

## О принципе построения и возможности использования Опросника Межкультурного Развития, предложенного Институтом Межкультурной Коммуникации

*Лейбман И.Я.*

В современном мире высоко ценится способность вступать в эффективное взаимодействие представителей различных культур. Хантингтон<sup>1</sup>, утверждает, что в новом тысячелетии конфликты и насилия будут связаны не столько с экономическими или идеологическими причинами, сколько с культурными различиями.

Вместе с тем, мало инструментов «межкультурной компетентности», которые позволили бы оценить подготовку и квалификацию человека или организации в терминах, релевантных для различных культур, а так же рамок, в которых такую оценку и тренинг можно было бы проводить.

Сотрудники Института Межкультурной Коммуникации предложили Опросник Межкультурного Развития (ОМР)<sup>2</sup>, который позволяет качественно расширить инструментарий. В данной работе мы рассмотрим этот инструментарий, опираясь на материалы семинара «Управление и интерпретация опросника межкультурного развития» проведенного директором Института М.Хаммером на базе университета г. Миннеаполис, США в октябре 2008 г. Автор статьи принимала участие в данном семинаре в рамках реализации инновационной программы МГППУ (субпроект «Этнопсихология»)

Разработчики позиционируют Опросник Межкультурного Развития (далее ОМР), как межкультурно валидный и исключительно надежный метод оценки межкультурной компетентности. Также по их мнению ОМР имеет непосредственные приложения в области международных отношений. Так, есть мнение<sup>3</sup> о том что ОМР позволяет эффективно взаимодействовать на глобальном уровне, сохраняя уважения к культурным различиям.

---

<sup>1</sup> *Huntington S.P.* (1996). *The clash of civilizations and the remaking of world order*. New York: Simon & Schuster.

<sup>2</sup> *Hammer M.R.* (2007). *The Intercultural Development Inventory Manual (v.3)*. Ocean Pines, MD: IDI, LLC. ; *Hammer, M.R., Bennett, M.J. & Wiseman, R.* (2003). *The Intercultural Development Inventory: A measure of intercultural sensitivity*. In M. Paige (Guest Editor), *International Journal of Intercultural Relations*, 27, 421—443.

<sup>3</sup> *Harris P.R., Moran R.T., & Moran S.V.* (2004). *Managing cultural differences: Global leadership strategies for the 21st century (sixth edition)*. New York: Elsevier.

Теоретической основой является концепция межкультурной сензитивности М. Беннета<sup>1</sup>.

Предполагается, что диапазон межкультурного развития представляет собой спектр от сниженного восприятия различий (как следствие ограниченного опыта культурных различий) до комплексного восприятия, опирающегося на опыт культурного разнообразия.

Когда говорят, что индивид обладает более или менее комплексным восприятием и опытом культурных различий, полагают, что у человека более детальные представления о том, что представляет собой культурно-обусловленный взгляд на мир. Такой человек располагает большей способностью увидеть мир, так как его видит представитель другой культуры.

Способность к сдвигу культурной перспективы и адаптации поведения к культурному контексту представляет собой межкультурную систему взглядов. Напротив, восприятие культурных различий с точки зрения собственных культурных рамок указывает на монокультурную систему взглядов.

Из множества параметров и признаков культурных различий Харрис и Морган<sup>2</sup> выделяют десять «культурно целостных» измерений, правильная оценка которых позволит качественно повысить эффективность взаимодействия с людьми других культур:

- ощущение личного пространства
- язык и коммуникация
- одежда и внешний вид
- пища и пищевые привычки
- ценность времени
- личные отношения
- нормы и ценности
- убеждения
- обучение
- рабочие привычки и практики.

Континуум межкультурного развития, лежащий в основе ОМР, позволяет оценить способность групп или отдельных людей воспринимать культурные различия, основываясь на культурно целостных параметрах.

ОМР представляет собой опросник из 50 пунктов, предназначенный для заполнения карандашом на бумаге или на компьютере в течение 15—20 минут.

---

<sup>1</sup> *Bennett M.J.* (2004). Becoming intercultural competent. In J. Wurzel (Ed.), *Towards multiculturalism: A reader in multicultural education* (second edition, pp. 62—77). Newton, MA: Intercultural Resource Corporation.

