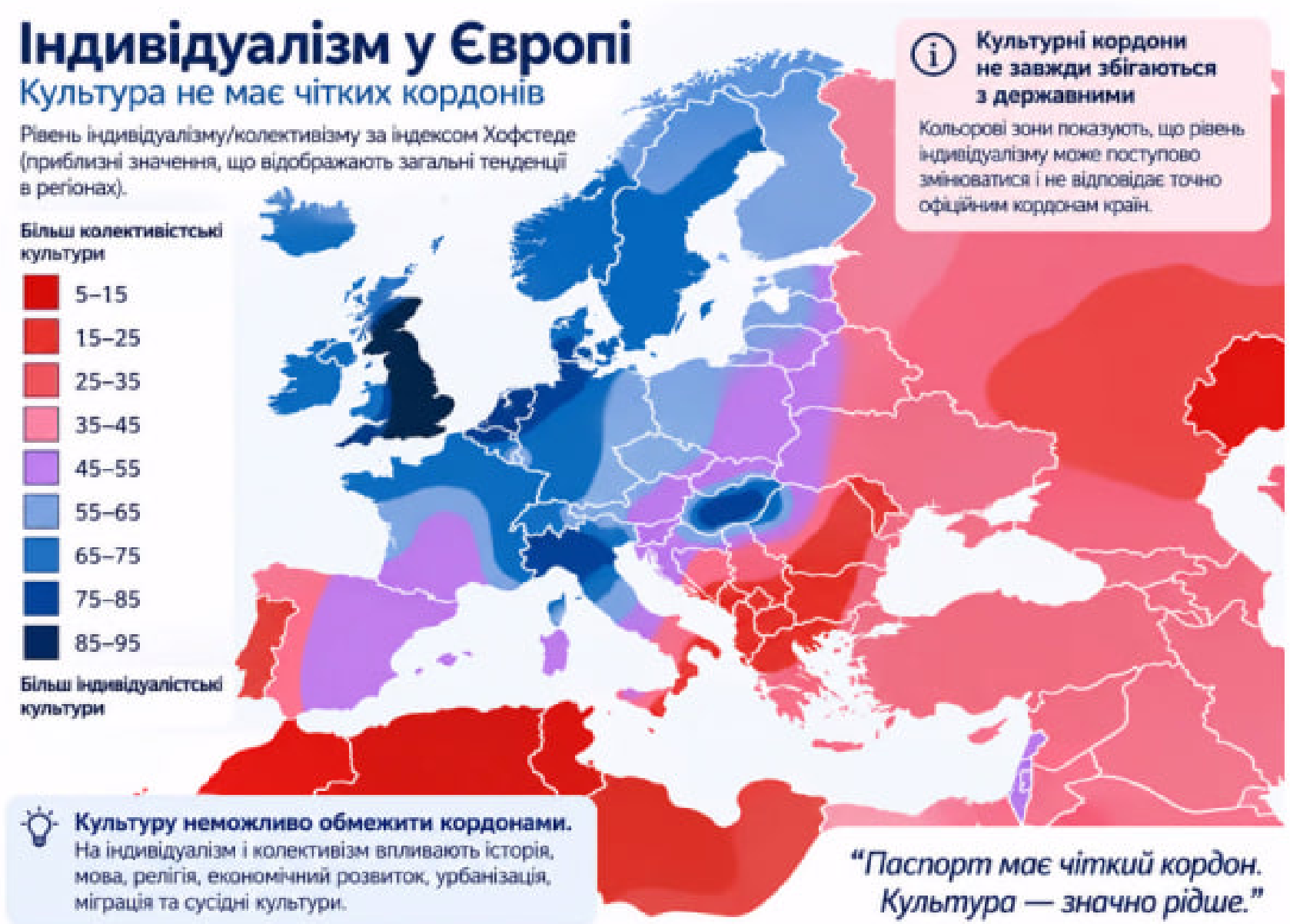
Колективізм та індивідуалізм на карті світу



Індивідуалізм у Європі

Культура не має чітких кордонів

Рівень індивідуалізму/колективізму за індексом Хофстеде (приблизні значення, що відображають загальні тенденції в регіонах).



