



Co-funded by
the European Union

Модель Дірдорфа



Модель Дірдорфа

Визначення: Основа для розвитку навичок ефективного та належного спілкування в різних культурах.

Наукова освіта:

Дарла К. Дірдорф є міжнародно визнаною експерткою у галузі міжкультурної компетентності та глобальної освіти.

Вона здобула ступінь доктора філософії в галузі освіти в Університеті штату Північна Кароліна (2003).

В даний час обіймає посаду виконавчого директора Асоціації адміністраторів міжнародної освіти (AIEA), а також займає викладацькі/дослідницькі посади в Університеті Дьюка, штаті Північна Кароліна та інших установах.



Науковий фокус та ключові ВНЕСКИ

- Спеціалізується на оцінці міжкультурної компетентності, міжнародній освіті та глобальному лідерстві.

Розробила процесну модель міжкультурної компетентності (2006), одну з найбільш цитованих і впливових рамок у міжкультурних дослідженнях.

Її робота поєднує освіту, бізнес і політику, допомагаючи установам оцінювати та розвивати міжкультурні навички.

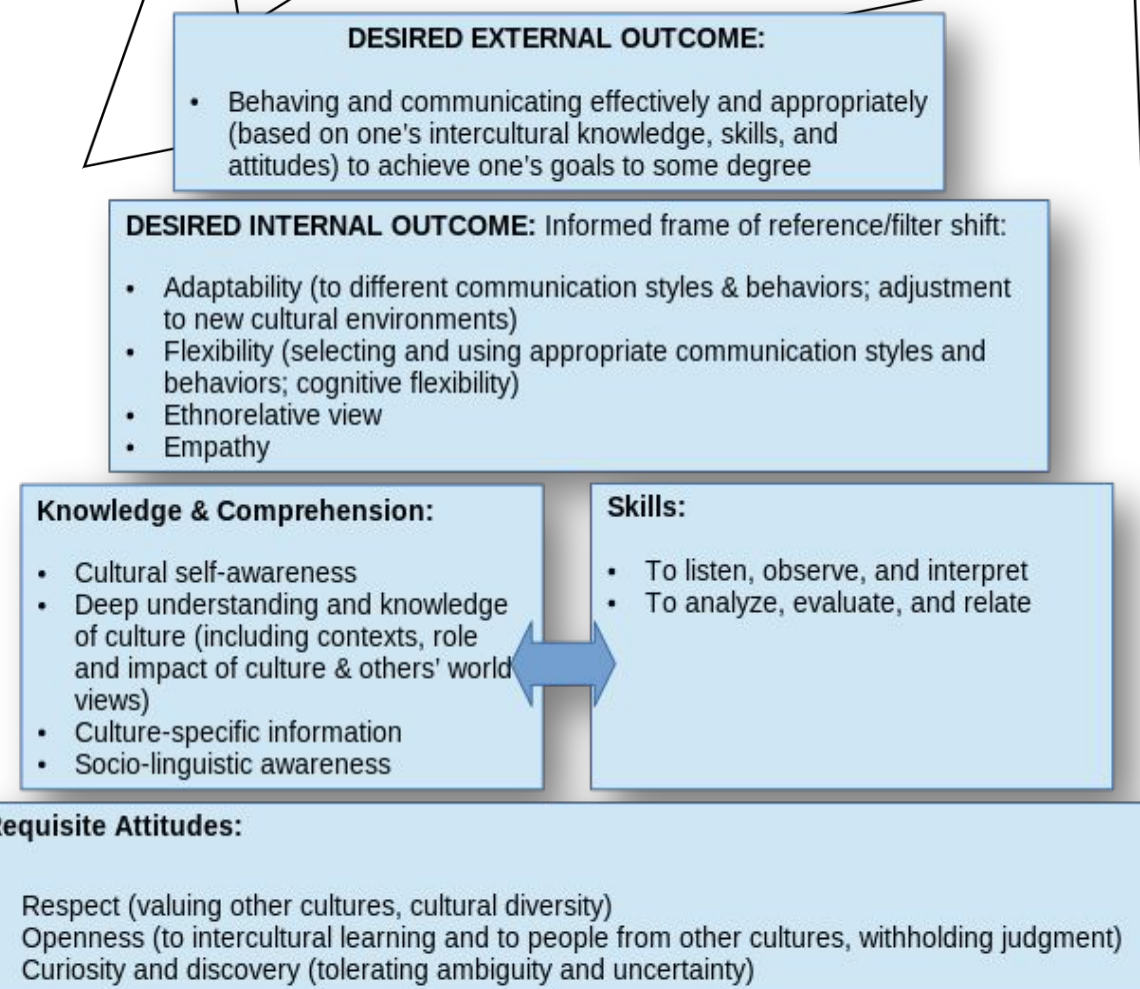
Ця модель широко використовується в міжкультурному навчанні та академічних дослідженнях по всьому світу, слугуючи фундаментальною основою для розуміння та сприяння міжкультурній компетентності.



