



Pakiet Edukacyjny
Pozaformalnej Akademii
Jakości Projektu
Część 2

Edukacja międzykulturowa

SPOTKANIE Z INNĄ KULTURĄ

PROCES MIĘDZYKULTUROWEGO UCZENIA SIĘ

MIĘDZYKULTUROWY WYMIAR PROJEKTÓW



Pakiet Edukacyjny
Pozaformalnej Akademii
Jakości Projektu
Część 2

Edukacja międzykulturowa

Spis treści

Wstęp	3
--------------------	----------

Wprowadzenie	5
---------------------------	----------

ROZDZIAŁ I

Spotkanie z inną kulturą	7
Wybrane koncepcje kultury	8
Wymiary kultury – sposób opisu bez wartościowania	11
Zjawiska i procesy występujące na styku kultur	14
Szok kulturowy	15
Strategie akulturacji	19
Metody szkoleniowe	21
Materiały wypracowane przez uczestników	28

ROZDZIAŁ II

Proces międzykulturowego uczenia się – podejście pedagogiczne, indywidualne i społeczno-polityczne	35
Uczenie międzykulturowe – przybliżenie pojęcia	36
Edukacja międzykulturowa – podejścia i metody	40
Zainicjować i wspierać międzykulturowe uczenie się w ramach projektów młodzieżowych	48
Korzyści płynące z doskonalenia kompetencji międzykulturowych	51
Co składa się na kompetencje międzykulturowe i jak je rozwijać?	53
Model rozwoju wrażliwości międzykulturowej Michaela J. Bennetta i jego rola w samoocenie kompetencji międzykulturowych	55
Metody szkoleniowe	58

ROZDZIAŁ III

Międzykulturowy wymiar projektów	65
Praca w zespole międzykulturowym	67
Jak skutecznie komunikować się z grupą międzykulturową	68
Dobre warunki do pracy dla grupy międzykulturowej	69
Realizację projektów międzykulturowych – analizy przypadku	71
Materiały wypracowane przez uczestników	85
Filmografia	92

Wstęp

Inspiracją dla powstania serii publikacji, na którą składa się prezentowana książka, jest Pozaformalna Akademia Jakości Projektu (PAJP). Akademia jest autorskim projektem szkoleniowym realizowanym przez Narodową Agencję Programu „Młodzież w działaniu” w ramach własnej strategii szkoleniowej. Pomysł wydania materiałów szkoleniowych PAJP stał się naturalnym rezultatem przeprowadzonych szkoleń oraz wysokich ocen jakości i przydatności poruszanych tematów. Niniejsza seria publikacji ma zawierać użyteczną wiedzę dotyczącą tematów poszczególnych szkoleń PAJP.

W Narodowej Agencji priorytetem jest podnoszenie jakości działań, które kierujemy do Was – naszych beneficjentów oraz osób zainteresowanych programem. W tych staraniach wspiera nas Zespół Trenerski Narodowej Agencji złożony z 22 trenerów zaangażowanych w pracę z młodzieżą i na rzecz podnoszenia jakości realizowanych działań. Zarówno sam projekt szkoleniowy, jak i prezentowane publikacje są wynikiem współpracy Narodowej Agencji z trenerami zaangażowanymi w PAJP.

Pozaformalna Akademia Jakości Projektu rozpoczęła działanie w połowie 2007 roku. Warto wspomnieć kilka założeń, które były fundamentem powstania Akademii.

Po pierwsze, chcieliśmy stworzyć szkolenie modułowe, które dotyczyłoby tematów wspólnych dla wszystkich Akcji programu i przyczyniałoby się do lepszego zrozumienia jego priorytetów oraz podniosłoby jakość realizowanych projektów.

Po drugie, zależało nam na tym, by wypracowywać i rozwijać elementy jakościowe, które można by było wprowadzać w każdym modułowym szkoleniu, i które stałyby się stałą częścią każdego szkolenia PAJP, tworząc markę Akademii.

Po trzecie, nasze założeniem było takie, by po zakończonym szkoleniu dalej oferować uczestnikom wsparcie we wprowadzaniu w życie tego, czego się nauczyli. Tak powstał pomysł mini projektu, który uczestnicy realizują ze wsparciem koordynatorów PAJP pomiędzy szkoleniem a spotkaniem ewaluacyjnym. Głównym celem spotkania ewaluacyjnego była pogłębiona refleksja dotycząca efektów własnego procesu uczenia się w ramach PAJP.

I wreszcie po czwarte, szkolenie zostało skierowane do osób, które już realizowały projekty, mają pewne doświadczenia z tym związane oraz chcą pogłębiać wiedzę i umiejętności dotyczące jakości własnych działań.

Głównym celem Pakietu Edukacyjnego PAJP jest zaprezentowanie podstawowych tematów, które w wyniku naszych obserwacji oraz w trakcie przeprowadzanej przez Narodową Agencję analizy potrzeb, zostały wskazane jako ważne z punktu widzenia beneficjentów i osób zainteresowanych programem. Każda z publikacji prezentuje różne podejścia, teorie, a także metody wykorzystywane podczas szkoleń PAJP, tak by ułatwić Wam przełożenie teorii na praktykę.

Mam nadzieję, że lektura tej książki stanie się inspiracją w Waszej codziennej pracy z młodzieżą, skłoni do refleksji oraz praktycznie wesprze Was we własnych działaniach i, wreszcie, zachęci do dalszych poszukiwań.

Życzę udanej i inspirującej lektury

Anna Olszówka
Zastępca Dyrektora
Programu „Młodzież w działaniu”

Wprowadzenie

W kurczącym się świecie kontakt z odmiennymi kulturami stał się codziennością. Integracja europejska wraz z możliwością swobodnego przemieszczania się pomiędzy krajami członkowskimi, globalizacja i wynikająca z niej coraz większa zależność różnych osób z oddalonych od siebie części świata, migracja oraz ogólny wzrost mobilności spowodowały częstsze interakcje między ludźmi innych narodowości. Kompetencje międzykulturowe stały się więc ważną zaletą – pozwalają nie tylko lepiej radzić sobie w spotkaniu z tym, co w znacznym stopniu odbiega od naszej codzienności, ale także lepiej wykorzystywać możliwości i potencjał tych kontaktów.

Na rynku pracy coraz bardziej doceniane są osoby posiadające właśnie kompetencje międzykulturowe. Współczesne przedsiębiorstwa funkcjonują w dużej mierze w środowisku międzynarodowym, zatrudniając często przedstawicieli różnych kultur, którzy na co dzień muszą się porozumiewać i współpracować ze sobą. Nie wystarczy do tego znajomość języka obcego. Konieczna jest otwartość, wola porozumienia, chęć poznawania postaw różniących się od naszych własnych zachowań – nie po to jednak, by je negować, ale aby je rozumieć i dawać im te same prawa.

Czasem twierdzi się, że kompetencje te są potrzebne tylko tym, którzy dużo podróżują, których praca czy styl życia są związane z częstym kontaktem z innymi nacjami. Jest to niesłuszne podejście. Nie trzeba opuszczać własnego miejsca zamieszkania, by spotkać przedstawicieli innych kultur, zarówno w sensie etnicznym, jak i szerzej – jako przedstawicieli innej grupy, która wytworzyła sobie własny, odmienny od naszych, zestaw reguł i znaczeń. W niniejszej publikacji będziemy starali się pokazać różne oblicza międzykulturowego uczenia się i jego wartość.

Dzięki kontaktom z odmiennymi kulturami poznajemy innych ludzi, jednocześnie odkrywając siebie samych. Dopiero w ramach współpracy i dialogu z reprezentantami innych kultur możemy uświadomić sobie własne granice, a także poznać nasze przekonania na temat innych.

Program „Młodzież w działaniu” oferuje młodym ludziom wiele różnorodnych możliwości spotykania przedstawicieli innych kultur, kontaktu z nieznanym, poznawania miejsc odmiennych od codziennej rzeczywistości. Wymiana młodzieży, projekty Wolontariatu Europejskiego, szkolenia, seminaria i inne projekty młodzieżowe dają szansę uczenia międzykulturowego, które z kolei pozwala rozwijać międzykulturowe kompetencje młodych ludzi. Proces ten powinien być jednak odpowiednio wspierany, by budował postawy otwartości i tolerancji, a nie wzmacniał uprzedzenia i stereotypy, które prowadzić mogą do dyskryminacji innych.

Niniejsza publikacja jest wynikiem drugiego szkolenia Pozaformalnej Akademii Jakości Projektu. Ma na celu wspieranie młodzieży realizującej projekty oraz tych, którzy w swojej pracy z młodzieżą i w projektach wraz z nią realizowanych chcą wspomagać rzeczywisty dialog kultur i proces uczenia się międzykulturowego. Niniejszym wydawnictwem chcemy zachęcić do głębszego zapoznania się z tematyką różnorodności kulturowej i do częstszego podejmowania wysiłku na rzecz pełnego korzystania z jej niewątpliwych zalet.

W pierwszym rozdziale przedstawiamy różne sposoby rozumienia pojęcia „kultura” oraz zjawisk, które występują na styku kultur. Zwracamy uwagę na różnorodność kulturową oraz na różnice w postrzeganiu tych samych aspektów życia codziennego i pracy przez odmienne kultury. Prezentujemy również zjawisko szoku międzykulturowego oraz sposoby radzenia sobie z nim. Drugi rozdział w całości poświęcony jest uczeniu międzykulturowemu. Pokazuje on możliwe podejścia do edukacji międzykulturowej i zwraca uwagę na rolę osoby wspierającej proces uczenia się. Głównym punktem odniesienia są dla nas projekty międzynarodowe. Prezentujemy również kilka sprawdzonych rozwiązań, o których warto pamiętać, realizując projekty z udziałem przedstawicieli różnych kultur. Wreszcie przedstawiamy kompetencje międzykulturowe oraz możliwości ich rozwijania. Ostatni, trzeci rozdział, dotyczy praktycznego wymiaru procesu uczenia się międzykulturowego w projektach młodzieżowych. Można w nim znaleźć kilka praktycznych wskazówek dotyczących współpracy w międzykulturowej grupie. Przedstawia także kilka przypadków projektów młodzieżowych, gdzie wymiar międzykulturowy odgrywa szczególne znaczenie. Rezultaty analizy tych przypadków przez uczestników szkolenia zamieszczamy w dalszej części rozdziału. Zachęcamy Was również do samodzielnej pracy i zastanowienia się nad tym, co należałoby w zaprezentowanych projektach poprawić, by lepiej wspierały one proces międzykulturowego uczenia się.

Zapraszamy do lektury niniejszej publikacji i korzystania z niej w kolejnych podejmowanych przez Was działaniach. Uczenie międzykulturowe to poznawanie innych światów i otwieranie siebie na innych. Warto zachęcać młodych ludzi do czerpania z potencjału, jakie ono ze sobą niesie. Życzymy, by niniejsza publikacja była Wam w tym pomocna.



Spotkanie z inną kulturą

W epoce globalizacji, w stale jednoczącej się Europie, umiejętność radzenia sobie w odmiennej kulturze stała się kompetencją ważną i potrzebną. Wiele organizacji stwarza młodzieży szansę uczestniczenia w wymianach i szkoleniach międzynarodowych, w krótko- i długoterminowych projektach wolontariatu międzynarodowego. Dzięki temu młodzi ludzie mogą osobiście doświadczać różnic międzykulturowych: odmiennych zwyczajów, wartości, postaw, światopoglądów. Kontakt z innymi kulturami prowadzi w efekcie do lepszego poznania siebie i do rozwoju osobistego. Aby to jednak mogło nastąpić, konieczne jest zapewnienie młodym ludziom warunków do bezpiecznego i efektywnego uczenia się od siebie nawzajem i czerpania z własnej różnorodności. Jeśli kiedykolwiek uczestniczyliście, organizowaliście lub prowadziliście podobne projekty, to zapewne zgodzicie się z tym, że nie jest to łatwe.

Jednym z pierwszych kroków na drodze edukacji międzykulturowej jest zrozumienie istoty różnic kulturowych, stąd w rozdziale otwierającym tę publikację chcielibyśmy zaprosić Was do spojrzenia na kulturę przez pryzmat różnorodności. Przyjrzymy się także najczęściej spotykanym procesom zachodzącym w momencie spotkania i przenikania się odmiennych kultur. Rozpocznemy od przedstawienia definicji oraz dwóch wybranych podejść konceptualnych dotyczących kultury w ujęciu międzykulturowym. Następnie przejdziemy do tak zwanych wymiarów kultury obejmujących różne postawy, zachowania i wartości występujące w odmiennych częściach świata. Pokażemy także potencjalne zagrożenia wynikające najczęściej nie ze złych intencji, ale z mechanizmów socjopsychologicznych towarzyszących życiu człowieka. W dalszej części rozdziału znajdziecie metody wykorzystane podczas szkolenia Pozaformalnej Akademii Jakości Projektu poświęcone edukacji międzykulturowej, a także materiały wypracowane przez uczestników tego szkolenia.



