



Lena Rogowska-Lewandowska

Kolb a różnice kulturowe

Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych, Warszawa 2021
www.stowarzyszeniestop.pl

Materiał edukacyjny finansowany ze środków otrzymanych z NIW-CRSO w ramach Programu Rozwoju Organizacji Obywatelskich na lata 2018-2030 PROO.



Pamiętam jak pierwszy raz przeczytałam, że istnieje coś takiego jak proces grupowy i że podczas pierwszej fazy tego procesu ludzie prowadzą *small talki* i się do siebie uśmiechają. Potem, przez kilkanaście lat prowadziłam szkolenia. Pracowałam przede wszystkim w budżetówce (szkoły, urzędy). Przyglądałam się twarzom ludzi kiedy wchodzi do sali, wybierają krzesła, szukają dogodnego miejsca dla torebki, wykonują ostatnie telefony, przedstawiają się, mówią o swoich oczekiwaniach... I się dziwiłam. Bo zazwyczaj się wtedy nie uśmiechali. Mieli spięte, smutne twarze. Uśmiechy pojawiały się dużo później.

Większość teorii dotyczących uczenia osób dorosłych, do których odwołujemy się projektując i prowadząc warsztaty i szkolenia powstała w kręgu kultury amerykańskiej. Malcolm Knowles pochodził z Montany, David Kolb z Illinois, Bruce Wayne Tuckman (ten od Forming, Storming, Norming, Performing) z Nowego Yorku. Kurt Lewin co prawda pochodził z Prus, ale dorobek naukowy związany z dynamiką grupową tworzył już w kontekście amerykańskim.

Czy gdyby teorie te powstały w Europie Środkowej brzmiałyby inaczej? Jak różnice kulturowe wpływają na proces uczenia się osób dorosłych? Czy mają wpływ na cykl Kolba?

Temat wpływu różnic kulturowych na interakcje, komunikację, myślenie i podejmowanie decyzji jest badany przynajmniej od stu lat – zajmowali się nim m.in. Franz Boas, Ruth Benedict, Margaret Mead, Bronisław Malinowski. Współcześnie istnieje kilka projektów badawczych zbierających dane z całego świata (np. Hofstede Insights, projekt GLOBE, World Value Survey). Jednak najwięcej szczegółowych prac związanych z procesami myślenia i uczenia się dotyczy różnic pomiędzy szeroko rozumianym Wschodem (Japonia, Chiny), a Zachodem (USA).¹ Badania te rzadko obejmują specyfikę Polski, czy Europy Środkowej.

W artykule tym skupię się na różnicach pomiędzy Stanami Zjednoczonymi a Polską – być może pomogą mi one znaleźć odpowiedź na pytanie – jak wyglądałby cykl Kolba, gdyby powstał w Polsce.

¹ Np. Richard E. Nisbett „Geografia myślenia. Dlaczego ludzie Wschodu i Zachodu myślą inaczej?”

O różnicach kulturowych

Kultura jest jednym z wielu czynników – obok wieku, płci, wykształcenia i cech charakteru – który wpływa na sposób, w jaki się uczymy. Kultury różnią się między sobą. Wymiary różnic kulturowych związanych z uczeniem się dorosłych mogą dotyczyć poszukiwania odpowiedzi na takie pytania jak:

Co to znaczy:

- dobrze się komunikować,
- zachowywać się kulturalnie,
- mówić szczerze,
- efektywnie przewodzić,
- być na czas,
- nawiązywać relacje,
- skutecznie podejmować decyzje,
- współpracować,
- zasługiwać na uznanie.

Każdy wymiar różnic wpływa na sposób, w jaki ludzie uczestniczą w warsztatach – na sposób ich myślenia i zachowania. W większości badań wymiary, którym przypisuje się największy wpływ na sposób uczenia się to: dystans władzy, kolektywizm/indywidualizm, unikanie niepewności, niski/wysoki kontekst, kultury winy/ wstydu, kultury ja niezależnego/współzależnego. Przyjrzymy niektórym z nich, tym, które wyraźnie odróżniają kulturę polską od kultury Stanów Zjednoczonych.