Co-funded by
the European Union

Модель піраміди (основні елементи та результат)

- **Відношення:** відкритість, повага, допитливість
Знання та розуміння: розуміння культурних норм, мовних нюансів
Навички: слухати, спостерігати, адаптувати спілкування
Внутрішні результати: Емпатія, гнучкість
Зовнішні результати: ефективна взаємодія, відповідна поведінка



Pyramid Model of Intercultural Competence (Deardorff, 2004, 2006, 2009)

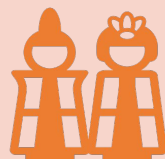


Відношення (основа)

- Перш ніж отримувати знання чи навички, потрібно мати правильне налаштування на міжкультурну взаємодію.
Відкритість: готовність взаємодіяти з різними культурами без осуду та упередження.
Повага: оцінка інших культур на рівних.
Допитливість: бажання вчитися, а не припускати.
Емпатія: здатність розуміти точку зору інших.



Приклад відношення



Марія, керівник проекту з Іспанії, отримала завдання очолити нову команду, до складу якої увійшли працівники з Японії, Бразилії та Німеччини. Перед першою зустріччю Марія трохи нервувала, бо не була знайома з культурним бекграундом своїх товаришів по команді.



Замість того, щоб робити припущення чи дотримуватися звичного способу роботи, Марія підійшла до ситуації з відкритістю та цікавістю. Вона знайшла час, щоб дізнатися про стиль спілкування та робочі вподобання кожної культури. Під час зустрічі вона уважно слухала, виявляла повагу до різних точок зору та ставила вдумливі запитання, щоб краще зрозуміти своїх товаришів по команді.



Завдяки позитивному настрою Марії, команда швидко побудувала довіру та співпрацю. Її відкритість та повага допомогли створити доброзичливе середовище, де кожен відчував свою цінність, що призвело до більш ефективної командної роботи та успішних результатів проєктів.





Знання та розуміння

- Розуміння культурних норм, стилів комунікації та історичних контекстів має вирішальне значення.
Культурна самосвідомість: визнання власних культурних упереджень.
Знання про культуру: вивчення традицій, цінностей і табу.
Соціолінгвістична свідомість: як мова різниться в різних культурах (наприклад, пряме та непряме спілкування).



Знання та розуміння

- Розуміння культурних норм, стилів комунікації та історичних контекстів має вирішальне значення.
Культурна самосвідомість: визнання власних культурних упереджень.
Знання про культуру: вивчення традицій, цінностей і табу.
Соціолінгвістична свідомість: як мова різниться в різних культурах (наприклад, пряме та непряме спілкування).



Co-funded by
the European Union

Уявіть собі Сару, американську бізнес-леді, яка їде до Японії на важливу зустріч з японськими колегами. Під час зустрічі Сара помічає, що є кілька довгих пауз і хвилин мовчання, коли говорять її японські колеги. У США Сара звикла до жвавих дискусій, де мовчання часто здається незручним, тому вона починає відчувати себе ніяково і замислюється, чи щось не так або чому зустріч йде не дуже добре.

Однак перед зустріччю Сара знайшла час, щоб дізнатися про японські стилі спілкування. Вона розуміла, що в Японії мовчання часто є ознакою поваги і вдумливості. Це означає, що люди ретельно обмірковують сказане, перш ніж відповісти, а не поспішають говорити. Це знання допомогло Сарі правильно тлумачити мовчання, а не неправильно розуміти його як незацікавленість чи незручність.

Завдяки тому, що Сара розуміла цей культурний нюанс, вона змогла залишатися терплячою і шанобливою під час пауз. Вона не перебивала і не намагалася заповнити тишу, що в японській культурі було б розцінено як грубість. Натомість вона спокійно чекала, проявляючи повагу до стилю спілкування своїх колег.

**Знання і
розумінн
я
приклад**



Co-funded by
the European Union

Навички (застосування знань на ділі)

Активне слухання: звертати увагу без негайного засудження.

Спостереження: помічання невербальних сигналів (жести, зоровий контакт, особистий простір).

Адаптивність: коригування стилю спілкування за потреби.

Посередництво в конфлікті: шанобливе вирішення непорозумінь.



Приклад навичок



Co-funded by
the European Union

Ахмед, бізнесмен із Саудівської Аравії, вів переговори про партнерство з Лізою, американською бізнес-леді. Під час їхніх розмов Ліза поставила Ахмеду кілька прямих запитань про те, чи згоден він з певними умовами контракту.

Замість того, щоб дати чітке «ні», Ахмед часто відповідав ввічливими фразами на кшталт: «Ми уважно розглянемо це» або «Це може бути складно». У саудівській культурі пряма заява «ні» може розглядатися як неввічлива або конфронтаційна, тому люди часто використовують непряму мову, щоб висловити незгоду або вагання.