WYBRANE KONCEPCJE KULTURY

Kultura jest pojęciem szerokim i wieloznacznym. Zapewne każdy z nas interpretuje ten termin na wiele sposobów, w zależności od kontekstu, skojarzeń czy własnych doświadczeń. Poszczególne dziedziny naukowe definiują kulturę pod kątem własnej specyfiki. Biorąc pod uwagę fakt, że tematem tej publikacji jest edukacja międzykulturowa, koncepcje tu zamieszczone ujmują kulturę w perspektywie psychologii międzykulturowej.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że inna kultura nie zawsze oznacza inny kraj, a „międzykulturowy” nie musi koniecznie być „międzynarodowy”. Często z odmienną kulturą spotykamy się tuż za rogiem – dla wielu z nas inną kulturą mogą być dzieci czy osoby starsze, osoby niepełnosprawne lub przedstawiciele subkultur młodzieżowych, na przykład hip-hopowcy. Zachęcamy zatem do odważnego zanurzenia się w „morzach kulturowych” – tych bliskich i tych dalekich – i do odkrywania nowych „gór lodowych” (o których także przeczytacie w tej części rozdziału).

Poniższy tekst opracowano na podstawie: *D. Matsumo, I. Juang (red.), Psychologia międzykulturowa, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000; M. Taylor (red.), Uczenie się międzykulturowe. Pakiet szkoleniowy nr 4, Rada Europy i Komisja Europejska, Strasburg 2000.*

Czym jest kultura? Jak możemy ją zdefiniować?

Jedną z najbardziej znanych definicji kultury jest ta stworzona w XIX wieku przez antropologa Edwarda Taylora: „Kultura, czyli cywilizacja, jest to złożona całość, która obejmuje wiedzę, wierzenia, sztukę, moralność, prawa, obyczaje oraz inne zdolności i nawyki nabyte przez ludzi jako członków społeczeństwa”.

Poniżej przedstawiamy kolejnych kilkanaście definicji kultury, zamieszczonych na stronie Kwintessential Ltd: <http://www.kwintessential.co.uk/cultural-services/articles/culture.html> (tłumaczenie własne):

Ludzie! Oto stworzyliśmy was z mężczyzny i kobiety, i uczyniliśmy was ludami i plemionami, abyście się wzajemnie znali.

Koran, 49.13

Kultura to sposób, w jaki grupa ludzi rozwiązuje problemy i rozstrzyga spory.

Edgar Schein

Kultura jest cienką, ale bardzo ważną warstwą, na którą musisz uważać, aby jej nie zadrapać. Ludzie z różnych kultur są w zasadzie tacy sami i reagują w taki sam sposób. Upewnij się jednak, że rozumiesz ich podstawowe zwyczaje i okaż zainteresowanie oraz chęć poznawania różnic między kulturami.

Mike Wills

Kultura jest strukturą znaczeń, według których ludzie interpretują swoje doświadczenia i kierują swoim działaniem.

Clifford Geertz

Kultura jest trochę jak wrzucenie Alka-Seltzer'a do szklanki – nie widzisz go, ale w jakiś sposób coś robi.

Hans Magnus Enzensberger

Nie chcę, aby mój dom był zabudowany ze wszystkich stron ani aby moje okna były zatłkane. Chcę, aby kultury wszystkich lądów przelatywały przez mój dom tak swobodnie, jak tylko jest to możliwe. Ale odmawiam, aby którakolwiek oderwała mnie od ziemi.

Mahatma Gandhi

Jeśli człowiek ma przetrwać, będzie musiał nauczyć się czerpać przyjemność z zasadniczych różnic między ludźmi i pomiędzy kulturami. Nauczy się, że różnice poglądów i postaw są przyjemnością, częścią fascynującej różnorodności życia, a nie czymś budzącym obawy.

Gene Roddenberry

Ze zbioru teorii możemy wyodrębnić szkołę, ale ze zbioru wartości możemy wyodrębnić kulturę, cywilizację, nowy sposób życia razem pośród ludzi.

Ignazio Silone

Kulturę można wyobrazić sobie jako sieć przekonań i celów, w której każdy sznurek ciągnie inne, będąc zarazem przez nie ciągniętym, stale zmieniając w ten sposób układ całości.

Jacques Barzun

Kultura jest nazwą dla ludzkich zainteresowań, myśli, wzorów, książek, które ludzie czytają i mów, których słuchają, ich rozmów przy stole, plotek, sporów, poczucia historii i szkolenia naukowego, wartości, które cenią, jakości życia, którą podziwiają. Wszystkie społeczności mają kulturę. To klimat ich cywilizacji.

Walter Lippmann

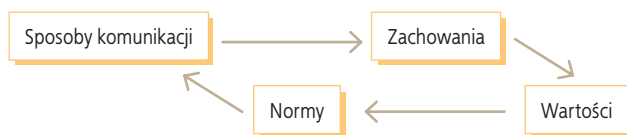
Kultura oznacza kontrolę nad przyrodą.

Johan Huizinga



Kultura jako system

W psychologii międzykulturowej kultura rozumiana jest jako system wartości, norm i zachowań charakterystycznych dla poszczególnych grup i narodów.



Nie każdy podziela te same wartości czy zachowuje się zgodnie z przyjętymi normami, ale każdy je rozpoznaje jako charakterystyczne dla swojej grupy.

Różnice międzykulturowe to różnice w wartościach kierujących zachowaniem człowieka, w normach, jakim się podporządkowuje oraz w sposobach zachowania i komunikacji uznawanych przez daną grupę kulturową za słuszne.

Koncepcja kultury jako góry lodowej

Koncepcja ta ukazuje kulturę poprzez tworzące ją elementy. Wierzchołek góry lodowej stanowią elementy wyraźnie widoczne, a pod powierzchnią wody, czyli w świadomości, znajdują się elementy ukryte. Powyżej poziomu wody można zobaczyć niewielki wycinek całości góry lodowej, jej ogrom pozostaje niewidoczny na pierwszy rzut oka. Aby poznać całą górę lodową, trzeba dokonać wysiłku – zanurkować pod powierzchnię.

Z tej koncepcji kultury wynika, że elementy widoczne są jedynie odzwierciedleniem tych niewidocznych. Obserwując kulturę jako górę lodową, możemy jedynie odpowiedzieć sobie na pytania:

Co? Co widzę, co się dzieje, co oni robią, co jedzą, co mają na sobie, co mówią itd. Aby odkryć ogrom ukrytych informacji na temat kultury, trzeba świadomie do tego dążyć, intencjonalnie to odkrywać, szukać, sprawdzać, dopytywać.

Dlaczego? Dlaczego to jest dla nich ważne, dlaczego postępują tak, a nie inaczej, dlaczego pragną, cenią, poszukują czegoś innego niż my?



WYMIARY KULTURY – SPOSÓB OPISU BEZ WARTOŚCIOWANIA

Karen przyleciała właśnie do Polski z Danii na projekt Wolontariatu Europejskiego. Na lotnisku polski mentor, pan Tomek, od razu zabrał się do niesienia jej walizki i plecaka. Karen niespodziewanie nie chciała oddać mu swojego bagażu i upierała się, że woli nieść go sama. Kiedy na dodatek pan Tomek próbował przepuścić ją pierwszą w drzwiach, Karen poczuła się urażona.

W opisaney wyżej sytuacji nikt nie zachował się niestosownie – zarówno wolontariuszka, jak i jej mentor, postąpili zgodnie z własnymi, „naturalnymi” i „oczywistymi” regułami. To, że doszło tu do nieporozumienia jest wynikiem działania wymiarów kultury, czyli różnych kulturowych istniejących w różnych społeczeństwach obejmujących dany region, kraj lub grupę krajów. Tu uwidocznił się wymiar dotyczący rozumienia ról i zachowań społecznych kobiet i mężczyzn. Karen mogła odebrać dobrze znane i akceptowane przez Polki zachowanie za przejaw postrzegania jej jako osoby słabej i wymagającej pomocy. Pan Tomek z kolei mógł wziąć Karen za osobę np. nieufną lub „bojowniczo nastawioną”. Skąd zatem wiedzieć, jak się zachować w interakcji z przedstawicielami innej kultury i jak właściwie interpretować ich zachowanie? Nie ma na to złotego środka – warto pamiętać, że działanie człowieka jest nie tylko wynikiem jego kultury, ale także charakteru, cech osobowościowych itp. Z drugiej strony, znajomość „biegunów kulturowych” może pomóc nam podchodzić bardziej świadomie do niezrozumiałych dla nas postaw i zachowań.

Wielu naukowców prowadziło i wciąż prowadzi badania nad różnicami kulturowymi, próbując umieszczać dane kraje w konkretnych miejscach na skalach wymiarów kultury. Poniżej prezentujemy wybrane koncepcje. Jednocześnie zachęcamy do zastanowienia się, gdzie na poszczególnych skalach umieścilibyśmy siebie, a gdzie Polskę.

Opracowanie poniższego tekstu: *M. Piegat-Kaczmarczyk, Diversity Inn*, na podstawie: *E. Aronson, Człowiek – istota społeczna, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998; T. E. Hall, Poza kulturą, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001; D. Matsumoto, L. Juang (red.), Psychologia międzykulturowa, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007; R. R. Gesteland, Różnice kulturowe a zachowania w biznesie, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.*



1. Czym kultury różnią się między sobą?

Wymiary zaproponowane przez Geerta Hofstede

Istnieje kilka bardzo interesujących opracowań dotyczących podziału kultur. Pierwsze, empiryczne rozwiązanie psychologicznych wymiarów kultur przedstawił holenderski socjolog Hofstede. Szeregując kultury, posłużył się on następującymi wymiarami:

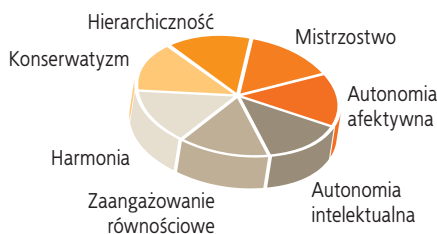
- **HIERARCHICZNOŚĆ** – rozróżnia kultury, w których dystans dzielący rządzących jest duży i takie, gdzie różnice pozycji społecznych są bardzo słabo akcentowane;
- **KOLEKTYWIZM – INDYWIDUALIZM** – wymiar ten jest odpowiedzią na dylemat: jak uregulować stosunki między jednostką a grupą. Z tego podziału wyłaniają się kultury ceniące prymat jednostki nad grupą i takie, gdzie ważniejsza od jednostki jest grupa społeczna;
- **UNIKANIE NIEPEWNOŚCI** – sprowadza się do tego, na ile poszczególne kultury tolerują niepewność i niejasność w zakresie oczekiwań i przyszłych stanów rzeczy;

- **KOBIECOŚĆ – MĘSKOŚĆ** – jest to wymiar ilustrujący stosunki między kobietami i mężczyznami ze względu na ujęcie ich ról społecznych i płciowych i przypisywane im znaczenie.

Wymiary kultury Shaloma Schwartza

Prace Schwartza nad psychologicznymi wymiarami kultury przyniosły inne ciekawe rozróżnienie. Wyłonione przez niego wymiary kulturowe to:

- **HIERARCHICZNOŚĆ;**
- **KONSERWATYZM;**
- **HARMONIA;**
- **ZAANGAŻOWANIE RÓWNOŚCIOWE;**
- **AUTONOMIA INTELEKTUALNA;**
- **AUTONOMIA AFEKTYWNA;**
- **MISTRZOSTWO.**



Wykres 1. Wymiary kultury Schwartza

Są one ulokowane w porządku koncentrycznym, tak iż typy sąsiadujące ze sobą są skorelowane dodatnio, zaś przeciwległe pozostają w relacjach konfliktowych i są skorelowane ujemnie.

Wynika z tego, że konserwatyzm (interpretowany jako kolektywizm) jest bliski hierarchiczności, zaś zdecydowanie przeciwny obu rodzajom autonomii. Schwartz dokonał porównania wyodrębnionych przez siebie typów wartości z czterema wymiarami Hofstede. Istotne korelacje pojawiły się w przypadku indywidualizmu i autonomii, a także między męskością i mistrzostwem. Oznacza to, że kultury akcentujące wartości męskie, zwierają także elementy silnej motywacji osiągnięć. Wśród 38 krajów, obecnych w puli badanych przez Schwartza, czołowe pozycje na skali wartości mistrzostwa zajmują kultury Dalekiego Wschodu, a szczególnie Chiny.

Wymiary kultur Richarda R. Gestelanda

Z podziału proponowanego przez Gestelanda wyłaniają się następujące wymiary kultur:

- **PROTRANSAKCYJNE VS PROPARTNERSKIE;**

- NIECEREMONIALNE VS CEREMONIALNE;
- MONOCHRONICZNE VS POLICHRONICZNE;
- EKSPRESYJNE VS POWŚCIĄGLIWE.

Szczegółowa charakterystyka powyższych wymiarów znajduje się w dalszej części tego rozdziału w: „Materiałach wypracowanych przez uczestników” (patrz str. 28).

ZJAWISKA I PROCESY WYSTĘPUJĄCE NA STYKU KULTUR

„Pozory mylą” – to powiedzenie znane jest prawie każdemu z nas. Często w codziennym życiu mamy tendencję do oceniania innych „na pierwszy rzut oka” przez pryzmat własnych przekonań, doświadczeń czy oczekiwań. Z jednej strony bardzo ułatwia nam to funkcjonowanie w świecie, z drugiej – stanowi zagrożenie pojawienia się uprzedzeń, a nawet dyskryminacji. Jak zatem zminimalizować ryzyko błędnej interpretacji? Pomocna może okazać się świadomość procesów i zjawisk występujących na styku kultur.