<sup>2</sup> *Harris P.R., Moran R.T., & Moran S.V.* (2004). *Managing cultural differences: Global leadership strategies for the 21st century* (sixth edition). New York: Elsevier.

К ОМР прилагается 4 открытых контекстуальных вопроса, на которые отвечает респондент. Результат обработки данных позволяет получить индивидуальный или групповой график-профиль общего положения респондента в континууме межкультурного развития (рис. 1). Этот континуум, выявляет специфическую ориентацию по отношению к культурным различиям, в диапазоне от монокультурной до поликультурной системы взглядов.

Отрицание	Поляризация - защита/реверсия	Минимизация	Принятие	Адаптация
-----------	-------------------------------	-------------	----------	-----------



Рисунок 1

ОМР оценивает первичную ориентацию респондента или группы по отношению к культурным различиям, например, таким, как стиль межкультурных конфликтов<sup>1</sup>. Одновременно профиль полученный на основе ОМР позволяет выявить остаточные проблемы, затрудняющие развитие у респондента или группы межкультурной гибкости. Названные остаточные проблемы представляют собой неразрешенные аспекты первичной ориентации группы или конкретного человека. Они отражают также индивидуальный опыт переживания культурных различий в терминах прежнего разрешения менее сложных межкультурных столкновений и актуальных испытаний, с которыми человек сталкивается в обстановке большего культурного разнообразия.

В диапазоне межкультурного развития выделяют пять базовых ориентаций, которые отражают четко обозначенные состояния опыта и восприятия межкультурных отличий:

- Отрицания (denial)
- Поляризация (polarization) — защита/реверсия (defense/reversal)
- Минимизация (minimization)
- Принятие (acceptance)
- Адаптация (adaptation)

«Отрицание» и «Поляризация» относятся к крайне монокультурным ориентациям. «Минимизация» — промежуточная ориентация. Ориента-

<sup>1</sup> Hammer M.R. (2005). The Intercultural Conflict Style Inventory: A conceptual framework and measure of intercultural conflict approaches, International Journal of Intercultural Research, 29, 675—695.

ции более высокого уровня — «Принятие» и «Адаптация». Способность переместить культурную перспективу на глубинном уровне и приспособить поведение к культурному контексту, наиболее полностью понята через ориентацию «Адаптации».

Монокультурные ориентации «Отрицания» и «Поляризация», как говорит Беннет<sup>1</sup>, соответствуют представлению, что культура респондента отражает действительность. Они более этноцентричны в том, как человек воспринимает и переживает культурные различия.

На другом конце спектра лежат адаптивные ориентации. Они характеризуются тем, что собственная культура не воспринимается в отношении реальности как более «правильная», по сравнению с другими. Как пишет Беннет<sup>2</sup>, ориентации «Принятие» и «Адаптация» характеризуются пониманием относительности культурных паттернов и того, что поведение должно рассматриваться в рамках специфического культурного контекста. Ориентация «Минимизации» является промежуточной между монокультурными и поликультурными полюсами

«Отрицание» является самой ранней ступенью в континууме межкультурного развития. Ориентация «Отрицание», как правило, характеризует представителей доминирующей культуры, обладающих ограниченным опытом столкновений с людьми иного культурного профиля. Поэтому у них, обычно ограниченный, стереотипический набор представлений о культурно «ином». В коммуникациях такие люди не распознают и не воспринимают межкультурные различия. Кроме того, «Отрицание» характеризуется отсутствием интереса к культурному разнообразию, избеганием или игнорированием его.

Представители меньшинств менее склонны к «Отрицанию», как ориентации по отношению к культурному разнообразию, поскольку им чаще приходится иметь дело с культурными отличиями доминирующей группы.

«Отрицание» характеризуется низкой способностью понимать культурные отличия и даже замечать таковые.

«Отрицание» внутри организаций может выражаться в том, что новым работникам, с иным культурным багажом, настойчиво демонстрируют необходимость «встроиться» в культуру компании. Это может выглядеть, как предложение помощи новым сотрудникам в «понимании духа организации», а так же подчеркивание важности сохранения корпоративных традиций, ценностей и практик.