1. DYSTANS WŁADZY

W każdej kulturze mamy do czynienia z nierównościami. Dystans władzy opisuje różne podejścia do nierówności społecznych – stopień do którego osoby żyjące w danej kulturze akceptują różnice w hierarchii i nierówną dystrybucję władzy. Są kultury, które traktują nierówność jako rzecz naturalną i godną szacunku. W kulturach tych (tzw. kultury dużego dystansu władzy) dominuje autokratyczny styl przywództwa. Sprawującym władzę przyznaje się dodatkowe przywileje. Atrybuty pozycji (jak np. tytułowanie) są podkreślane i oczekiwane. System nauczania podkreśla wiedzę i autorytet nauczyciela. Od uczniów oczekuje się, że będą posłuszni.

W społecznościach o mniejszym dystansie władzy przywileje i oznaki statusu nie są tak eksponowane. Od dzieci oczekuje się raczej samodzielności i niezależnego myślenia.

System edukacyjny jest skupiony na uczniach, zachęca do zadawania pytań, swobodnego zabierania głosu.

Polska jest przykładem kultury dużego dystansu władzy, w Stanach Zjednoczonych dystans władzy jest mniejszy.²

2. NISKI KONTEKST/WYSOKI KONTEKST

Pojęcie kultur wysokiego i niskiego kontekstu pierwszy opisał Edward Hall³.

W kulturach wysokokontekstowych w procesie komunikacji ważne są komunikaty niewerbalne, otoczenie, pozycja społeczna. Ideałem komunikacyjnym w kulturach wysokiego kontekstu jest mówienie między słowami. Tu duża odpowiedzialność za komunikację leży po stronie słuchacza. Powinien on wychwycić nie tylko to, co jest mówione, ale też to, co jest sugerowane, myślane. Komunikacja wysokokontekstowa oparta jest na (często nieświadomych) założeniach – dotyczących wspólnych punktów odniesienia i współdzielonej przez wszystkich członków danej społeczności wiedzy. Odmawianie obwarunkowane jest normami grzeczności (np. niegrzecznie jest za pierwszym razem zgodzić się na zjedzenie czegoś, czekamy, aż osoba zachęci nas trzeci raz). W kulturach wysokiego kontekstu czym lepiej są wykształcone osoby tym większą mają umiejętność mówienia nie wprost.

Ideałem komunikacyjnym w kulturach niskiego kontekstu jest mówienie prosto, jasno, wprost („Say what you mean and mean what you say”). Nie trzeba budować relacji, żeby się porozumieć. Kontekst społeczny komunikacji ma dużo mniejsze znaczenie.

W kulturach niskiego kontekstu czym osoba jest lepiej wykształcona tym wyższa jest jej umiejętność komunikacji jasno i explicite. Stany Zjednoczone to kultura niskiego kontekstu, Polska jest kulturą dużo bardziej wysokokontekstową.⁴

3. KOLEKTYWIZM/INDYWIDUALIZM

W kolektywistycznych społecznościach trzeba zachowywać większą uważność na grupę, ważne są przypisane role, harmonia relacji społecznych, jednostki są postrzegane przede wszystkim jako członkowie wspólnoty. Dzieci uczone są, aby myśleć o sobie jako o części grupy. Ważna jest lojalność i normy grupowe. W bardziej indywidualistycznych społecznościach dzieci są uczone, aby myśleć o sobie jako o niezależnych jednostkach. Jednostka jest postrzegana jako niezależna od grupy – to jednostka jest ważna, a nie grupa. Ważna jest wolność, rozwój, indywidualna inicjatywa.

Najbardziej indywidualistyczna kultura świata to kultura Stanów Zjednoczonych. Polska jest kulturą dużo bardziej kolektywistyczną⁵.

² <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/poland,the-usa/>

³ Edward T. Hall „Bezgłośny język”, Warszawa, 1987

⁴ Erin Meyer „The Culture Map”, New York, 2014

⁵ <https://globeproject.com/results/countries/POL?menu=country#country>,
<https://globeproject.com/results/countries/USA?menu=country#country> [dostęp 26.11.2021]

4. TRADYCJONALIZM / CYNIZM / HUMANIZM

Badania polskich psychologów społecznych pokazują jeszcze inne wymiary, którymi charakteryzuje się kultura polska. Przyglądając się mapie kulturowej Europy – Polska jednoznacznie należy do obszaru kulturowego Europy Wschodniej⁶. Charakteryzujące ją cechy to m.in.:

- ▶ tradycjonalizm – przejawiający się w wysokim cenienu tradycji, bezpieczeństwa, władzy i konformizmu (w przeciwieństwie do wartości postmodernistycznych takich jak: podmiotowość, hedonizm, poszukiwanie wrażeń, uniwersalizm),
- ▶ cynizm – wyrażający się w braku zaufania do innych i przypisywaniu szlachetnym działaniom ukrytych, instrumentalnych i wyrachowanych intencji,
- ▶ humanizm – manifestujący się w przekonaniu, że „trzeba być człowiekiem” – niezależnie od przepisów, czy ustaleń trzeba ludziom odpuszczać ich przewiny i słabości (np. odstąpić od wypisania mandatu).