Opracowanie poniższego tekstu: *M. Piegat-Kaczmarczyk, Diversity Inn*, na podstawie: *E. Aronson, Człowiek, istota społeczna, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998; N. C. Macrae, C. Stangor, M. Heston, Stereotypy i uprzedzenia, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk, 1999.*

Wzajemne stereotypy i uprzedzenia

Stereotypy uruchamiają się w naszym umyśle automatycznie. Stanowią uproszczony, zgeneralizowany obraz grupy ludzi, której przypisujemy pewne cechy psychologiczne. Mechanizm powstawania i funkcjonowania stereotypów sprawia, że są one niezwykle trudne do zmiany i bardzo łatwe do uruchomienia. Kontakty międzykulturowe są z pewnością bardzo narażone na działanie stereotypów, ale jednocześnie tworzą dobre warunki do ich przełamania. Same stereotypy nie są jeszcze niebezpieczne, jednak fakt, że zaraz po nich mogą się uruchomić w naszym umyśle uprzedzenia, a z nich dyskryminacja – nakazuje mieć stereotypy pod kontrolą. Oznacza to, że należy być świadomym mechanizmu ich powstawania i funkcjonowania oraz ich konsekwencji, a także mieć wgląd w treść swoich własnych przekonań na temat przedstawicieli innych kultur. Posługiwanie się i uleganie stereotypom przyczynia się w znacznym stopniu do utrudnienia lub nawet uniemożliwienia skutecznej komunikacji międzykulturowej. Warto pamiętać także o tym, że kiedy my posługujemy się stereotypami w kontakcie z innymi ludźmi, oni także odbierają nas i nasze zachowanie poprzez pryzmat wyobrażeń i stereotypów.

Obawy, oczekiwania i nieporozumienia

Nawiązując kontakt międzykulturowy, wnosimy do niego cały swój bagaż uwarunkowań kulturowych, norm, wartości, schematów zachowań. Proces socjalizacji i enkulturacji jest

nieuświadomiony, lecz oddziałuje na nas niezwykle silnie. Sprawia on, że oczekujemy od drugiej osoby znajomości i poszanowania naszych norm i wartości, a kiedy spotykają się one z niezrozumieniem i brakiem szacunku, jesteśmy rozczarowani kontaktem i zniechęceni do dalszej znajomości.

Bariera językowa i nieznanostwo kodu kulturowego

Znajomość języków obcych jest pierwszym krokiem w porozumiewaniu się z przedstawicielami innych krajów i innych kultur. Pozwala na poruszanie się po płaszczyźnie porozumienia werbalnego. Jednak na styku kultur komunikacja niewerbalna i kontekstowa ma jeszcze większe znaczenie. W zależności od uznawanych wartości i powielanych skryptów kulturowych każdy komunikat może mieć inne znaczenie. Bariery językowe i odczuwany brak spójności w sferze werbalnej i niewerbalnej komunikatu są bardzo częstymi przyczynami nieporozumień i konfliktów między przedstawicielami odmiennych kręgów kulturowych.

SZOK KULTUROWY

Opracowanie poniższego tekstu: M. Piegat-Kaczmarczyk, *Diversity Inn*, na podstawie: H. Grzymać-Moszczyńska, *Uchodźcy. Podręcznik dla osób pracujących z uchodźcami, Nomos, Kraków 2000*; H. Grzymać-Moszczyńska, E. Nowicka (red.), *Goście i gospodarze, Nomos, Kraków 1998*; J. W. Neuliep, *Intercultural Communication, Sage Publications 2006*; M. Winkelman, *Cultural Shock and Adaptation, Arizona State University Department of Anthropology*.

Kiedy ludzie przenoszą się do innego kręgu kulturowego, zabierają ze sobą swoje wartości, normy, zwyczaje i zachowania. Wkraczając do innego kraju, wkraczają w nowy system kulturowy – system odmiennych norm, wartości i zachowań. Może to skutkować szeregiem nieporozumień, poczuciem zdezorientowania, stresem i złością. Moment zetknięcia tych dwóch rozbieżnych systemów w świadomości człowieka i towarzyszące mu uczucia i reakcje nazywany jest **szokiem kulturowym**. Im pobyt w odmiennym kręgu kulturowym jest dłuższy, tym szok kulturowy może być silniejszy. Dodatkowo, jeśli przebywając w innym kraju, stawiamy sobie trudne zadania i ważne cele do realizacji albo też stawia je przed nami życie, prawdopodobieństwo doświadczenia silnego szoku kulturowego będzie z pewnością większe. Co zatem dzieje się z nami, gdy zmieniamy środowisko kulturowe? Rozpoczniemy od próby odpowiedzi na pytanie, przedstawiając zjawisko szoku kulturowego w różnych ujęciach teoretycznych, zwłaszcza w koncepcji Michaela Winkelmanna.

Wielospektrowy charakter szoku kulturowego

W roku 1954 pojęcie szoku kulturowego zostało wprowadzone przez antropologa Kalvero Oberga. Od tamtej pory powstało kilka modeli opisujących to zjawisko. Ujęcie Oberga

przedstawiało szok kulturowy jako zaburzenie funkcjonowania psychosomatycznego. Następna koncepcja, alternatywna wobec Obergowskiego modelu, została zaproponowana w 1987 roku przez Petera Adlera. Według niego szok kulturowy to pięciostopniowy proces edukacyjno-rozwojowy, który może przynieść zarówno negatywne, jak i pozytywne konsekwencje. Przejście przez ten proces daje możliwość wypracowania tożsamości dwu- lub wielokulturowej, co w konsekwencji stwarza szansę satysfakcjonującego funkcjonowania zarówno w swojej kulturze rodzimej, jak i w nowym kręgu kulturowym.

Winkelman z kolei opisuje szok kulturowy jako wielopłaszczyznowe zjawisko będące rezultatem licznych stresów pojawiających się podczas kontaktu z odmienną kulturą. Doświadczenie to przebiega na kilku poziomach: fizycznym, poznawczym, psychologicznym i społecznym. W nowym środowisku kulturowym człowiek jest wystawiony na działanie ogromnej ilości **nowych bodźców**: inny klimat, więcej lub mniej światła, inna wilgotność powietrza, więcej bodźców akustycznych, zmiana temperatury, inny smak wody i potraw. Ciało jest bez przerwy bombardowane nieznanymi dotąd bodźcami, co może zaowocować zmęczeniem, bólami głowy i dolegliwościami żołądkowymi. Ponadto mózg, przeładowany nowymi bodźcami i informacjami oraz koniecznością ciągłego ich przetwarzania, też jest przemęczony. Funkcjonowanie w nowej kulturze wymaga nieustannego **wysiłku poznawczego**, ciągłego analizowania sytuacji i wyciągania wniosków, interpretowania języka, komunikatów pozawerbalnych i kontekstu społecznego komunikacji. Ta zmiana z automatycznego i nieświadomego funkcjonowania we własnej kulturze na funkcjonowanie wymagające wysiłku i ciągłej koncentracji w nowej kulturze jest niezwykle męcząca. Skutkuje fizycznym, psychicznym i emocjonalnym wyczerpaniem, w konsekwencji powoduje chęć izolacji od kontaktu społecznego.

Zmianie ulega także **funkcjonowanie człowieka w społecznej sieci powiązań**, zmienia się jego rola. W swoim kraju był ekspertem kulturowym, a w nowej kulturze staje się nierozumiejącym kontekstu dzieckiem. Dorosły człowiek w nowym systemie kulturowym staje się jednostką zależną od innych. Zmuszony jest do pytania o najprostsze sprawy, do proszenia o pomoc w codziennych zadaniach. Musi uczyć się zasad życia na nowo, co jest tym trudniejsze, że doskonale opanował już normy obowiązujące w swojej kulturze, niejednokrotnie odmienne od poznawanych reguł.

Funkcjonowanie psychologiczne człowieka, jego samoocena, tożsamość, poczucie dobrostanu i zadowolenia z życia są ściśle powiązane z jego funkcjonowaniem w danym systemie kulturowym. Utrata kontaktu z tym systemem prowadzi do dezorientacji i zagubienia oraz częstego uczucia nieprzystosowania. Wynikają one z poczucia niezgodności tych dwóch systemów oraz z wrażenia, że nowa kultura jest sprzeczna z osobistymi poglądami dotyczącymi dobra, piękna, moralności, logiki czy normalności.

Tabela poniżej ilustruje wielość czynników mających wpływ na to, jak jednostka będzie doświadczać szoku kulturowego.

Kompetencje Wiek, wcześniejsze doświadczenia w pobytach za granicą, znajomość języków obcych, niezależność, tolerancja dla niejednoznaczności.	Czynniki biologiczne Kondycja fizyczna, potrzeby medyczne lub dietetyczne. Tolerancja dla zmiennych warunków fizycznych.	Czynniki psychologiczne Sieć wsparcia społecznego, relacje wewnątrzgrupowe lub wewnątrzrodzinne i relacje z członkami kraju przyjmującego.
Czynniki logistyczne Długość pobytu w odmiennym kręgu kulturowym, perspektywa powrotu do kultury ojczystej, położenie geograficzne i klimat.		
Jakość informacji Ilość i jakość informacji, jakimi jednostka dysponuje na temat kraju goszczącego: polityki, kultury, religii.	Czynniki kontroli Stopień kontroli, jaki ma jednostka w podejmowaniu decyzji o przeprowadzeniu się do nowego kraju.	Podobieństwo kulturowe Stopień podobieństwa kultury ojczystej i kultury kraju goszczącego.

Fazy szoku kulturowego

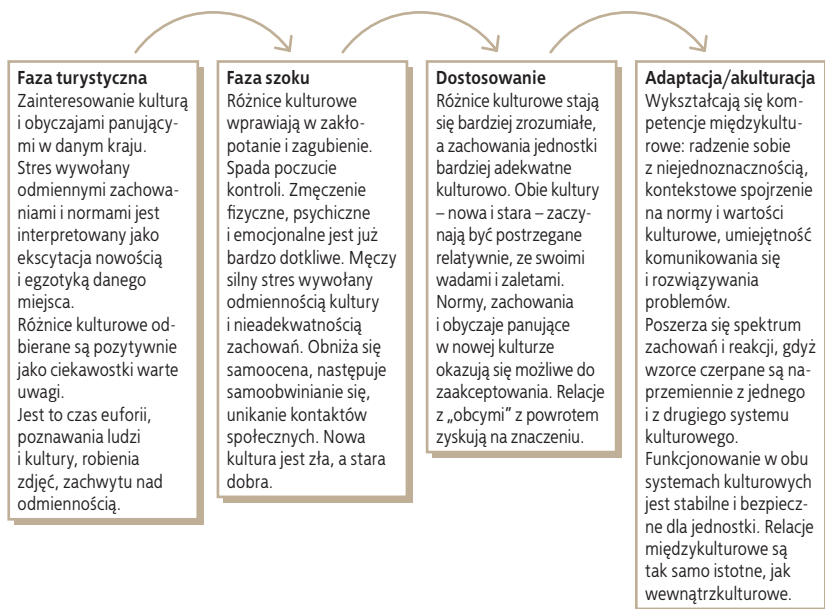
W literaturze przedmiotu funkcjonuje kilka modeli szoku kulturowego. Jedne opisują zjawisko w czterech etapach, inne w pięciu.

Poniżej przedstawiono szok kulturowy w modelu czteroetapowym. Pierwszy raz model taki zaproponował Oberg (1954). Z niewielkimi zmianami w nazwach poszczególnych etapów można go także znaleźć w pracach Smalleya (1963), Richardsona (1974) i Kealeya (1979).

Warto dodać, że osoby powracające po wielu latach do swojego kraju przeżywają tak zwany szok powrotowy. Jest to nieraz przeżycie jeszcze silniejsze niż pierwszy szok kulturowy. Wracają do ojczyzny – kraju, za którym tęsknili, który znają i kochają – a spotykają ich tutaj podobne odczucia, jak w fazie szoku za granicą. Wieloletni pobyt w innym kręgu kulturowym zmienił ich sposób patrzenia na świat i sposób funkcjonowania. W swoim ojczystym kraju muszą nauczyć się funkcjonować na nowo.

Nie wszyscy doświadczają poszczególnych etapów szoku kulturowego w ten sam sposób. Uchodźcy zmuszeni do opuszczenia swojego kraju z powodu prześladowań rzadko doświadczają pierwszej fazy szoku. Zazwyczaj ich pobyt w kraju przyjmującym rozpoczyna się od poczucia niepewności i lęku o przyszłość.

Dzieci migrantów i uchodźców bardzo ciężko przeżywają wejście do nowego środowiska szkolnego. Obawiają się kontaktów z kolegami i nauczycielami. Ta sytuacja może bardzo niekorzystnie wpływać na ich funkcjonowanie w szkole. Dlatego niezmiernie istotna jest



rola nauczyciela, który powinien przygotować uczniów i rodziców na przyjęcie cudzoziemca i zapewnić mu wsparcie w zrozumieniu niejasnych dla niego norm naszej kultury.

Szok kulturowy w Polsce – perspektywa cudzoziemców

Nasza kultura wydaje się nam oczywista, normalna, prawdziwa i słuszna. Niektóre elementy kultury polskiej są jednak niezrozumiałe i trudne do zaakceptowania dla cudzoziemców. Dla wielu z nich zaskakujące jest na przykład to, że w Polsce kobiety palą papierosy, że pracują i dysponują swoimi pieniędzmi. Łatwo wyciągnąć stąd wniosek, że nie mają szacunku do mężczyzn i nie są im posłuszne, a nawet – że dominują nad mężczyznami. Stąd już niedaleko do złości na polskie kobiety i do lekceważenia polskich mężczyzn, którzy w oczach Czeczenów czy Afrykańczyków nie mają nic do powiedzenia. Inni cudzoziemcy mieszkający w Polsce dziwią się naszemu chładowi i obojętności oraz temu, że nie uśmiechamy się do siebie na ulicach, że nie zagadujemy w autobusach i na przystankach, a rozmawiamy tylko z rodziną i znajomymi.