Ліза, не знайома з цим культурним нюансом, спочатку відчувала розгубленість і розчарування, тому що очікувала прямих відповідей. Однак вона швидко зрозуміла, що для ефективного спілкування їй потрібно розвивати навичку читання між рядків — звертати увагу не лише на те, що було сказано, але й на те, як це було сказано, включаючи тон, мову тіла та контекст.

Спостерігаючи за непрямыми сигналами Ахмеда та ставлячи відкриті запитання, Ліза змогла зрозуміти його занепокоєння, не нав'язуючи прямого «так» чи «ні». Вона адаптувала свій стиль спілкування, щоб бути більш терплячою та уважною, що допомогло зміцнити довіру та дозволило переговорам просуватися гладко.



Внутрішні результати

- **Підвищена емпатія:** більш глибока здатність розуміти та ділитися почуттями людей з різним культурним походженням.
- **Гнучкість у мисленні:** здатність адаптувати своє мислення та перспективи при зіткненні з культурними відмінностями.
- **Зменшення стереотипів:** свідоме намагання вийти за межі спрощених або упереджених поглядів на інші культури.
- **Підвищена самосвідомість:** визнання власних культурних упереджень і того, як вони впливають на сприйняття та взаємодію.
- **Неупередженість:** готовність враховувати та приймати культурні відмінності без осуду.



Зовнішні результати

Такими результатами є спостережувана поведінка та навички, які демонструють ефективну міжкультурну компетентність у діях:

Успішна співпраця: ефективна та гармонійна робота з людьми з різним культурним походженням.

Шанобливе вирішення конфліктів: управління та вирішення розбіжностей таким чином, щоб поважати культурні відмінності та сприяти взаєморозумінню.

Здатність плавно орієнтуватися в культурних відмінностях: демонстрація адаптивності та чутливості в міжкультурних взаємодіях, уникнення непорозумінь.

Ефективна комунікація: використання культурно відповідних вербальних і невербальних стратегій спілкування.

Побудова довіри між культурами: встановлення авторитету та взаєморозуміння з людьми з різних культурних контекстів.



Приклад для внутрішніх та зовнішніх результатів

Анна, шведська менеджерка, що очолює команду з В'єтнаму. Культура Швеції характеризується низькою дистанцією влади та егалітарним підходом, де очікується відкрита дискусія та рівна участь у зустрічах. На противагу цьому, у В'єтнамі існує культура дистанції високої сили, де поважають ієрархію, і молодші члени команди можуть соромитися відкрито говорити в групових умовах, особливо перед старшими керівниками.

ЗОВНІШНЄ VS ВНУТРІШНЄ



Co-funded by
the European Union

Зовнішні результати (поведінкові результати)

Адаптує структуру зустрічей: Замість того, щоб покладатися виключно на групові зустрічі, Анна планує індивідуальні зустрічі з членами команди перед груповими дискусіями. Це дозволяє людям ділитися своїми думками приватно, де вони відчувають себе більш комфортно.

Заохочує до участі: під час групових зустрічей Анна відкрито запрошує молодших членів команди зробити свій внесок, сигналізуючи, що їхній внесок цінується та безпечно приймається.

Зміцнює довіру та згуртованість: ці коригування призводять до кращої комунікації, підвищення довіри та зміцнення згуртованості команди, оскільки члени команди відчувають, що їх поважають і розуміють.

Внутрішні результати (особистісний

Розвиває адаптивність: Анна визнає, що її звичайний стиль зустрічей — заохочення відкритих групових дискусій — не дуже добре працює у в'єтнамському контексті. Вона розуміє, що її колеги можуть почуватися некомфортно, вільно висловлюючись перед іншими через культурні норми щодо ієрархії та поваги.

Розвиває співчуття: вона вчиться тлумачити мовчання не як згоду чи незацікавленість, а як знак поваги чи вагання. Ця емпатія допомагає їй розуміти культурні причини, що стоять за поведінкою її команди, а не неправильно оцінювати її.

Підвищує культурну обізнаність: Анна краще усвідомлює свої власні культурні припущення та те, чим вони відрізняються від уявлень її в'єтнамських колег. Це самоусвідомлення допомагає їй підходити до взаємодії з більшою чутливістю.



Co-funded by
the European Union

Deardorff, D.K. (2006). A Model of Intercultural Competence and Its Implications for the Foreign Language Curriculum. In Wilkinson's *Insights from Study Abroad for Language Programs* (Thomson). Invited chapter.

Deardorff, D.K. (ed). (2009). *The Sage Handbook of Intercultural Competence* (Sage)



КИЇВСЬКИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
KYIV MEDICAL UNIVERSITY
EST.1992

Karlshochschule
International University



MINISTRY
OF EDUCATION AND
SCIENCE OF UKRAINE



MINISTRY OF EDUCATION,
SCIENCE AND YOUTH OF GEORGIA



UNIVERSITY OF
PATRAS
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ



Redefining higher education in a digital context, while promoting a common, inclusive, and sustainable framework based on EU best practices and policy recommendations“



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.