5. NIEWYKSZTAŁCONE STARSZE KOBIETY Z MAŁYCH MIEJSCOWOŚCI

Różnice międzykulturowe to niejednoznaczny obszar badawczy. Wymiary różnic kulturowych bywają rozbieżnie rozumiane i rozmaicie badane. Badacze otrzymują niejednakowe, a nawet sprzeczne wyniki⁷ – np. Hofstede przypisuje kulturze polskiej wysoki poziom unikania niepewności z czym nie zgadza się Paweł Boski pokazując, że kultura polska jest krajem z wyjątkowo niskim poziomem unikania niepewności.

Kolejny problem to próbki badawcze. Zazwyczaj badani są ludzie pracujący w biznesie, czyli najczęściej – wykształceni mężczyźni mieszkający w dużych miastach. A przecież kraje nie są monolitami kulturowymi. Miejsce zamieszkania, pochodzenie (klasowe i etniczne), płeć, wiek, wykształcenie, dziedzina specjalizacji, osobowe cechy psychiczne – wpływają na umiejscowienie na skalach wymiarów kulturowych.

Prawdopodobne jest, że gdyby zbadać niewykształcone, starsze kobiety mieszkające w małych miejscowościach – otrzymalibyśmy inny obraz polskich wymiarów kultury. Okazałoby się, że jesteśmy bardzo kolektywistyczni (powinności rodzinne stoją na pierwszym miejscu, nie ma czasu/zwyczaju zajmowania się sobą), bardzo wysokokontekstowi (to dlatego babcia pyta mnie kilkanaście razy czy na pewno nie chcę ciasta), mamy bardzo duży poziom dystansu władzy (ważne jest jak siedzimy przy stole i kto jako pierwszy dostaje jedzenie).⁸

⁶ Drogosz, M. (red.) „Podzielony umysł społeczny. Polacy po ćwierćwieczu demokracji.” Warszawa, 2018

⁷ zob. Paweł Boski „Kulturowe Ramy Zachowań Społecznych. Podręcznik Psychologii Międzykulturowej” Warszawa, 2009

⁸ O różnicy w podejściu do dystansu władzy (im niższe wykształcenie, tym większy dystans władzy jest akceptowany) pisał Geert Hofstede w „Kultury i organizacje”; o różnicach w sposobie komunikacji oraz podejściu do indywidualizmu-kolektywizmu pisało m.in. wiele badaczek feministycznych (z nurtu feminizmu różnicy), np. Carol Gilligan, oraz psychologów i psycholożek międzykulturowych.

I co z tego wynika?

Szkolenia i warsztaty pojawiły się w Polsce po 1989 roku razem ze straganami z przegrywanymi kasetami pod Pałacem Kultury. Budziły zaciekawienie, pożądanie, poczucie, że przychodzą do nas z lepszego, wiedzącego lepiej świata. Szkoleniowe amerykańskie normy kulturowe – zwracamy się do siebie na ty (niski dystans władzy), mówimy bezpośrednio o potrzebach najlepiej używając komunikatu JA (niski kontekst), ważna jest indywidualna inicjatywa i osobiste zdanie każdej osoby uczestniczącej w warsztacie – zostały przyjęte jako po prostu lepsze, nowocześniejsze, radośniejsze. Kultury dominujące mają tendencję do narzucania swojego sposobu widzenia świata jako neutralnego i obiektywnego. I w taki właśnie sposób kultura polska przyjęła normy kultury amerykańskiej.

Warto jednak pamiętać, że nie są to praktyki neutralne, tylko osadzone w jakiejś kulturze – zanim zaczniemy ich używać – trzeba się ich nauczyć. Jak wszystko czego się uczymy – może to wywoływać opór grupy. Szczególnie jeśli jest to grupa znacząco inna od pierwowzoru amerykańskiego. Znaczyłoby to, że jeśli pracuję z niewykształconymi, starszymi kobietami z małych miejscowości, które pierwszy raz biorą udział w warsztatach, to osoby te wyjściowo uczestniczą w procesie uczenia się znacząco inaczej od prototypowych, amerykańskich dorosłych.