Jak sobie radzić ze skutkami szoku kulturowego?

Jak wspomniano wcześniej, na doświadczenie szoku kulturowego ma wpływ szereg czynników. Sposoby radzenia sobie z symptomami szoku są zatem zróżnicowane. Osoby, które decydują się na wyjazd z własnej woli, są niewątpliwie w lepszej sytuacji niż te przymuszone do wyjazdu różnymi okolicznościami.

Mając świadomość planowanego wyjazdu, można się do niego lepiej przygotować – organizacyjnie, fizycznie, psychicznie. Należy zebrać potrzebne informacje na temat kraju i jego kultury. Te przygotowania pomogą ustrzec się przed wieloma nieprzyjemnymi niespodziankami, jednak trzeba być zawsze gotowym na zaskoczenie.

Jak zatem radzić sobie z szokiem kulturowym? Należy:

- przygotować się, zebrać informacje o kraju docelowym, o religii, ludziach, kulturze;
- być otwartym na odmienność i niejednoznaczność, słuchać, obserwować, dopytywać;
- uporządkować, zaplanować sobie tydzień i każdy dzień;
- uczyć się języka i kultury;
- podtrzymywać kontakt z gospodarzami – to od nich można najwięcej się nauczyć;
- promować kulturę swojego kraju;
- uczyć się na doświadczeniu innych migrantów, którzy wcześniej przyjechali do tego kraju;
- dbać o zdrowie i kondycję fizyczną;
- rozpoznać, na co można wpłynąć, a nad czym nie ma się kontroli;
- być w kontakcie z ludźmi i korzystać z ich wsparcia.

STRATEGIE AKULTURACJI

Opracowanie tekstu: *M. Piegat-Kaczmarczyk, Diversity Inn*, na podstawie: *H. Grzymała-Moszczyńska, Uchodźcy. Podręcznik dla osób pracujących z uchodźcami, Nomos, Kraków 2000*.

Akulturation to wchodzenie w odmienny krąg kulturowy. W zetknięciu się z odmiennością kulturową, a zwłaszcza przy dłuższym pobycie w innym kręgu kulturowym, wybieramy różne strategie akulturacyjne. Wybrana strategia jest wypadkową dwóch czynników: własnej decyzji oraz sposobu, w jaki reaguje na jego obecność otoczenie. Oto cztery strategie akulturacyjne, stojące za nimi przekonania i płynące z nich konsekwencje.



Czy warto zachować i podtrzymywać swoją kulturę i tożsamość?

- utrzymywanie kontaktu z rodakami;
- uczenie lub chęć uczenia dzieci ojczystego języka;
- słuchanie swojej narodowej muzyki, oglądanie programów tv;
- obchodzenie swoich narodowych i religijnych świąt;
- przyrządzanie lub jedzenie swoich potraw narodowych;
- przekonanie o wartościowości swojej kultury narodowej czy etnicznej.

Czy warto przy- swoić kulturę i tożsamość kraju goszczącego?	T A K		N I E
	T A K	INTEGRACJA:	ASYMILACJA:
■ utrzymywanie kontaktu z przedstawicielami kraju goszczącego; ■ uczenie się lub chęć uczenia się oraz uczenia dzieci języka kraju goszczącego; ■ słuchanie muzyki, oglądanie programów tv tego kraju; ■ obchodzenie narodowych i religijnych świąt kraju goszczącego; ■ przyrządzanie lub jedzenie potraw kraju goszczącego; ■ przekonanie o wartościowości kultury kraju goszczącego.	T A K	■ połączenie cech i wartości dwóch kultur; ■ bazuje na poczuciu wzajemnej akceptacji kultur; ■ każdorazowo podejmowana jest decyzja, z którego kręgu kulturowego zaczerpnąć sposoby radzenia sobie z daną sytuacją; ■ jest to optymalna strategia z punktu widzenia zdrowego funkcjonowania jednostki w społeczeństwie.	■ odrzucenie wartości kultury ojczystej i przyswojenie nowych norm i wartości; ■ bazuje zazwyczaj na chęci osiągnięcia dobrej pozycji w społeczeństwie, które jest niechętnie odmiennościom; ■ polega na jak największym dopasowaniu się do otoczenia; ■ prowadzi do zniszczenia ko- rzeni, a tym samym do utraty poczucia stabilności; ■ utrudnia wchodzenie jednostki do społeczeństwa.
	N I E	SEPARACJA: ■ oddzielenie od kultury obcej i kultywowanie swoich tradycji ojczystych; ■ wynika z chęci zachowania tradycyjnego stylu życia i obrony własnych wartości; ■ wiąże się z odbiorem kultury kraju przyjmującego jako mniej wartościowej niż własna; ■ często jest skutkiem traktowania przybyszów w nieprzyjazny sposób, a ich kultury jako mało wartościowej.	MARGINALIZACJA: ■ odrzucenie norm i wartości obu kultur; ■ spowodowana utratą kontaktu ze swoją grupą i niechęcią wobec nowych kontaktów; ■ prowadzi do poczucia alienacji i utraty tożsamości; ■ często jej skutkiem są zaburzenia psychiczne; ■ może też prowadzić do zachowań kryminogennych.

Kolory kultury



AUTORKA: M. Piegat-Kaczmarczyk

CEL: zrozumienie przez uczestników następujących zagadnień: różne koncepcje kultury, różnice kulturowe, wymiary kultur, komunikacja międzykulturowa, zjawiska i procesy na styku kultur.

CZAS TRWANIA: około 3-4 godzin.

MATERIAŁY:

- 100 kartek A4 w czterech kolorach: niebieskim i białym dla jednej grupy oraz czerwonym i żółtym dla drugiej grupy,
- markery,
- taśma papierowa,
- zszywacz, spinacze, klej i sznurek,
- duże postity.

OPIS METODY:

Część I: tworzenie trzonu kultury (90 minut)

- Dzielimy uczestników na dwie grupy, w których będą pracować przez cały dzień. Każdej grupie dajemy po dwa kolory kartek – jednej niebieskie i białe, drugiej czerwone i żółte.
- Obie grupy mają za zadanie stworzyć swój kraj, swoją kulturę. Siadają razem i uzgadniają, co będzie charakterystyczne dla ich kraju, korzystając przy tym z pytań pomocniczych i nawiązując do przydzielonych lub wylosowanych kolorów.
 1. Co się Wam kojarzy z kolorami Waszej kultury?
 2. Jakie są normy i wartości Waszej kultury?
 - Jaki jest Wasz stosunek do czasu, jak bardzo zegarki i kalendarze są Wam potrzebne?
 - W pracy koncentrujecie się na zadaniach, czy na miłej atmosferze?
 - Ile znaczy dla Was etykieta i przywiązanie do obowiązujących reguł?
 - Czy jesteście ekspresyjni w komunikacji i kontaktach z innymi, czy raczej powściągliwi?
 - Stawiacie na dążenie do własnych celów, czy koncentrujecie się na celach grupy?
 - Czy role kobiet i mężczyzn w Waszym społeczeństwie są różne, czy podobne?
 3. Co jest dla Was charakterystyczne?
 - Jak się zachowujecie, aby okazać wartości swojej kultury? Do każdej z opisanych wcześniej wartości uczestnicy dopisują charakterystyczne zachowanie będące jej odzwierciedleniem.
- Każda grupa otrzymuje 50 kartek A4 w swoich kolorach i zapisuje na nich markerami wartości i cechy charakterystyczne dla swojej kultury – na jednej kartce jedna cecha. Prosimy, żeby każda grupa pracowała samodzielnie i na razie nie dzieliła się z drugą

grupą informacjami na temat swojej kultury. **Na dyskusję nad wartościami i ich zapisanie na kartkach uczestnicy mają około 30–45 minut.**

Następnie każda grupa ma za zadanie zbudować miasto, gród, zamek – miejsce do życia dla swoich mieszkańców. Może do tego celu wykorzystać kartki zapisane swoimi wartościami i cechami kulturowymi, a oprócz tego taśmę klejącą, zszywacze, spinacze, klej i sznurki. Miasto ma być piękne i wyrażać to, co w danej kulturze najważniejsze.

- Przed przystąpieniem do budowy miasta grupy mogą się naradzać i zaprojektować miasto.
- Budując miasto, ważne jest, aby wszyscy pamiętali, że ma ono wyrażać wartości i cechy charakterystyczne dla ich kultury. **Na zaprojektowanie i zbudowanie miasta grupy mają 45–60 minut. Kiedy skończą, upewniamy się, że to na pewno koniec i prosimy o odłożenie na bok wszystkich niepotrzebnych już materiałów.**
- W czasie, kiedy obie grupy naradzają się i dyskutują nad wartościami i cechami charakterystycznymi – czyli wtedy, kiedy tworzą swoją kulturę – warto przysłuchiwać się rozmowom i notować komentarze uczestników markerem na dużych postitach (można je później wykorzystać do omówienia).
- Budowanie miasta symbolizuje tworzenie kultury w oparciu o najbardziej powszechny czynnik – klimat. Kultura czerwono-żółta to kraje ciepłe: relacyjne, kolektywne, a kultura niebiesko-biała to kraje zimne: zadaniowcy i indywidualiści. Klimat i położenie geograficzne są jednym z czynników kulturotwórczych. Inne to historia, polityka i religia.



Część II: budowanie mostu-porozumienia (15 minut)

- Kiedy obydwa miasta są już zbudowane, zwracamy uczestnikom uwagę na to, że powstały niedaleko siebie dwa piękne miasta. Na dodatek zostały one wybrane do programu współpracy młodzieżowej. Warunkiem otrzymania dofinansowania jest zbudowanie mostu łączącego te dwa miasta.
- Uczestnicy cieszą się, że będą mogli się poznać i współpracować. Okazuje się jednak, że na budowę mostu nie ma żadnych dodatkowych materiałów, oprócz taśmy klejącej lub sznurka. Jedyne rozwiązanie, na które muszą wpaść uczestnicy, to zburzenie części stworzonych przez siebie miast i zbudowanie mostu z niektórych elementów jednego i drugiego miasta – jednej i drugiej kultury.
- Zadanie jest o tyle trudne, że do tej pory grupy trzymały się jak najdalej od siebie – tak było im wygodniej pracować nad swoimi miastami. Im dalej od siebie były do tej pory, tym dłuższy most trzeba będzie zbudować, i tym samym więcej wartości poświęcić.

- **Budowanie mostu jest symbolem wysiłku, jaki trzeba włożyć w komunikację międzykulturową.**

Cześć III: wspólny projekt międzykulturowy (60 minut)

- Informujemy uczestników, że będą mogli niebawem przystąpić do realizacji projektu międzykulturowego – muszą się tylko trochę przygotować.
- Prosimy obie grupy, aby dosyć szczegółowo stworzyły instrukcje dotyczące charakterystycznego dla nich zachowania wynikającego z koloru ich kultury i kluczowych dla nich wartości. Każda grupa tworzy charakterystykę zachowań. Prosimy, alby od tej chwili zachowywali się bardzo wyraźnie w odpowiedni dla swojej kultury sposób.
- Prosimy, aby uczestnicy w każdej grupie zdecydowali, kto z nich zostaje u siebie i przyjmuje gości z innej kultury, a kto jedzie z wizytą do sąsiadów. Połowa każdej grupy zostaje i połowa wyjeżdża.
- Zadanie obu międzykulturowych zespołów ma być wykonane w całości. Uczestnicy biorą w nim udział, zachowując jednocześnie swoje normy kulturowe. Elementy projektu:
 1. Tytuł projektu.
 2. Cel lub cele.
 3. Grupa docelowa.
 4. Działania.
- Po zakończeniu pracy prosimy obie grupy o zaprezentowanie swojego projektu na forum.
- Po prezentacjach zapraszamy zespoły do powrotu do swoich krajów. Mogą się żegnać i płakać, mogą się po prostu rozejść...
- Po powrocie do swoich krajów dajemy chwilę na spontaniczne dzielenie się wrażeniami ze spotkania.
- Następnie prosimy uczestników z każdego kraju o spisanie na kartkach (na razie każdy sam – później wykorzystamy to w omówieniu) swoich odczuć:
 1. Jak się czułem podczas spotkania – jako gość/gospodarz?
 2. Jakie emocje mi towarzyszyły?
 3. Jakie obawy, jakie oczekiwania?
 4. Jacy oni są (członkowie grupy, z którą współpracowaliśmy)?
- Spisane na kartkach komentarze można na razie odłożyć na bok. Za chwilę do nich wrócimy, omawiając wszystkie części zadania.



Podsumowanie i omówienie symulacji

Zapraszamy wszystkich uczestników do wspólnego kręgu. Przypominamy, jak dużo zrobiliśmy od rana, jak dużo się wydarzyło. Teraz jest czas na poukładanie, uporządkowanie wszystkich wrażeń i informacji. Najpierw porozmawiamy o tym chwilę na forum, a później podyskutujemy w zespołach, żeby każdy miał szansę się wypowiedzieć i przedstawić swój punkt widzenia. Zaczynamy od początku.