Культурні кордони не завжди збігаються з державними

Кольорові зони показують, що рівень індивідуалізму може поступово змінюватися і не відповідає точно офіційним кордонам країн.

Культуру неможливо обмежити кордонами.
На індивідуалізм і колективізм впливають історія, мова, релігія, економічний розвиток, урбанізація, міграція та сусідні культури.

"Паспорт має чіткий кордон. Культура — значно рідше."

Індивідуалізм

- Фокус на окремій особистості
- Відповідальність за себе і безпосередню сім'ю
- Мобільність у кар'єрі та управлінні
- Робота і особисте життя розділені
- Задоволення від індивідуальних досягнень

Колективізм

- Фокус на групі
- Відповідальність за сім'ю та розширену родину
- Відданість організації / роботодавцю
- Робота і особисте життя тісно переплетені
- Задоволення від досягнень групи



Одна компетентність — різні способи прояву

Інакший стиль не означає нижчий рівень компетентності ☺



ТНПУ

Індивідуалістичні орієнтації
(акцент на “Я”)

- **Особиста позиція**
  Висловити свою думку
- **Індивідуальна відповідальність**
  Мій результат — моя відповідальність
- **Відкрито висловити незгоду**
  Пряме обговорення, дискусія
- **Індивідуальне досягнення**
  Особистий успіх, визнання

Колективістські орієнтації
(акцент на “МИ”)

- **Позиція з урахуванням групи**
  Важливо врахувати думку інших
- **Спільна відповідальність**
  Ми відповідаємо за результат разом
- **Зберегти гармонію**
  Уникнення конфронтації, непрямі способи
- **Спільний результат**
  Успіх команди, взаємна підтримка

Не плутати культурний стиль із рівнем компетентності.

Різні підходи. Спільна мета — розвиток.

Більше розуміння. Більше можливостей.

У'никнення невизначеності
(Uncertainty Avoidance)

Наскільки комфортно ми почуваємося, коли немає чітких правил і передбачуваного результату?

Свобода надихає одних, а інших — стривожує. ☺



Високе уникнення невизначеності
(потреба в структурі)

- **Чіткі правила** і зрозумілі процедури
- **Структуровані завдання** та ясні критерії
- **Передбачуваність** та стабільність
- **Менший комфорт** із неоднозначністю

Низьке уникнення невизначеності
(відкритість до нових можливостей)

- **Відкритість до експерименту** та нових ідей
- **Гнучкість у плануванні** та змінах
- **Прийняття кількох** можливих рішень
- **Більший комфорт** із неоднозначністю

Те саме завдання може мотивувати одного студента і створити стрес для іншого.

Баланс: свобода + зрозумілі критерії.

Різні культури — різні підходи. Спільна мета — розвиток.

Ще три виміри культури

Коротко про інші виміри моделі Гофстеде

Різні цінності — різні пріоритети. І це нормально. ☺

Досягнення чи турбота
(Masculinity vs. Femininity)

Конкуренція, досягнення, статус, успіх

Співпраця, турбота, якість життя, баланс

Приклади в освіті:

- Що мотивує студентів: бути найкращими чи створювати спільний результат?
- Індивідуальні чи командні досягнення?
- Як організоване оцінювання? Конкуренція чи взаємна підтримка?

Довгострокова чи короткострокова орієнтація
(Long-Term vs. Short-Term Orientation)

Майбутнє, адаптація, наполегливість, інновації

Традиції, стабільність, швидший результат

Приклади в освіті:

- Чи готові інвестувати час і зусилля сьогодні заради результату в майбутньому?
- Наскільки легко змінюємо підходи, коли старі вже не працюють?
- Що важливіше: інновації чи збереження академічних традицій?