---

<sup>1</sup> Bennett M.J. (1993). Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity. In R.M. Paige (Ed.), Education for the intercultural experience (second edition, pp. 21–71). Yarmouth, ME: Intercultural Press

<sup>2</sup> Там же.

Беннет, а вслед за ним Хаммер<sup>1</sup>, полагают, что первоначальная задача состоит в том, чтобы научиться распознавать и признавать культурные отличия, как таковые. С этого начинают формироваться основы понимания культурного разнообразия.

Следующая ориентация в континиуме межкультурного развития — «Поляризация». Первый фактор, способствующий движению от «Отрицания» к «Поляризации» — первоначальное распознавание и признание межкультурных различий. Это фактор часто принимает формы стереотипов. Вторым фактором, влияющим на продвижение в континиуме межкультурного развития, является то, что с увеличением числа людей иной культуры в организации или сообществе возрастает необходимость вступить с ними во взаимодействие. Так возникают условия для возникновения «Поляризации» — оценочной ориентации, опирающейся на понятия «мы» и «они».

»Поляризация» принимает две характерные формы:

1) Защитная.

В этом случае «наши» способы, ценности, взгляды воспринимаются как превосходящие «их». Чуждые культурные паттерны воспринимаются как враждебные и угрожающие. Культурные различия могут восприниматься как препятствие, тогда как «наши» культурные особенности воспринимаются как «правильные».

В организациях «Защитная» позиция выражается в настаивании на том, что «представители меньшинства должны понять, как это делается у нас». Так же полагают что целью усилий по адаптации, является адаптация представителей меньшинства к «нашим» ценностям, без какого бы то ни было признания необходимости встречной адаптации.

2) Реверсия

Еще одна разновидность ориентации «Поляризации», тоже выражается в терминах «мы» и «они». Но «они» воспринимаются как носители превосходящей культуры. «Реверсия», как правило, отличается большим дружелюбием по отношению к другим культурам. Но т.к., ориентация «Реверсии», основана на стереотипах, она часто характеризуется некритичным, романтическим или идеализирующим отношением к другим культурам.

Независимо от того, проявляется ли «Поляризация» как «Защита» или как «Реверсия», центральным для разрешения возникающих проблем является понимание, что в восприятие чужой культуры построено на стерео-

---

<sup>1</sup> *Bennett M.J.* (2004). Becoming interculturally competent. In J. Wurzel (Ed.), *Towards multiculturalism: A reader in multicultural education* (second edition, pp. 62-77). Newton, MA: Intercultural Resource Corporation; *Hammer M.R., Bennett M.J. & Wiseman R.* (2003). The Intercultural Development Inventory: A measure of intercultural sensitivity. In M. Paige (Guest Editor), *International Journal of Intercultural Relations*, 27, 421—443.

типах и начинается активный поиск общих, универсальных для обсуждаемых культур, взглядов, нужд и задач.

Усилия по концентрации на общих чертах (в отличие от характерного для «Поляризации» подчеркивания различий) создает предпосылки для формирования «Минимизации» — ориентации, при которой культурные различия помещаются в нивелирующий их контекст. В состоянии «Минимизации» человек может быть знаком с другими культурами и вполне отдавать себе отчет в различиях культурно обусловленных паттернов (ценностей, убеждений, стиля общения и так далее). Однако, для ориентации «Минимизации» характерна концентрация на объединяющих принципах, позволяющих лучше понимать особенности другой культуры — хотя это понимание строится исходя из собственной культурной перспективы. Человек при ориентации «Минимизации» осознает различие культурных паттернов, но игнорирует их значимость. Для «Минимизации» характерен взгляд через призму общечеловеческих (физических и психологических) качеств.

Для представителей доминирующей группы концентрация на «общем», сформированном исходя из рамок собственной культуры, может прикрывать сознание собственного превосходства и приводить к переоценке собственной межкультурной чувствительности. Для представителей меньшинств «Минимизация проявляется иначе». Такие люди, как правило, отдают себе отчет в структуре привилегий доминирующего общества. Для них ориентация «Минимизации» является способом добиваться поставленной цели в рамках доминирующей культуры. Это выражается в подражании и в концентрации на общих чертах с тем, чтобы отвлечь внимание от различий, как способу достижения поставленной задачи (например, поддержанию отношений с коллегами).