Dotyczy części I (5-10 minut)

1. Jak Wam się pracowało?
2. Co było dla Was najważniejsze w tej części zadania?
3. Co było najtrudniejsze?
4. Gdybyśmy przyjęli, że Wasze miasta symbolizują kulturę, to co to jest kultura – jak powstaje, jak się zmienia? Od czego zależy, co na nią wpływa i na co ona wpływa? To pytanie tylko zapisujemy na flipczarcie – będziemy nad nim pracować w podgrupach w późniejszym czasie.

Dotyczy części II (5-10 minut)

1. Jak udało się Wam zbudować most bez żadnych dodatkowych materiałów?
2. Czy trudno było zrezygnować ze swoich cegieł-wartości?
3. Jakie cegły-wartości wybieraliście? Jaka była strategia?
4. Jak Wam się podoba Wasz wspólny most? Z czego jest stworzony? Z jakich wartości?
5. Gdybyśmy uznali, że most to komunikacja międzykulturowa – czym są różnice kulturowe? Co to jest komunikacja międzykulturowa? Odpowiedź na to pytanie również poznamy po zastanowieniu się nad nim w podgrupach.

Dotyczy części III (5-10 minut)

1. Jak Wam się pracowało nad wspólnymi projektami?
2. Jakie trudności się pojawiły?
3. Co Wam ułatwiało, a co utrudniało komunikację i współpracę?
4. Jakie emocje Wam towarzyszyły podczas spotkania międzykulturowego?
5. Jacy oni są – Wasi goście, Wasi gospodarze? Pytanie pozostaje do zastanowienia w podgrupach.

Podsumowanie całości w podgrupach:

Uczestnicy siadają na podłodze w grupkach (międzykulturowych). Każda grupa dyskutuje nad jednym z zagadnień i spisuje swoje przemyślenia. Następnie omawiamy je wspólnie na forum, podsumowując w ten sposób najważniejsze pojęcia, zjawiska i procesy, których dziś doświadczaliśmy.

Wypracowujemy wspólnie w uczestnikami:

1. Definicja kultury w ujęciu relacji międzykulturowych.
2. Przykłady różnic kulturowych.
3. Zjawiska i procesy występujące na styku kultur (bariera językowa, niezrozumienie kodów kulturowych, frustracja, ale też ciekawość, chęć poznania innej kultury itp.).
4. Stereotypizacja – omawiamy tu automatyzm stereotypu oraz mechanizm i skutki stereotypizacji w kontakcie międzykulturowym (można uporządkować: stereotyp – uprzedzenie – dyskryminacja).
5. Bariery i wspomagacze komunikacji międzykulturowej – będziemy do tego wracać w następnych częściach szkolenia, zwłaszcza w kontekście tworzenia projektów przyjaznych międzykulturowości. Jedną z barier, jaką jest brak wiedzy o odmienności kulturowej, warto zająć się jeszcze tego samego dnia, aby uporządkować o wiedzę na temat różnorodności kulturowej i jej skutków dla współpracy.





CZAS TRWANIA: 2-3 godziny



MATERIAŁY:

- flipcharty, markery i taśma malarska (papierowa),
- małe postity (150-200 sztuk),
- 12 plansz z charakterystykami zachowań i postaw,
- flipchart: „Kultura jako system”,
- flipchart: „Nie każdy, ale każdy”,
- dla prowadzącego: wymiary kultury jako sposób opisu kultur.



OPIS METODY:

Przed przystąpieniem do ćwiczenia warto nawiązać do definicji kultury i różnic kulturowych, omówić koncepcję kultury jako systemu, wymiarów kultury i na koniec zasadę „nie każdy, ale każdy” – czyli odnieść się do doświadczeń z pierwszej części dnia.

Podczas symulacji spotkania międzykulturowego i realizacji wspólnego projektu pojawił się szereg różnic kulturowych. Mimo że nasze spotkanie było trochę fabularyzowane – to różnice kulturowe są rzeczywiste i występują bardzo wyraziście.

To zadanie pomoże nam usystematyzować wiedzę na temat różnic kulturowych.



Część I: badanie różnic kulturowych

1. Wszystkie plansze z charakterystykami norm i zachowań przyklejamy na flipy – po jednej na każdym.
2. Następnie w sali lub w plenerze rozmieszczamy wszystkie plansze w różnych miejscach, tak aby plansze opisujące dwa krańce tego samego wymiaru (są zaznaczone tym samym kolorem) leżały lub wisały koło siebie.
3. Rozdajemy uczestnikom po 15-20 małych postitów.



4. Prosimy uczestników, żeby przypomnieli sobie swoich różnych znajomych z innych krajów i pomyśleli, które z dwóch zachowań na każdym wymiarze kulturowym lepiej ich charakteryzuje (np. czy Pedro z Portugalii jest raczej powściągliwy, czy piekielnie ekspresyjny). Pod wybraną planszą, na każdym wymiarze, uczestnicy przyklejają postity z nazwą narodowości, którą ich zdaniem charakteryzuje dany opis.
5. Ważne jest, aby obie grupy z poprzedniego ćwiczenia umieściły także siebie po jednej ze stron każdego wymiaru.

Część II: analiza danych i opracowanie teorii

6. Kiedy wszyscy już skończyli i widzimy, że wszystkie plansze są zapełnione, dzielimy grupę na zespoły. Najsprawniej jest rozdać karteczki w tych samych kolorach, co plansze poszczególnych wymiarów.
7. Następnie uczestnicy w sześciu grupach opracowują zebrane dane o zachowaniach charakteryzujących poszczególne narody i przyczynach tych różnic (polityka, religia, klimat?).
8. Ważne, że teraz już analiza odbywa się na poziomie konkretnych danych, a nie ogólnych wrażeń, jak w pierwszej części dnia. Znaczy to, że np. Afrykanie są bardziej relacyjni niż Europejczycy, ponieważ warunki geograficzne, w jakich żyją, wymuszają na nich współpracę i wzajemną pomoc w organizowaniu codziennych prac. Latynosi są mniej „zegarkowi” od Amerykanów, bo rytm dnia jest bardziej podporządkowany temperaturze niż planom. Arabowie są bardziej męską kulturą niż Skandynawowie, bo interpretacja Koranu każe bardzo pilnować rozdzielenia życia na role męskie i kobiece itp.
9. Każda grupa zastanawia się również, jakie nieporozumienia mogą wynikać w komunikacji i w kontakcie międzykulturowym oraz jak sobie z nimi radzić.

Część III: prezentacje, dyskusja i podsumowanie

10. Grupy prezentują na forum swoje teorie różnic kulturowych, możliwe trudności w kontaktach oraz wskazówki, jak sobie z nimi radzić.
11. Omówienie (najlepiej wrócić do elementów wypracowanych w pierwszej części dnia).

Dodatkowe uwagi, informacje

Dzięki temu ćwiczeniu uczestnicy stają się aktywnymi badaczami kultury: zadają sobie pytania i szukają na nie odpowiedzi, osławiają się z różnicami kulturowymi i szukają rozwiązań możliwych problemów.

Materiały wypracowane przez uczestników



WSPÓLNE DEFINICJE POJĘĆ

Kultura:

System charakterystycznych dla danej społeczności norm, wartości i zachowań, a także wytworów i symboli.

Kultura to: wartości, język, dobra narodowe, taniec, śpiew, tradycje, zwyczaje, wychowanie i tożsamość, styl bycia na co dzień, wspólna historia, wierzenia, święta, wytwory materialne przekazywane z pokolenia na pokolenie.

Różnice kulturowe:

Różnice w każdej dziedzinie życia widoczne w kontakcie międzykulturowym objawiające się w następujących obszarach:

- | | |
|------------------------|------------------------------|
| ■ stosunek do władzy, | ■ rola pracy, |
| ■ stosunek do pćci, | ■ funkcja czasu, |
| ■ reakcja na odmowę, | ■ hierarchia wartości, |
| ■ sposób komunikacji, | ■ system edukacji, |
| ■ dystans, | ■ mowa ciała, |
| ■ pojmowanie piękna, | ■ relacje z innymi, |
| ■ stosunek do rodziny, | ■ pojmowanie zbrodni i kary. |



CO UŁATWIA KOMUNIKACJĘ I WSPÓŁPRACĘ MIĘDZYKULTUROWĄ?

- język, również język ciała,
- zrozumienie i znajomość wzajemnych zwyczajów,
- chęć komunikacji,
- wspólny cel,
- pozytywne nastawienie,
- gotowość do kompromisu,
- gotowość do weryfikowania stereotypów,
- doświadczenie, wiedza – wyniesione ze szkoleń, projektów, wyjazdów,
- ciekawość innej kultury.



CO UTRUDNIA KOMUNIKACJĘ I WSPÓŁPRACĘ MIĘDZYKULTUROWĄ?

- stereotypy i uprzedzenia,
- zamknięcie na odmienność, ksenofobia,
- etnocentryzm,
- nieumiejętność słuchania,
- negatywne wcześniejsze doświadczenia,
- nieufność w stosunku do innych,
- brak świadomości własnej tożsamości kulturowej.

WYMIARY KULTURY na podstawie materiałów źródłowych i symulacji

Uczestnicy na podstawie otrzymanych materiałów szkoleniowych (dwie górne części tabeli – opisy poszczególnych wymiarów oraz odpowiadające im grupy krajów) zastanawiali się, z czego wynikają cechy charakterystyczne wymiarów i jak najlepiej komunikować się z przedstawicielami danych grup. Efekty tej pracy tworzą dwie dolne części poniższych tabeli.

1. MONOCHRONICZNOŚĆ – POLICHRONICZNOŚĆ

Wszystko co robimy – robimy z zegarkiem w rękę: ■ Jesteśmy przywiązani do zegarka, dokładnych planów i harmonogramów. ■ Czas to pieniądz! ■ Nawet kilkunutowe spóźnienie jest niedopuszczalne i może oznaczać brak szacunku!		Zabieramy się do wszystkiego na spokojnie: ■ Spóźnienie jest normalną sprawą – wszyscy zawsze przychodzą później. ■ Można przekraczać różne terminy bez konkretnego powodu. ■ Bywa, że umawiamy się na kilka spotkań w tym samym czasie. ■ Umawiamy się na przedpołudnie lub popołudnie, a nie na konkretną godzinę.	
Narody, grupy, kultury... Nordyckie i germańskie kraje europejskie, USA i Kanada, Japonia.	Narody, grupy, kultury... Australia, Nowa Zelandia, Rosja i większość krajów wschodnioeuropejskich, kraje południowo-europejskie, Singapur, Tajwan, Hongkong, Tajwan, Chiny, Korea Południowa, RPA.	Narody, grupy, kultury... Kraje arabskie, większość krajów afrykańskich, kraje latynoamerykańskie, kraje Azji Południowej i Południowo-Wschodniej, Gruzja, Maroko, Zambia, Grecja.	
Z czego to wynika? Klimat – powoduje, że czas jest bardzo cenny. Efektywnie można pracować tylko za dnia, a zatem wszystkie najważniejsze zadania powinny być zrobione sprawnie. Kiedy czeka się na kogoś w chłodzie – 5 minut to bardzo dużo! Uprzemysłowienie – rytm dnia wyznaczany jest przez rytm pracy maszyn, a nie przez rytm natury.		Z czego to wynika? Klimat – sprawia, że należy odpoczywać i robić sobie przerwy, gdy jest zbyt ciepło. Nie trzeba też na zapas martwić się latem o jedzenie na zimę, bo zawsze dojrzewają kolejne rośliny, których przetwarzanie nie jest konieczne. Nie trzeba planować, rozwijać techniki grzewczej. Rolnictwo lub uprawa bydła – związane są z cyklem natury, zegarki nie są potrzebne, bo wiadomo, że zwierzęta poi się o świcie, a kalendarze się nie przydają, bo plony zbiera się, kiedy dojrzeją.	
Jak się z nimi komunikować? ■ przedstawić konkretny harmonogram działań i trzymać się go, ■ wyznaczać cele i działania, ■ analizować skuteczność działań.		Jak się z nimi komunikować? ■ określić deadline, a nie sposób pracy, ■ przekazywać komunikaty dotyczące realizacji działań w miłej atmosferze, ■ przeznaczać więcej czasu na działania.	

2. ZADANIOWOŚĆ – RELACYJNOŚĆ

W pracy cenimy efekty i skutki:

- Po krótkiej wymianie grzeczności przechodzimy do sedna już podczas pierwszego spotkania.
- Chętnie ustalamy ważne sprawy przez telefon i internet.
- Wolimy współpracować z obcymi niż z rodziną czy przyjaciółmi.

W pracy cenimy relacje z ludźmi:

- Zanim zaczniemy z kimś współpracę staramy się najpierw jak najlepiej go poznać (i jego rodzinę też).
- Nigdy nie prowadzimy interesów z nieznanymi.
- Wolimy poświęcić wiele czasu i energii na „grę wstępną”, w którą angażuje się całą rodzinę, niż załatwiać cokolwiek w ekspresowym tempie.

Narody, grupy, kultury...

Skandynawskie i germańskie kraje europejskie, kraje Ameryki Północnej, Australia i Nowa Zelandia, Wielka Brytania, RPA.

Narody, grupy, kultury...

Kraje arabskie, większość krajów afrykańskich, latynoamerykańskich, kraje azjatyckie (głównie Chiny), romańskie kraje europejskie, kraje Europy Środkowej.

Z czego to wynika?