Поблажливість чи стриманість
(Indulgence vs. Restraint)

Свобода задоволення потреб, позитивні емоції, насолода життям

Соціальний контроль, стриманість, дотримання норм

Приклади в освіті:

- Ставлення до неформального спілкування між викладачем і студентами.
- Вираження емоцій у навчальному процесі.
- Баланс між академічною дисципліною та особистою свободою.

Жоден із вимірів не є кращим чи гіршим.

Кожен відображає різні цінності, потреби та пріоритети.

Різні культури — різні відповіді. Один освітній простір.

Міжкультурна освіта. Більше, ніж знання — це розуміння.

Що дає нам модель Гофстеде?

Краще запитання — глибше розуміння

Влада та ієрархія
Хто має право вирішувати?
Наскільки прийнятна різниця в статусі?

Індивідуалізм чи колективізм
"Я" чи "ми"?
Особиста чи спільна відповідальність?

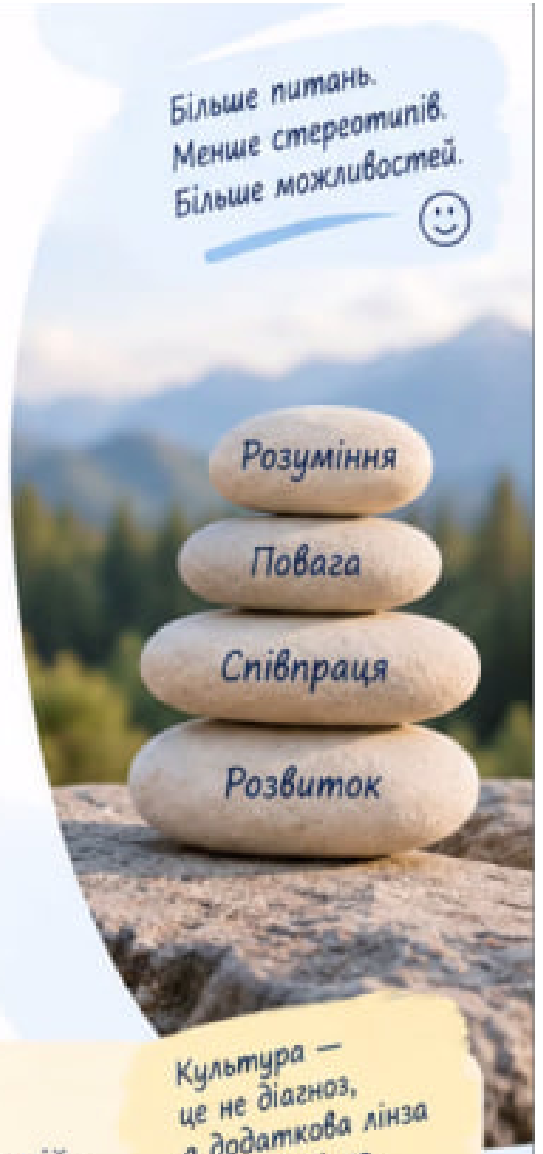
Уникнення невизначеності
Скільки правил нам потрібно?
Наскільки комфортно ми почуваємося в неоднозначних ситуаціях?

РІЗНІ КУЛЬТУРИ
РІЗНІ ПЕРСПЕКТИВИ
БІЛЬШЕ МОЖЛИВОСТЕЙ

Досягнення чи турбота
Конкуренція чи співпраця?
Статус і успіх чи якість життя і баланс?

Довгострокова чи короткострокова орієнтація
Майбутнє чи традиція?
Наполегливість і адаптація чи швидший результат?

Поблажливість чи стриманість
Свобода задоволення потреб чи соціальний контроль?
Вираження емоцій чи дотримання норм?



Модель Гофстеде не дає готових відповідей.
Вона допомагає ставити кращі запитання і бачити більше можливих інтерпретацій.

Культура — це не діагноз, а додаткова лінза для розуміння.