На уровне организаций, ориентация «Минимизации» выражается в стремлении к структурной интеграции, равенству, к уничтожению предрассудков и дискриминации. Это достигается путем установления общих правил, универсальных процедур и принципов. Организации ясно декларируют стремления к предотвращению дискриминации по культурным (расовым, этническим, половым, возрастным и т.п.) групповым признакам. Официальная политика игнорирования культурных различий позволяет улучшить взаимоотношения между представителями разных культур; однако, она не способна учесть ценность культурного разнообразия, не говоря уже об адаптации к различиям в культуре.

При дальнейшей эволюции в континууме межкультурного развития человек, глубже осознает особенности собственной культуры, а так же учится отличать общечеловеческие проявления от культурно обусловленных.

Разрешение проблем, связанных с ориентацией «Минимизации», создает условия для формирования ориентации «Принятия». Это значит, что человек, глубже вникающий в культурные различия начинает понимать, что особенности культуры должны рассматриваться с позиций этой культуры. По мере развития такого взгляда человек начинает осознавать сложность культурных различий. Способный встать на такую точку зрения он, осознает свою культуру как один из множества сложных равноправных рисунков человеческого поведения и восприятия. Принятие дает человеку способность к рефлексии, ведущей к признанию равноправного, но ничуть не менее человеческого, иного.

Люди, находящиеся на стадии «Принятия», как правило, интересуются культурными различиями и ценят возможности культурного многообразия. Однако, в то время как они признают уместность культуры и культурного контекста, для них не всегда ясно, как адекватно приспособиться к культурному различию.

В пределах организации «Принятие» отражает подлинное желание узнать и приспособиться к культурным различиям.

Главная проблема, требующая решения для ориентации «Принятия» касается ценностей или этнической относительности. Первичная задача для дальнейшего развития состоит в том, чтобы урегулировать «релятивистскую» позицию: это понимая культурные различия, не отказываться от собственных культурных ценностей и принципов.

Как говорит Беннет<sup>1</sup>, для того, чтобы понять относительность ценностей в культурном контексте (и, тем самым, достигнуть возможности узнать мир, основанный на иных ценностях), нужно понять, как сохранить национальную идентичность перед лицом этой относительности.

Дальнейшее развитие межкультурной компетентности включает более глубокое понимание других культур, готовность посмотреть на различные, даже отталкивающие их проявления глазами данной культуры. Одновременно возрастает способность взвешивать собственные ценности в сравнении с другими так, чтобы принимать этические решения, позволяющие учитывать культурные различия. Такого рода решения должны приниматься не на основе полной культурной относительности (т.е. если нечто хорошо в рамках какой-то культуры, то так тому и быть), а с учетом собственных ценностей и на основе представления о том, каком мире, в конечном счете, мы хотели бы жить. Ссылаясь на Беннета можно сказать, что разрешение проблемы культурной относительности позволяет рассматривать проблемы с точки зрения чужой культурной перспективы, не теряя из виду собственную.

---

<sup>1</sup> *Bennett M.J.* (2004). *Becoming interculturally competent*. In J. Wurzel (Ed.), *Towards multiculturalism: A reader in multicultural education* (second edition, pp. 62–77). Newton, MA: Intercultural Resource Corporation.

По достижении этого состояния складывается возможность для формирования ориентации «Адаптации». «Адаптация» включает способность смещать перспективу в другую культуру и вести себя в соответствии с культурным контекстом, что позволяет наводить мосты между различными культурами.

Ориентация «Адаптации» характеризуется возрастающим репертуаром культурных парадигм и поведенческих рамок, позволяющих динамически примерять потребности в единстве и разнообразии, и пониманием того, что жизнь в мультикультурном обществе требует межкультурной компетентности (то есть, активной способности проявлять адаптацию).

Внутри организаций, ориентация «Адаптации» выражается в поощрении развития межкультурной компетентности всех участников. Вопрос о том, кто к кому должен адаптироваться, не ставится, и культурные различия отдельных членов коллектива могут сознательно учитываться, как полезный ресурс при формировании рабочих групп.