Klimat – krótki dzień i długa noc wymusza skupianie się przede wszystkim na zadaniach, później można się zająć przyjemnościami takimi, jak rozmowa i poznawanie siebie nawzajem.

Protestantyzm – wysoka wartość pracy i osiągnięć.

Uprzemysłowienie – sprawia, że postęp i efekt zależy od szybkości działania, a nie od zaufania do partnerów.

Z czego to wynika?

Klimat – wysokie temperatury sprawiają, że w ciągu dnia ludzie głównie odpoczywają, a pracą zajmują się później – jak odpoczną i nabiorą sił.

Religia – konfucjanizm ukazuje jednostkę zawsze w relacji z innymi, o te relacje trzeba dbać i pielęgnować. Islam podkreśla wartość, jaką niesie za sobą duża rodzina zaangażowana we wspólne działania.

Rolnictwo – klimat surowy i wymagający sprawia, że ludzie muszą się wspierać i współpracować w wielu aspektach życia.

Zewnętrzny wróg – dyktatura, kolonializm sprawiają, że współpracować można tylko z osobami zaufanymi, z rodziny lub poleconymi.

Jak się z nimi komunikować?

- być przygotowanym merytorycznie,
- pokazać swoje kompetencje i osiągnięcia,
- podarować rozmówcy wizytówkę,
- być gotowym na omawianie spraw przez telefon, internet, bez kontaktu osobistego.

Jak się z nimi komunikować?

- pozwolić się wygadać,
- przekazać więcej „prywatnych” informacji o sobie – pokazać siebie w kontekście rodziny i przyjaciół,
- poświęcić/przewidzieć więcej czasu.

3. NIECEREMONIALNOŚĆ – CEREMONIALNOŚĆ

Nie przejmujemy się ceremoniałami:

- Jesteśmy otwarci w komunikacji.
- Uważamy, że można swobodnie pogadać z ludźmi w każdym wieku.
- Formalność i sztywne przestrzeganie zasad utrudnia życie.
- Przywiązanie do etykiety uważamy za oznakę wyniosłości i nieprzystępności.

Postępujemy zgodnie z panującymi zasadami:

- Jesteśmy przywiązani do etykiety.
- Postępujemy zgodnie z obowiązującą etykietą.
- Niechętnie przechodzimy na „ty” – to zbytnia poufałość, brak kultury, a nawet bezczelność.
- Używamy oficjalnych tytułów dla okazania szacunku osobom o wysokiej pozycji społecznej.

Narody, grupy, kultury...

USA, Kanada,
Australia,
Nowa Zelandia,
Dania, Norwegia, Islandia.

Narody, grupy, kultury...

Większość krajów europejskich i azjatyckich,
kraje basenu Morza Śródziemnego,
kraje arabskie,
kraje latynoamerykańskie.

Z czego to wynika?

Są to często **kultury młode** (USA, Kanada, Australia, Nowa Zelandia).
Są to często kultury **bardzo postępowe** (skandynawskie).
Tam, gdzie poprzez duży napływ migrantów **kultury się przenikają**, jest przyzwolenie na pielęgnowanie swoich ceremoniałów w ramach swojej grupy, ale już niekoniecznie wśród ogółu społeczeństwa. Zwyczaje te się zatem mieszają i z czasem zacierają.

Z czego to wynika?

Silny wpływ **tradycji** na współczesną obyczajowość.
Ważna rola **starszych osób** – jako przekaźników wiedzy.
Długa historia danej kultury.
Historia, która była zagrożona i musiała być bronią.

Jak się z nimi komunikować?

- nie ma większego znaczenia, jak się zachowasz, wiele zachowań jest tolerowanych, a odstępstwo od normy nie jest napiętnowane.

Jak się z nimi komunikować?

- obserwować zachowania, uczyć się, dopytywać – jeśli mamy zaufaną osobę,
- starać się odkodować zachowania i kryjące się za nimi normy i, jeśli będą one w zgodzie z naszym światopoglądem, to ostrożnie je stosować ☺

4. EKSPRESYJNOŚĆ – POWŚCIĄGLIWOŚĆ

Jesteśmy dość ekspresyjni:

- Nie przeszkadza nam przerywanie sobie wypowiedzi i wchodzenie w słowo.
- Wolimy znajdować się blisko swego rozmówcy, w zasięgu ręki.
- Mówimy głośno i wyraźnie, w przeciwnym razie można zostać kompletnie zignorowanym!

Jesteśmy raczej powściągliwi:

- Utrzymujemy z rozmówcą większy dystans: dalej niż na wyciągnięcie ręki.
- Nie lubimy wpatrywania się w rozmówcę, podawania dłoni i poklepywania po ramieniu.
- Czekamy na swoją kolej w dyskusji i nie podejmujemy kolejnego tematu, nie skończymy poprzedniego.
- Zbyt głośne mówienie nas denerwuje.

Narody, grupy, kultury...

Romańskie kraje europejskie, kraje śródziemnomorskie, kraje latynoamerykańskie.

Narody, grupy, kultury...

USA, Kanada, Australia, Nowa Zelandia, kraje wschodnioeuropejskie, kraje południowoazjatyckie, kraje afrykańskie.

Narody, grupy, kultury...

Kraje Azji Wschodniej i Południowo-Wschodniej, nordyckie i germańskie kraje europejskie.

Z czego to wynika?

Klimat – gorąco sprawia, że odczuwa się silne wahania nastroju i poziomu energii. Od zmęczenia i rozdrażnienia wysoką temperaturą, do ulgi i entuzjazmu oczekiwanym ochłodzeniem wieczorem.

Religia – synkretyzm katolicyzmu z religiami plemiennymi (w Ameryce południowej i Afryce) – to religia silnie wspólnotowa, gdzie podkreśla się wartość bycia blisko z innymi ludźmi, także silnie inspirowana muzyką i tańcem.

Kultura wina – wieczorami ludzie ożywają, są chętni do rozmów, zabaw i wspólnego spędzania czasu.

Z czego to wynika?

Konfucjanizm – nakazuje powściągliwość, spokój, opanowanie i dbałość o harmonię.

Protestantyzm – zamiłowanie do porządku i ładu, w przeciwieństwie do hałasu i chaosu.

Klimat – zimny, surowy, sprawia, że ludzie nie są skłonni wytracać cennej energii podczas burzliwej dyskusji.

Nieduże zaludnienie w krajach nordyckich sprawia, że ceni się prywatność i dużą przestrzeń osobistą i intymną, a ludzie nie są tak przyzwyczajeni do częstych i intensywnych kontaktów z innymi.

Jak się z nimi komunikować?

- z cierpliwością,
- nie przestraszyć się podniesionego tonu i nadmiernej gestykulacji,
- okazywać zainteresowanie, dopytywać, dopracowywać rozmowę.

Jak się z nimi komunikować?

- uszanować ciszę,
- nie zmuszać do wypowiadania się na forum – lepiej poświęcić czas na rozmowę indywidualną,
- nie piętnować, że się nie udzielają tylko dlatego, że nie dyskutują na różne tematy.

5. INDYWIDUALIZM – KOLEKTYWIZM

Cenimy indywidualizm w myśleniu i postępowaniu:

- Koncentrujemy się na swoich sprawach i swoich dążeniach.
- Każdy może wyrażać swoje poglądy bez względu na opinię grupy.
- Każdy może sam decydować o swoim życiu.
- Cenimy autonomię i konkurencję w działaniu.

Ważniejsze jest dla nas dobro grupy niż własne sprawy:

- Dzieci powinny uczyć się lojalności i oddania dla społeczności.
- Każdy ma powinności i zobowiązania wobec innych.
- Wszystko, co robimy, powinno być robione z myślą o grupie.
- Więzy rodzinne i grupowe są bardzo ważne, a człowiek bez rodziny i przyjaciół jest niewiele wart.
- Cenimy ugodowość i wzajemne wsparcie.

Narody, grupy, kultury...

Większość krajów europejskich, Ameryka Północna, Australia, Skandynawia, Francja, Niemcy, Szwedzi, Austria, Holandia.

Narody, grupy, kultury...

Kraje azjatyckie (konfucjańskie), kraje afrykańskie, kraje bałkańskie, kraje muzułmańskie, Armenia, Ukraina, Zambia. Senegal, Indie, Argentyna, Romowie.

Z czego to wynika?

Globalizacja – większy, szybszy postęp techniczny sprawia, że cenionym źródłem wiedzy o świecie nie jest już starszyzna, tylko internet i grupa rówieśników.

Coraz większe **możliwości rozwoju dla jednostek**.

Demokracja – każdy osobno jest ważny.

Brak cenzury.

Otwartość na nowości.

Z czego to wynika?

System polityczny umacniający ludzi w poczuciu współzależności i konieczności współpracy.

Plemienność lub kasty.

Starszyzna – jako szanowane źródło wiedzy i mądrości.

Klimat – rolnictwo, które wymusza tworzenie społecznych sieci wsparcia.

Religia – konfucjanizm, w którym jednostka ma zawsze powinności wobec innych oraz katolicyzm podkreślający wspólnotowość kościoła.

Jak się z nimi komunikować?

- chęć współpracy, otwartość, tolerancja,
- najpierw akceptacja zachowania, a potem ewentualnie zrozumienie,
- koncentracja na celu i działaniach, a nie na różnicach,
- świadomość własnej kultury i siebie,
- wzajemne uświadamianie sobie różnic tkwiących we własnych kulturach.

6. KOBIECOŚĆ – MĘSKOŚĆ

Cenimy kobiecość w myśleniu i działaniu:

- Ważne są dobre relacje i współpraca.
- Światy kobiet i mężczyzn są do siebie bardzo podobne i uzupełniają się.
- Praca i osiągnięcia materialne nie są najważniejsze.
- Szanowane jest to, co jest małe, słabe i potrzebujące wsparcia.
- W życiu i w pracy nie są potrzebne silne podziały na role męskie i kobiece.

Cenimy męski sposób myślenia i postępowania:

- Ważne są wyzwania i konkurencja.
- Światy kobiet i mężczyzn są od siebie bardzo odległe.
- Ważne są osiągnięcia materialne i rzeczowe.
- Cenione jest to, co jest duże, silne i szybkie.
- W życiu i w pracy powinny istnieć silne podziały na role męskie i kobiece.

Narody, grupy, kultury...

Kraje skandynawskie,
Holandia,
Kanada.

Narody, grupy, kultury...

Kraje muzułmańskie,
USA,
Niemcy,
Kraje Ameryki Łacińskiej.

Z czego to wynika?

Religia
Światopogląd
Historia, tradycja, geografia
System polityczny

Jak się z nimi komunikować?

- pokazać swoją wrażliwość,
- być gotowym do kompromisu,
- mieć szerszą perspektywę, poszukiwać rozwiązań.

Jak się z nimi komunikować?

- pokazać swoje kompetencje,
- być asertywnym,
- koncentrować się na konkretach.



Proces międzykulturowego uczenia się – podejście pedagogiczne,
indywidualne i społeczno-polityczne

Różnorodność kulturowa jest nieodłączną cechą Unii Europejskiej. Od początku powstania Unia Europejska wspiera i promuje działania włączające w życie jej dewizę: „zjednoczeni w różnorodności”, między innymi poprzez wiele międzykulturowych programów edukacyjnych współfinansowanych ze źródeł unijnych. Jedne z najbardziej znanych to: „Comenius” i „Erasmus” (edukacja formalna), „Leonardo da Vinci” (edukacja zawodowa) realizowane w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” oraz program „Młodzież w działaniu” (edukacja pozaformalna). Wszystkie wyżej wymienione programy stwarzają ogromne możliwości w zakresie edukacji międzykulturowej. Obszar i jakość procesu uczenia się w ramach tych programów zależy zarówno od osobistej motywacji uczestników, jak i od podejścia pedagogicznego reprezentowanego przez osoby lub organizacje wspierające na wszystkich etapach trwania danego projektu, a zwłaszcza w kraju goszczącym. Warto także podkreślić, że każdy program edukacyjny Unii Europejskiej stwarza przestrzeń do edukacji nieformalnej (incydentalnej), czyli uczenia się w czasie wolnym – na przykład poprzez wspólnie mieszkanie, zabawę czy zwiedzanie okolicy.

W drugim rozdziale tej publikacji przedstawiamy różne spojrzenia na proces międzykulturowego uczenia się. Trzonem są trzy podejścia do edukacji międzykulturowej, łącznie z odpowiadającymi im działaniami edukacyjnymi oraz ich krótką charakterystyką. Do każdego z działań edukacyjnych załączamy propozycje literatury w języku polskim, angielskim i niemieckim. Z racji tego, że projekty programu „Młodzież w działaniu” dotyczą pozaformalnego uczenia się, w tym rozdziale skupimy się przede wszystkim na edukacji zachodzącej podczas międzynarodowych projektów oraz na samodzielnym doskonaleniu kompetencji międzykulturowych. Na koniec przedstawimy także propozycje metod szkoleniowych dla każdego z omówionych wcześniej trzech poziomów edukacji.



UCZENIE MIĘDZYKULTUROWE – PRZYBLIŻENIE POJĘCIA

Opracowanie tekstu: M. Kern, M. Kimmig, *Lexicon training and coaching*, na podstawie: Quelle: DPJW (Hrsg.), *Und was machen wir heute? Aspekte einer deutsch-polnischen Jugendbegegnung (Deutsch-Polnische Werkstatt III)*, Poznań, 2007, str. 110-118 (uber das DPJW <http://www.dpjw.org/> zu beziehen).