1. INACZEJ, CZYLI JAK?

W kontekście uczenia się osób dorosłych, w kulturach **dużego dystansu władzy** może występować większa odległość pomiędzy osobą prowadzącą a osobami uczestniczącymi. Może dominować przekonanie, że osoba prowadząca powinna dostarczyć wiedzy, wykazywać się autorytetem i wyznaczać ścieżki do naśladowania. Osoby uczestniczące mogą mieć trudność w wyrażaniu otwartej niezgody na proponowane treści. Na postawę osób uczestniczących mogą silnie wpływać zakładane przez nich oczekiwania trenerów.

Z dużym dystansem władzy idą w parze właściwości **kultur kolektywistycznych** – osoby uczestniczące mogą bać się utraty twarzy i odsłonięcia własnych słabości, może im być trudno otwarcie dzielić się refleksjami – jeśli refleksje te są inne niż refleksje osób o wyższym statusie w sali. Mogą też nie chcieć wyrażać własnej opinii, oczekiwać, że zostanie ona przedstawiona przez osoby stojące wyżej w hierarchii. Może panować przekonanie, że uczyć powinni się młodzi, że sytuacja, w której uczą się starsze osoby jest w jakiś sposób wstydliva dla nich. Edukacja jest traktowana przede wszystkim jako sposób na podniesienie pozycji społecznej i zdobywanie prestiżu – dlatego dyplomy i certyfikaty są bardzo ważne.

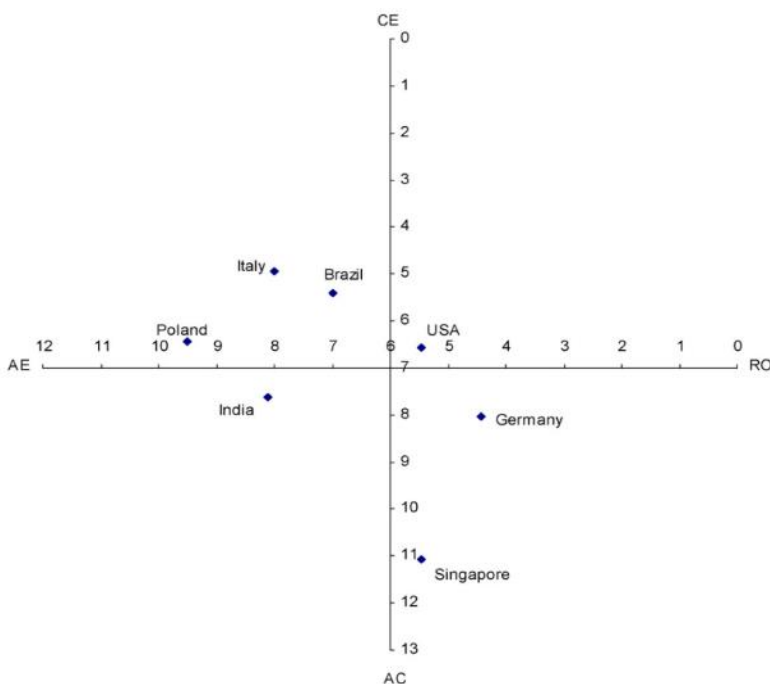
W kulturach **wysokokontekstowych** (tych od komunikacji między słowami) doświadczenie „tu i teraz” i pozycja społeczna osób mówiących tworzą ramę dla zrozumienia komunikatów. Istnieje tendencja do wyrażania się nie wprost. Ponieważ komunikacja wysokokontekstowa oparta jest na niewyrażanych wprost założeniach – nie jest łatwo nauczyć się tak komunikować. Dlatego też najwięcej nieporozumień zdarza się pomiędzy osobami pochodzącymi z dwóch różnych wysokokontekstowych kultur.