Кажется, что невозможно воспринимать нечто так же, как представители другой культуры. Но можно стремиться формировать такой набор категорий восприятия культурных различий, который даст возможность переместить точку зрения настолько, чтобы видеть культурные феномены приблизительно так, как их видят представители других культур. Такая способность к адаптации называется мультикультурализмом. Это означает, что человек располагает глубокой способностью к восприятию двух и более культурных систем и норм.

Следует, однако, понимать, что способность к мультикультурной адаптации не означает и не гарантирует мультикультурной принадлежности. Более того, множественная принадлежность никак не отражается на способности к повышенной культурной компетентности

Когда человек начинает глубоко исследовать культурные различия, он признает, что эти культурные образцы должны быть поняты, исходя из перспективы другой культуры. По мере развития возникает представление о сложности культурных различий. Опираясь на такую точку зрения, человек в состоянии принимать свои собственные культурные образцы восприятия и поведения, как один из многих различных, но одинаково сложных, наборов восприятия и поведенческих образцов.

Помимо положения в спектре культурных ориентаций, ОМР позволяет оценить, независимую характеристику **культурной исключенности** индивида или группы. Хаммер<sup>1</sup> называет «культурной исключенностью» состояние, отражающее чувство отторгнутости, не полной принадлежности к собственно группе. Такое ощущение отчуждения от собственной группы

---

<sup>1</sup> Hammer M.R. (2007). The Intercultural Development Inventory Manual (v. 3). Ocean Pines, MD: IDI, LLC.

может возникать по многим причинам, включая значительную адаптацию к чужой культуре. Рассматривая данную ситуацию, Беннет и Беннет полагают, что в какой-то момент чувство культурной принадлежности вступает в противоречие с пониманием культурных ограничений, и человеку приходится переосознать собственную принадлежность таким образом, чтобы исключить противоречия. В результате его новая идентичность оказывается маргинальной для обеих (или больше) культур.

Следует, однако, понимать, что культурная исключенность может возникать по многим причинам, в том числе не имеющим отношения к развитию ориентации «Адаптация». Одной из причин может быть опыт отторжения, непризнания собственной группой. Такой человек может иметь мало опыта других культур и не ощущать свое положение как промежуточное. Таким образом, культурная исключенность не является признаком высокого уровня в континууме межкультурного развития.

С точки зрения спектра культурной компетентности, культурная исключенность не является одной из центральных ориентаций. Таким образом, она оценивается ОМР как независимая характеристика культурной идентичности, не попадающая в спектр развития межкультурной компетентности.

Итак, в целом ОМР измеряет несколько основных ориентации по отношению к культурному разнообразию в рамках спектра развития межкультурной компетентности. Выделяются монокультурные: Отрицание, Поляризация (в формах Защита или Реверсии), промежуточная (Минимизация) и поликультурные: Принятие, Адаптация ориентации. В дополнение, ОМР оценивает меру культурной исключенности (отторжения от собственной культуры). Эта мера не зависит от положения респондента в спектре развития межкультурной компетентности.

ОМР оценивает, как группы и индивиды формируют свои взаимоотношения с представителями других культур. При этом ключевая цель ОМР — дать возможность людям лучше оценивать свою способность распознавать ситуации, требующие межкультурной компетентности, адекватно на них реагировать.

В общем, ОМР является инструментом, позволяющим отвечать на многочисленные вопросы, возникающие в большинстве организаций, связанных с мультикультурной практикой. Сотрудники Института Межкультурной Коммуникации полагают, что основная задача правильно понимать свои цели и возможности в контексте культурной адаптации. ОМР позволяет определить желательный, а так же наиболее практичный ответ на этот вопрос в конкретной ситуации.

---

<sup>1</sup> *Bennett J.M. & Bennett M.J. (2004). Developing intercultural sensitivity: An integrative approach to global and domestic diversity. In D. Landis, J.M. Bennett, & M.J. Bennett (Eds.), Handbook of intercultural training (third edition, pp. 147—165). Thousand Oaks, CA: Sage.*