Uczenie międzykulturowe znajduje zastosowanie w wielu dziedzinach pracy pedagogicznej. Na przykład w pedagogice szkolnej, pracy z młodzieżą, przygotowaniach wymiany uczniowskiej, międzynarodowym wolontariacie – wszędzie tam uczenie międzykulturowe jest zarówno wymagane, jak i pomocne. Wydaje się być odpowiedzią pedagogiki na społeczne wymagania, jakie stawiają procesy globalizacji i migracji.

Osoby pracujące z młodzieżą w obszarze nauczania międzykulturowego mogą korzystać z obfitości metod i materiałów. Konieczna jest również refleksja nad własną praktyką peda-

gogeniczną i odpowiedź na pytania: jakie jest moje pojęcie kultury? Jakie tematy należą według mnie do nauczania międzykulturowego? Jakie cele pragnę osiągnąć?

Biorąc pod uwagę własną dotychczasową pracę pedagogiczną, chcemy przedstawić poniżej nasze rozumienie pojęcia nauczania międzykulturowego oraz skłonić czytelników do refleksji.

CZYM JEST KULTURA?



Generalnie kultura rozumiana jest jako system orientacji typowy dla danego społeczeństwa, organizacji czy pewnej grupy. Kultura pełni funkcję systemu reguł i znaczeń. Jako system reguł ma za zadanie nadać wspólnemu światu porządek i struktury. Jako system znaczeń przekazuje pewien określony sposób patrzenia na świat. Kultura ma przez to wpływ na odbiór świata, myślenie, odczuwanie oraz postępowanie jej członków, definiuje ich przynależność do pewnej grupy kulturowej i daje poczucie wspólnoty i pewności.

KULTURA JEST RÓŻNORODNA

Kultura jest fenomenem, który niekoniecznie powiązany jest z pochodzeniem narodowym czy etnicznym. W zasadzie każda grupa społeczna reprezentuje swoją własną kulturę, a każdy człowiek należy przez to do wielu „kultur”. Na przykład jest Niemcem, Berlińczykiem, rzemieślnikiem, katolikiem i fanem piłki nożnej. Jest on zatem kulturowo określony poprzez swą płęć, przynależność do określonej grupy społecznej i wiekowej. Poprzez przynależność do różnych kultur partycypuje w każdej z nich. Podczas konfrontacji międzykulturowych powstaje niebezpieczeństwo postrzegania kultury wyłącznie w kategoriach przynależności narodowej. Ważne jest więc postrzeganie różnorodności kulturowych w zależności od ich źródeł. Gdy uczestnikom spotkania stworzymy możliwość zaprezentowania własnego „mixu kulturowego”, zauważą oni często zaskakujące podobieństwa kulturowe – wybiegające ponad granice państwowe.

KULTURA BUDUJE TOŻSAMOŚĆ

Kultura w dwojaki sposób kształtuje tożsamość. Człowiek identyfikuje się ze swoją kulturą i postrzega ją jako integralną część swej tożsamości. Jednak, gdy podczas konfrontacji poddane wątpliwości zostają wartości i waga własnej kultury, człowiek może poczuć się niepewnie w swej tożsamości. W praktyce pedagogicznej ważne jest, by zauważyć to emocjonalne i egzystencjonalne znaczenie kultury. Z drugiej strony, człowiek jest utożsamiany ze swą kulturą. Jako Francuz, Węgierka czy Włoch staje się reprezentantem swej narodowej kultury. Mechanizm ten zauważamy szczególnie, gdy dana narodowość stanowi mniejszość w grupie. Proces identyfikacji obcości staje się problemem, gdy przysłania on fakt indywidualności poszczególnych osób i określa je na podstawie narodowych stereotypów.

KULTURA JEST DYNAMICZNA

Aby kultury stworzyły ramy orientacji, muszą charakteryzować się pewnym stopniem

stabilizacji. Nie stanowią jednak stałości niepodlegającej wpływom. Właśnie poprzez kontakt i wymianę z innymi kulturami są poddane ciągłym zmianom. Perspektywa zmian kulturowych jest jednak często postrzegana jako zagrożenie. W procesie uczenia międzykulturowego ważne jest, by postrzegać kulturę nie tylko w jej „Tak jest”, lecz również: „Tak się dzieje”. Perspektywa historyczna, czyli uwzględniająca zmienność w czasie pod wpływem różnych czynników, pozwala nie tylko dostrzec różnice, ale także je wyjaśnić. Zaprzecza to teorii pojmowania kulturowych wzorów postępowania i ich interpretacji w sposób absolutny.



CELE I TREŚCI UCZENIA MIĘDZYKULTUROWEGO

Rozpatrując pojęcie „uczenie międzykulturowe”, wskazujemy na proces nauczania, w którym spotykają się co najmniej dwie kultury. Celów i treści tego procesu nie można opisać niezależnie od procesów pedagogicznych. Ta daleko idąca jedność polega na tym, że nauczanie międzykulturowe jako proces wzajemnego uczenia się o sobie i od siebie nawzajem ma na celu rozwinięcie zdolności postępowania w kontekście międzykulturowym. Przedmiotem tego nauczania jest własna i obca kultura oraz działanie podlegające ich wpływom.

REFLEKSJA NAD WŁASNĄ KULTURĄ

Refleksja nad własną kulturą jest wymogiem i następstwem uczenia międzykulturowego. Jest wymogiem, ponieważ identyfikuje różnice i podobieństwa między kulturami oraz pozwala zakwalifikować konflikty powstałe podczas konfrontacji. Punktem wyjścia jest dialog członków różnych kultur, ponieważ to właśnie doświadczenia z innymi kulturami skłaniają do postawienia pytania o własną kulturę, wymagają konfrontacji i zajęcia stanowiska.

NAUCZYĆ ZROZUMIENIA DLA OBCYCH KULTUR

Podczas kontaktów międzykulturowych konfrontowani jesteśmy z innymi, obcymi nam systemami orientacji kulturowej. Poznanie znaczeń i reguł tego systemu jest konieczne, gdy chcemy się w tym nowym kontekście poruszać. I właśnie tę zdolność – zmianę sposobu patrzenia w różnych kontekstach kulturowych – mamy osiągnąć w procesie uczenia międzykulturowego. Pełne zrozumienie obcej kultury nie jest oczywiście możliwe – zawsze pozostaje coś niezrozumiałego. Odmienność kultury jest potencjalnym źródłem nieporozumień i napięć, ale także niespodzianek czy fascynacji.

NIEZROZUMIENIE I NIEPEWNOŚĆ

Spojrzenie na własną kulturę i siebie samego z perspektywy innej kultury wymaga pewnego wysiłku. Oznacza to porzucenie dotychczasowych przyzwyczajeń oraz ryzyko i niepewność, ponieważ często znajdujemy się w sytuacjach, w których tracimy orientację i nie możemy się odnaleźć. Jeżeli jednak zdecydujemy się na takie ryzyko, a nowych doświadczeń nie ocenimy według reguł i zasad dyktowanych nam przez naszą kulturę, powstanie potencjał dla zmian i rozwoju.

ODKRYCIE RÓŻNIC I PODOBIEŃSTW

Podczas konfrontacji z innymi kulturami odkrywamy zarówno różnice, jak i podobieństwa. Jest to naturalny proces o ogromnym znaczeniu podczas uczenia się o sobie i od siebie nawzajem. Podczas międzykulturowych spotkań zdarza się często, że zbyt dużą uwagę poświęca się uwypukleniu różnic. Jednocześnie to, co wspólne i łączy, co pomogłoby w budowaniu pomostu, zostaje niezauważone. Bywają też sytuacje, kiedy to z potrzeby stworzenia harmonii, uwagę skupia się na negacji różnic bądź na tak zwanych tematach „folkloru”, np. jedzenie, rytuały powitalne itp.

ROZRÓŻNIENIE POMIĘDZY KULTURĄ I INDYWIDUALNOŚCIĄ

Proces nauczania międzykulturowego niesie za sobą rozwój wrażliwości zarówno w stosunku do własnej, jak i obcej kultury. Powstaje przy tym niebezpieczeństwo, że będziemy odbierać wszystko i wszystkich poprzez aspekty kulturowe. W tym przypadku zdolność zachowania międzykulturowego polega na tym, by umieć dostrzec indywidualność poza kulturą. Przejawia się to w zauważeniu czegoś zupełnie nietypowego dla danej kultury czy też indywidualnego „mixu kulturowego”, który się z niej wyłania.

OTWARTOŚĆ I STAWIANIE GRANIC

Wymogiem i celem uczenia międzykulturowego jest otwartość w stosunku do innych kultur oraz gotowość skonfrontowania własnego postępowania na tle własnej i obcej kultury. Ważne jest jednak, by nie zapominać, że otwartość także może i musi mieć swoje granice. W procesie uczenia międzykulturowego nabieramy właśnie zdolności wyznaczania tych granic tolerancji i bronięcia ich.

ASPEKTY SPOŁECZNO-POLITYCZNE

Uczenie międzykulturowe odbywa się w pewnych ramach społecznych, na które wpływ mają czynniki ekonomiczne, polityczne i socjalne. W procesie uczenia ważne jest, by stworzyć warunki równouprawnienia oraz umożliwić partnerski dialog. Realia panujące w danym społeczeństwie mogą stać temu na przeszkodzie. Ważne jest poruszenie tematu dyskryminacji kulturowej oraz stworzenie możliwości wolnego od niej dialogu. Kształcenie międzykulturowe musi więc zwracać uwagę na wszelkie przeszkody społeczne.

Uczenie międzykulturowe jest procesem wielostronnym. Nie wystarcza sam kontakt z przedstawicielami różnych kultur, by proces ten uruchomić – konieczne jest wsparcie i pomoc pedagogiczna, której zadaniem jest stworzenie odpowiednich warunków. Zrozumienie pojęcia nauczania międzykulturowego opisanego powyżej, stawia osobom pracującym w środowisku międzykulturowym wyzwania i wymagania, którym nie zawsze mogą oni

sprostać. Konieczna jest stała konfrontacja i dalszy rozwój naszej własnej praktyki pedagogicznej, w odniesieniu do założeń kształcenia międzykulturowego i samej kultury.

EDUKACJA MIĘDZYKULTUROWA – PODEJŚCIA I METODY

Opracowanie tekstu: M. Kimmig, *Lexicon training and coaching*.

Ten tekst jest próbą przybliżenia Wam mapy przedstawiającej edukację międzykulturową. Dziedzinę tę cechuje różnorodność podejść i twórczych metod, które stymulują debaty o charakterze zarówno teoretycznym, jak i ideologicznym. Celem tej mapy jest lepsze ukierunkowanie Was: pomaga ona zrobić wstępny przegląd edukacji międzykulturowej i wyznacza kierunek poszukiwania dalszych teorii, kursów szkoleniowych i narzędzi pedagogicznych.

Mapa edukacji międzykulturowej podsumowuje postawy i metody, które wywarły wpływ na rozwój edukacji i rozpoczęły współczesne debaty. Te różne podejścia można zawrzeć w siedmiu głównych tytułach czy grupach:

- Wymiany międzynarodowe;
- Trening międzykulturowy;
- Różnorodność (diversity);
- Praca z migrantami (wielokulturowe sąsiedztwo);
- Przeciwdziałanie dyskryminacji i rasizmowi;
- Edukacja na temat pokoju, praw człowieka;
- Edukacja na temat demokracji i tolerancji.

Każda z tych grup będzie krótko scharakteryzowana pod kątem jej celów, metod oraz plusów i minusów. Głębsza analiza przekonań i koncepcji, które są podstawą tych podejść, będzie musiała poczekać na inną publikację...

Plan mapy rozwija się wzdłuż trzech poziomów¹:

POZIOM I: międzykulturowe uczenie się jako pojednanie, zgoda i rozumienie;

POZIOM II: międzykulturowe uczenie się jako rozwijanie i osiąganie kompetencji międzykulturowych;

POZIOM III: międzykulturowe uczenie się jako wspólne życie i codzienna praca.

Każdy z powyższych poziomów skupia się na innych aspektach kultury. W pewien sposób poziomy te odzwierciedlają złożoność pojęcia kultury: rosnąca w społeczeństwie różnorodność sprawia, że konieczne stało się nie tylko myślenie wzdłuż linii narodowych lub kulturo-

¹ Pomysł zaczerpnięty z książki: *COMPASS: A manual on human rights education with young people / Kompas – Edukacja o prawach człowieka w pracy z młodzieżą; Council of Europe, maj 2002, <http://eycb.coe.int/compass/en/contents.html>*.

wych, ale skoncentrowanie się także na innych różnicach, takich jak wiek, płeć, pochodzenie społeczne itp. Podstawowe pojęcie i znaczenie kultury stało się kluczem do zrozumienia i porównania podejść i metod w obrębie edukacji międzykulturowej.

Poziom 1: Uczenie się międzykulturowe jako pojednanie, zgoda i rozumienie

Wymiany międzynarodowe – we współczesnym rozumieniu – zrodziły się po II wojnie światowej. Pierwsze międzynarodowe spotkania młodych ludzi zainspirowane były ideą pojednania i międzynarodowego zrozumienia pomiędzy byłymi wrogami.

Od tego czasu wiele się zmieniło. Przekonanie, że sam kontakt automatycznie zagwarantuje zrozumienie międzynarodowe, szybko ustąpiło miejsca różnorodnym podejściom pedagogicznym nadającym strukturę międzynarodowym spotkaniom i wymianom. Bilateralne spotkania przerodziły się w wielokulturowe projekty angażujące uczestników z różnych krajów i kultur. Międzynarodowe pojednanie i zrozumienie przemieniło się w międzykulturowe uczenie się.