Різні культури — різні підходи. Спільна мета — розвиток.

ЧАСТИНА 3

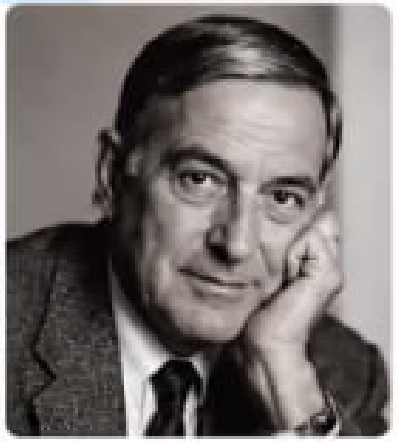
Теорія культури Едварда Т. Голла

заняття 19.10.2026

Теорія культури Едварда Т. Голла

Комунікація, час і простір як культурні виміри

Один світ.
Багато контекстів.
Більше розуміння.



Едвард Т. Голл
(1914–2009)

Американський культурний антрополог, дослідник міжкультурної комунікації, автор книг «The Silent Language» (1959) та «Beyond Culture» (1976).

«Культура — це комунікація, і комунікація — це культура».

— Едвард Т. Голл

1 Висококонтекстна vs. низькоконтекстна комунікація

Культури відрізняються тим, наскільки багато значення міститься в самих словах, а наскільки — у контексті (стосунки, ситуація, невербальні сигнали).

Я думаю, що це можливо.

...?

Низькоконтекстні
- прямі й чіткі повідомлення
- значення в словах
- менше залежності від контексту

Висококонтекстні
- більше непрямих повідомлень
- значення в контексті, стосунках і ситуації
- важливі невербальні сигнали

2 Монохронне vs. поліхронне ставлення до часу

Культури по-різному сприймають і організовують час: як лінійний ресурс, орієнтований на графіки, або як більш гнучкий, де важливішими є стосунки та ситуація.

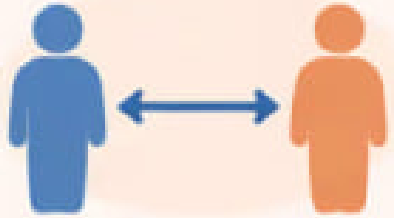


Монохронні
- час лінійний
- одна справа за раз
- пунктуальність важлива
- чіткі графіки та дедлайни

Поліхронні
- час гнучкий
- кілька справ одночасно
- пріоритет — стосунки
- дедлайни можуть бути змінними

3 Проксеміка (використання простору)

Культури відрізняються тим, як вони використовують фізичний простір і яка дистанція в комунікації є комфортною.



Більша дистанція
- більше особистого простору
- важливість приватності
- поширено в багатьох західних культурах

Менша дистанція
- комфортна більша фізична близькість
- контакт як ознака довіри й залученості
- поширено в Латинській Америці, на Близькому Сході та в деяких азійських культурах