Osoby z kultur niskokontekstowych słuchając osób komunikujących się wysokokontekstowo mogą mieć wrażenie, że osoby te specjalnie omijają jakąś informację, albo chcą wprowadzić w błąd. Dlatego jedną ze strategii wzmacniającej porozumienie międzykulturowe jest **mówienie niskokontekstowe** i do takiej komunikacji często zachęcamy osoby uczestniczące w warsztatach Komunikacja wprost i w komunikacie „ja” jest ideałem komunikacyjnym niskiego kontekstu. Taki sposób komunikacji jest dużo łatwiejszy do nauczenia się niż komunikacja wysokokontekstowa. Ale jednak – wymaga czasu.

2. KOLB PO POLSKU

Większość badań analizujących związek uwarunkowań kulturowych i sposobu uczestnictwa w cyklu Kolba bada jak konkretne uwarunkowania kulturowe wpływają na wagę poszczególnych stylów uczenia się⁹. Innymi słowy – z której części cyklu Kolba osoby w danej kulturze uczą się najwięcej.

Kultura polska rzadko przykuwała uwagę badaczy, ale na szczęście sam Kolb uwzględnił specyfikę polską w swoim badaniu. Kultura polska znajduje się na skraju skali *Active Experimentation/ Zastosowanie* (AE).



Rys. za: S. Joy, D. Kolb, *Are there cultural differences in learning style?*

⁹ Style uczenia się według Kolba: diverging (CE+RO), assimilating (RO+AC), converging (AC+AE), accomodating (AE+CE). Istnieją różne tłumaczenia stylów na język polski, możemy je przetłumaczyć np. jako styl: praktyczny, refleksyjny, teoretyczny, pragmatyczny.

Cztery etapy Cyklu Kolba:

- *Concrete Experience (CE) – Doświadczenie*
- *Reflective Observation (RO) – Refleksja*
- *Abstract Conceptualization (AC) – Analiza*
- *Active Experimentation (AE) - Zastosowanie*

Podobne wnioski możemy wyczytać z badań Yoshitaka Yamazaki – chociaż on nie odnosił się już bezpośrednio do kultury polskiej.

Active Experimentation (co nie do końca słychać w polskim tłumaczeniu na „zastosowanie”) to eksperymentowanie, próbowanie, testowanie. Działanie bez zbędnych zmartwień o konsekwencje. Podejmowanie ryzyka bez obaw. To nastawienie pragmatyczne mówiące – po prostu to zrobimy, a potem zobaczymy. Współgra ze spontanicznością, pomysłowością, zaradnością, improwizacją, ułańską fantazją, czyli tym wszystkim co streszcza cytat: „szlachta na koń wsiędzie, Ja z synowcem na czele, i – jakoś to będzie!”¹⁰.

Pracując warsztatowo warto mieć świadomość tego, że używane przez nas metodologie opierają się na pewnych paradygmatach kulturowych, które są dla nas – trenerek i trenerów – już często przezroczyste i znaturalizowane. Ale dla osób uczestniczących mogą być czymś nowym. Co więcej różnice kulturowe ujawniają się nie tylko wtedy, gdy pracuję z grupami pochodzącymi z innych krajów, ale również, gdy pracuję z grupami, które różnią się ode mnie – wiekiem, pochodzeniem klasowym, miejscem zamieszkania, poziomem wykształcenia.

Najważniejsza w kontakcie międzykulturowym jest świadomość własnych uwarunkowań kulturowych i nie traktowanie ich jako czegoś neutralnego lub lepszego.

Sposób w jaki się uczy my nie jest naszą cechą zapisaną w genach, ale dynamiczną zmienną biorącą się z interakcji pomiędzy mną a otoczeniem i wymagań, jakie przede mną na co dzień stawia to otoczenie.

Więc za każdym razem kiedy się zastanawiasz co poszło nie tak, bo przecież umawialiście się w kontrakcie z grupą, że będzie na „ty”, a oni/one uparcie mówią do Ciebie na „pan/pani” – wszystko jest ok, to tylko duży dystans władzy kultury polskiej daje o sobie znać.

¹⁰ Adam Mickiewicz, „Pan Tadeusz”, Warszawa, 1989

Bibliografia:

- ▶ Yoshitaka Yamazaki, *Learning Styles and Typologies of Cultural Differences: A Theoretical and Empirical Comparison*
- ▶ Geert Hofstede, *Cultural differences in teaching and learning*, International Journal of Intercultural Relations Volume 10, Issue 3, 1986, Pages 301-320
- ▶ Simy Joy, David A. Kolb, *Are there cultural differences in learning style?* International Journal of Intercultural Relations 33 (2009) 69–85