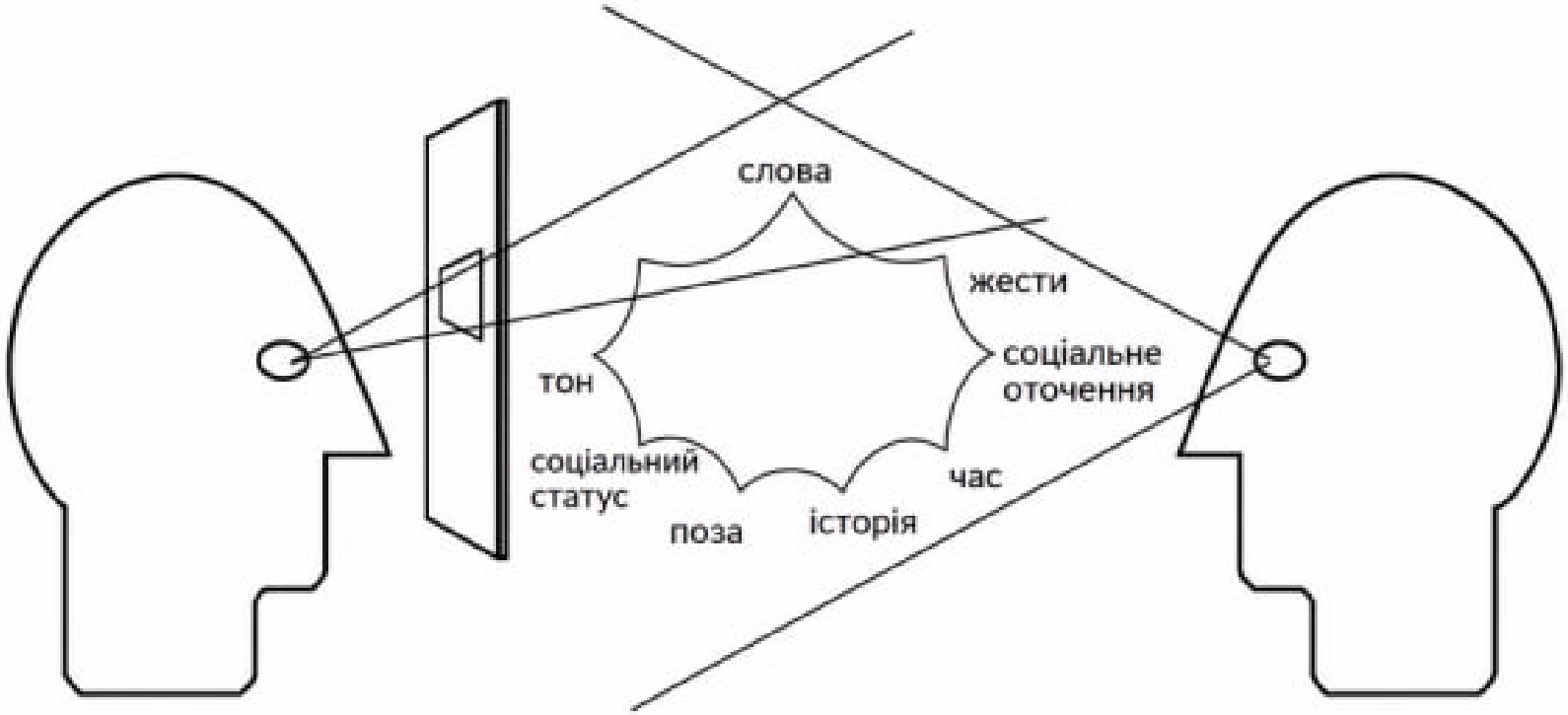
Розуміння цих вимірів допомагає нам ефективніше спілкуватися, уникати непорозумінь і будувати успішну міжкультурну взаємодію.

Культурні відмінності — це не бар'єри, а можливості.

1. Висококонтекстна vs. низькоконтекстна комунікація

Едвард Т. Голл (1976). Теорія культури

"Те саме повідомлення. Різні контексти. Різні значення."



Низький контекст

Високий контекст

Низькоконтекстні культури

- прямі та чіткі повідомлення
- важлива точність і ясність
- менша залежність від контексту
- приклади: США, Німеччина, Нідерланди, скандинавські країни

Висококонтекстні культури

- більше непрямих повідомлень
- важливий контекст, стосунки, ситуація
- значення часто «зчитується» між рядками
- приклади: Японія, Китай, арабські країни, більшість країн Азії, Латинська Америка

Ключова ідея: у різних культурах одна і та сама фраза може мати різне значення, тому важливо зважати не лише на слова, а й на контекст.

Низький контекст vs. Високий контекст



НИЗЬКИЙ КОНТЕКСТ

«Що я кажу, те й маю на увазі».

Пряма комунікація

Чіткі повідомлення

Немає простору для інтерпретації

ВИСОКИЙ КОНТЕКСТ

«Читати між рядками».

Непряма комунікація

Невербальні сигнали

Невисловлене важливіше за слова

Джерело: Gartner
На основі культурного спектра, представленого E. Meєp. «The Culture Map: Breaking Through the Invisible Boundaries of Global Business."
ID: 395923

Один і той самий намір – різні шляхи комунікації

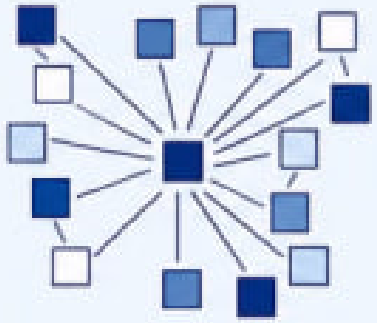
Як культура впливає на способи звертатися до інших і вирішувати конфлікти

Звернення до когось з проханням

(отримання інформації, допомоги, послуги)

Низькоконтекстна комунікація

Прямо і ясно

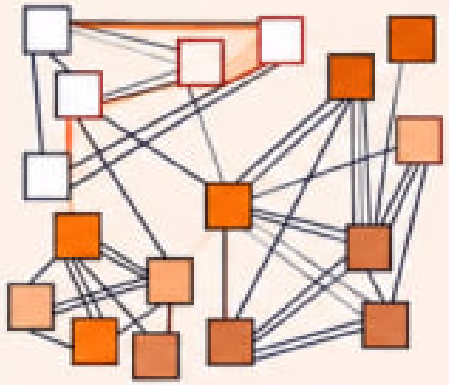


- Пряме звернення до людини
- Чітке формулювання прохання
- Мінімум непрямих сигналів

«Я кажу саме те, що мені потрібно».

Висококонтекстна комунікація

Через посередників і контекст



- Використання посередників
- Врахування стосунків, ситуації, статусу
- Непряме формулювання прохання

«Я враховую контекст і шукаю найбільш доречний спосіб звернутися».

Конфлікт

(вираження незгоди, розв'язання суперечки)

Низькоконтекстна комунікація

Пряме вирішення



- Відкрите обговорення проблеми
- Пряме висловлення незгоди
- Орієнтація на швидке рішення

«Я говорю про проблему безпосередньо».

Висококонтекстна комунікація

Уникнення прямого конфлікту



- Уникнення прямої конфронтації
- Використання непрямих сигналів і делікатних формулювань
- Збереження гармонії у стосунках
- Пошук непрямих шляхів до вирішення

«Я уникаю прямого конфлікту і шукаю непрямий шлях».

Різні комунікативні стилі — не кращі чи гірші, а просто різні способи досягати цілей.

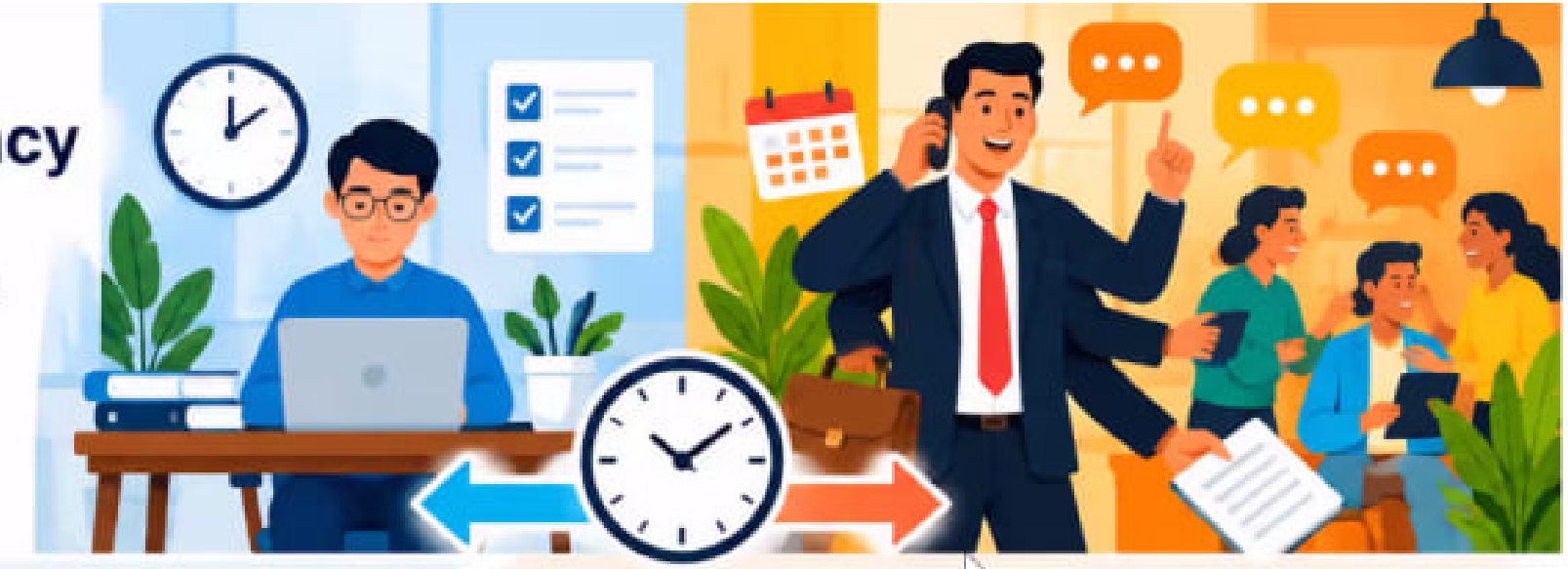
Більше розуміння — менше непорозумінь.

Третій вимір:

Ставлення до часу

Культури відрізняються тим, як вони сприймають і використовують час. Е. Холл виділяє дві основні орієнтації: монохронну та поліхронну.

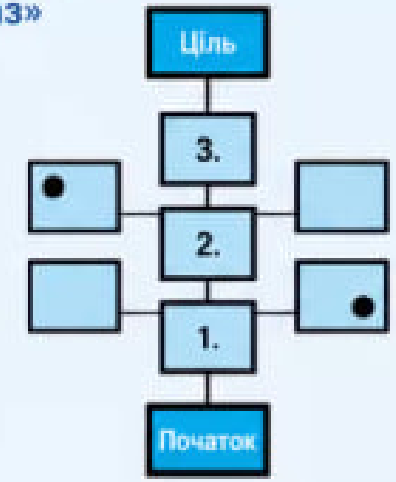
> *Час — це теж частина культури.*
>
> — Едвард Т. Холл



Монохронні культури

«Один крок за раз»

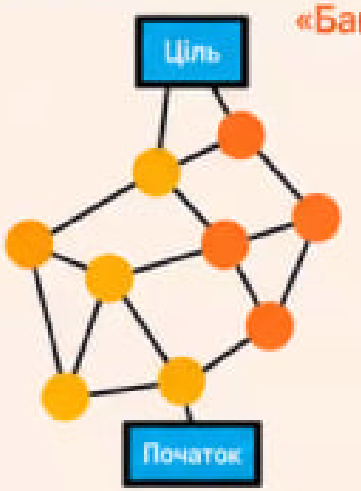
- Фокус на плані, розкладі та дедлайнах
- Послідовність і лінійність
- Одна справа в один момент часу
- Час — це ресурс, який потрібно планувати
- Чітка структура і порядок



Істина
(логічний, лінійний шлях)

Поліхронні культури

«Багато речей одночасно»



Реальність
(нелінійний, гнучкий шлях)

- Фокус на стосунках і гнучкості
- Кілька справ одночасно
- Одночасне вирішення різних завдань
- Час — це те, з чим можна бути гнучким
- Важливі люди, контекст і можливості