Podejścia scharakteryzowane na tym poziomie można nazwać „pedagogicznymi” w tym sensie, że międzykulturowe wymiany młodzieży można postrzegać jako pedagogiczne (i polityczne) narzędzia łączące młodych ludzi z różnych krajów i budujące mosty pomiędzy krajami.

1. WYMIANY MIĘDZYNARODOWE

CELE:

- zniesienie barier wobec innych kultur,
- umożliwienie kontaktu, komunikacji i zrozumienia,
- rozwijanie kompetencji międzykulturowych.

METODY:

- uczenie się międzykulturowe w ramach międzynarodowych spotkań, wymian i działań (krótko- i długoterminowych),
- edukacja pozaformalna.

SZANSE/RYZYKO:

- + miła atmosfera, szybki kontakt,
- + można je szybko, tanio i bardzo efektywnie zorganizować,
- brak odpowiedniej pedagogiki może spowodować więcej uprzedzeń,
- „symboliczna polityka”.

POLECANA LITERATURA:

- Aktion West-Ost (Hrsg.), *EuroGames. Methoden interkulturellen Lernens. Spiele und Übungen für internationale Begegnungen*, 1999 (do zamówienia w PNWM – <http://www.pnwm.org/>).

- H. Karl, K. Kral Brejchova, M. Kopka, *TrioLinguale (Sprachanimation)*, DPJW / PNWM / Tandem, 2005 (do zamówienia w PNWM – <http://www.pnwm.org/>).
- *Intercultural Learning (T-Kit 4) / Uczenie się międzykulturowe (T-Kit 4)*. For trainers and other youth dealing with intercultural issues, Council of Europe and European Commission, November 2000; http://www.training-youth.net/INTEGRATION/TY/Publications/T_Kits.html.
- *Interkulturelles Lernen: Modul der Datenbank für internationale Jugendarbeit (DIJA)*, Internationaler Jugendaustausch- und Besucherdienst der Bundesrepublik Deutschland (IJAB), <http://www.dija.de/ikl/>.
- *Pädagogik und Sprache/Langue et Pédagogie: Materialien des Deutsch-Französischen Jugendwerks zu interkulturellem Lernen*, Sprachanimation und Tandem-Methode, <http://www.ofaj.org/paed/index.htm>.
- H. Rademacher, *Interkulturelle Spiele. Für das 5. bis 10. Schuljahr*, Cornelsen Verlag Scriptor, 2005.
- H. Rademacher, M. Wilhelm, *Spiele und Übungen zum interkulturellen Lernen*, vwb verlag (Neuaufgabe für 2006 angekündigt), 2006.

Zaledwie od kilku lat wymiany międzykulturowe zaczęły bardziej skupiać się na doświadczeniu indywidualnego uczenia się ich uczestników oraz na kompetencjach, jakie są oni w stanie nabyć i pogłębić podczas tego doświadczenia. A to prowadzi nas do drugiego etapu.

Poziom 2: Uczenie się międzykulturowe jako rozwijanie i osiągnięcie kompetencji międzykulturowych

Ten poziom jest bardziej zainspirowany treningiem międzykulturowym lub treningiem dotyczącym różnorodności.

Różne podejścia do treningu międzykulturowego (trening świadomości kulturowej, trening międzykulturowy, szkolenia na temat międzykulturowości itp.) stały się konieczne, kiedy ludzie wyjeżdżali zagranicę na dłuższy czas. Wolontariusz, pracownik, menadżer – każdy, kto decydował się mieszkać i pracować w innym kontekście kulturowym, potrzebował dobrego przygotowania i wsparcia w tych kwestiach.

2. TRENING MIĘDZYKULTUROWY

CELE:

- rozwijanie kompetencji międzykulturowych przez uwrażliwianie na różnice kulturowe i umożliwienie przezwycięzania różnic międzykulturowych.

PODEJŚCIE I METODY:

- szkolenie ogólnokulturowe a szkolenie dotyczące konkretnej kultury,
- metody dydaktyczne a uczenie się przez doświadczenie.

SZANSE/RYZYKO:

- + bardzo dobre koncepcje i metody,
- nie poświęca się uwagi kwestiom władzy, przemocy, dyskryminacji, rasizmu.

KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWE to umiejętność komunikacji oraz stosownej, efektywnej pracy w sytuacjach międzykulturowych. Osoba, która posiada takie kompetencje potrafi:

- zdawać sobie sprawę ze swojego nastawienia i emocji wobec innej kultury (poziom emocjonalny),
- podchodzić do sytuacji międzykulturowych z różnych perspektyw (poziom kognitywny);
- w różnych sytuacjach kulturowych zachowywać się w sposób elastyczny, biorąc pod uwagę innych ludzi (poziom zachowań).

POLECANA LITERATURA:

- H. Losche, *Interkulturelle Kommunikation. Sammlung praktischer Spiele und Übungen*, Ziel Verlag, 2005.
- A. Klimowicz (red.), *Edukacja międzykulturowa. Poradnik dla nauczyciela*, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa 2004.
- A. Borowiak, P. Szarota (red.), *Tolerancja i wielokulturowość*, Wydawnictwo SWPS Akademica, Warszawa 2004.
- M. Szopski, *Komunikowanie międzykulturowe*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 2005.

Trening różnorodności pojawił się później i miał na celu pomóc i wspierać ludzi w radzeniu sobie z różnicami i różnorodnością w obrębie raczej jednego kraju niż pomiędzy różnymi kulturami. Różnorodność odzwierciedla fakt, że różnice kulturowe czy etniczne są tylko jednym z możliwych źródeł nieporozumień i konfliktów międzyludzkich – i wcale nie musi to być najważniejsze źródło. Różnorodność skupia się bowiem na płci fizycznej (ang. sex) i społecznej (ang. gender), religii, pochodzeniu społecznym i etnicznym itp.²

3. TRENING RÓŻNORODNOŚCI

Różnice są regułą, a nie wyjątkiem. Same różnice nie mają jednak efektu synergicznego, dopiero świadome podejście do różnic pozwala widzieć w nich zasoby materialne.

CELE:

- na poziomie „zasobów ludzkich”: wspieranie pracowników w radzeniu sobie z istniejącą różnorodnością,
- na poziomie zespołu i organizacji: stworzenie struktur dla budowania i wzmacniania nowej kultury korporacyjnej.

² Różnorodność jest często redukowana do różnorodności kulturowej. Pojęcie różnorodności kulturowej – tak jak jest ono stosowane w programie „Młodzież w działaniu” – koncentruje się na połączeniu regionalnej, narodowej i europejskiej tożsamości.

METODY:

- rozwój indywidualny, budowanie zespołu, rozwój organizacji przez trening i coaching.

SZANSE/RYZYKO:

- + nie tylko kultural! – Poruszenie tematu różnorodności,
- mniej uwagi poświęca się kwestiom władzy, przemocy, dyskryminacji, rasizmu.

RÓŻNORODNOŚĆ KULTUROWA W UNII EUROPEJSKIEJ:

- „zjednoczeni w różnorodności” jest podstawową zasadą Unii Europejskiej,
- Europę tworzy wiele grup etnicznych. Po ostatnim rozszerzeniu Unia Europejska stała się bardziej zróżnicowana,
- większy przepływ ludzi między krajami jest nieuniknionym skutkiem globalizacji i rosnącej współzależności ekonomicznej,
- Europa czerpie ekonomiczne, społeczne i kulturowe korzyści z napływającej do niej migracji.

RÓŻNORODNOŚĆ KULTUROWA W PROGRAMIE „MŁODZIEŻ W DZIAŁANIU”:

- szacunek dla różnorodności kulturowej, a także walka z rasizmem i ksenofobią są priorytetami programu „Młodzież w działaniu”,
- działania programu powinny:
 - rozwijać międzykulturowe uczenie się młodych ludzi,
 - uwidocznić młodym ludziom wymiar międzykulturowy,
 - pobudzać świadomość i refleksję na temat odmiennych wartości,
 - z szacunkiem i wycuciem kwestionować te poglądy młodych ludzi, które utrwalają nierówność czy dyskryminację.

POLECANA LITERATURA:

- S. Bertelsmann Forschungsgruppe Jugend und Europa (Hrsg.), Eine Welt der Vielfalt. Ein Trainingsprogramm des A WORLD OF DIFFERENCE-Institute der Anti-Defamation-League, New York, in der Adaption für den Schulunterricht, Praxishandbuch für Lehrerinnen und Lehrer; 3., überarbeitete Auflage 2004.
- *Cultural Diversity (SALTO – Toolbox for Training)*; Network of SALTO-YOUTH Resource Centres, European Commission, Directorate-General for Education and Culture, <http://www.salto-youth.net/toolbox/>

Koncepcje dotyczące różnorodności otwierają nam również oczy na dyskryminację mniejszości, co prowadzi nas do poziomu trzeciego.

Poziom 3: **Uczenie się międzykulturowe jako wspólne życie i wspólna praca w codziennym życiu**

Trzeci poziom zawiera różne podejścia, które mają jedno wspólne kryterium: poszerzają one obszar zainteresowania, skupiając się także na wpływie społeczeństwa. Wspiera ono często pewne struktury i tworzy grunt, na którym nietolerancja, dyskryminacja i rasizm mogą kwitnąć, a prawa człowieka są zaniedbywane. W powiązaniu z edukacją międzykulturową te podejścia zyskały na znaczeniu, ponieważ pokazują, że rzeczywistość stała się bardziej złożona. Metody i narzędzia międzykulturowego uczenia się okazały się bezużyteczne w kontekście pracy z większościami i mniejszościami żyjącymi i pracującymi wspólnie w jednym kraju. Łamanie stereotypów i uprzedzeń, działania antydyskryminacyjne i antyrasistowskie nie są takie łatwe, kiedy panuje olbrzymia nierównowaga władzy pomiędzy członkami większości i mniejszości kulturowej. Innym kwestionowanym zagadnieniem jest zrozumienie kultury ograniczone tylko do narodowych czy etnicznych różnic.

Przez ostatnie 15 lat główny spór w dziedzinie edukacji międzykulturowej toczył się wokół następujących kwestii: „właściwej” definicji kultury, różnorodności oraz wpływu władzy.

Poniższe odmienne podejścia skupiają się na różnych aspektach: (społecznej) pracy z migrantami, przeciwdziałaniu dyskryminacji i rasizmowi, edukacji na temat praw człowieka i pokoju oraz edukacji na temat tolerancji i demokracji.

4. PRACA Z MIGRANTAMI (SĄSIEDZTWO WIELOKULTUROWE)

CELE:

- umacnianie mniejszości,
- wspieranie migrantów w procesie akulturacyjnym i integracyjnym.

PODEJŚCIE I METODY:

- antydyskryminacja, antyrasizm, różnorodność kulturowa itd,
- praca socjalna.

SZANSE/RYZYKO:

- + lepsza integracja mniejszości etnicznych z miejscową społecznością,
- trudny dostęp do mniejszości.

POLECANA LITERATURA:

- H. Grzymała-Moszczyńska, *Uchodźcy. Podręcznik dla osób pracujących z uchodźcami*, Nomos, Kraków 2000.
- M. Ząbek (red.), *Między piekłem a rajem*, Trio 2002.

5. PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI I RASIZMOWI

CELE:

- walka z dyskryminacją poprzez:
 - umocnienie członków kultury mniejszościowej,
 - świadomość i konfrontacja członków kultury większości z mechanizmami dyskryminacji.
- analiza i krytyka społeczno-politycznych relacji władzy.

PODEJŚCIE I METODY:

- antydyskryminacja, antyrasizm, różnorodność kulturowa itd.

SZANSE/RYZYKO:

- + „gorące” tematy są traktowane bezpośrednio,
- „misja”, „podejście anty-” często budują opór.

POLECANA LITERATURA:

- *All Different All Equal*. Education pack (2nd ed.), Idea, resources, methods and activities for informal intercultural education with young people and adults, 2005.
- *Każdy Inny, Wszyscy Równi*, <http://www.training-youth.net/INTEGRATION/TY/Publications/resources.html>.
- *Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit: DGB-Bildungswerk Thüringen*, <http://baustein.dgb-bwt.de/>.
- *Domino* (2nd ed.), Manual to use peer group education as a means to fight racism, xenophobia, anti-semitism and intolerance 2004, <http://www.training-youth.net/INTEGRATION/TY/Publications/resources.html>.
- I. Czerniejewska (red.), *Antydyskryminacja na co dzień*, Stowarzyszenie Jeden Świat (SCI Polska), www.jedenswiat.org.pl.



6. EDUKACJA NA TEMAT PRAW CZŁOWIEKA I POKOJU

CELE:

- promowanie świadomości i zrozumienia zagadnień praw człowieka (w celu rozpoznania naruszeń tych praw),
- rozwijanie umiejętności i umożliwianie działań koniecznych do ochrony praw człowieka,
- rozwijanie postaw respektowania praw człowieka.

PODEJŚCIE I METODY:

- zarządzanie konfliktami lub przekształcanie konfliktów, niestosowanie przemocy, demokratyczne podejmowanie decyzji, edukacja o prawa człowieka.

SZANSE/RYZYKO:

- + skupienie się na temacie konfliktu,
- + zintegrowane podejście.

POLECANA LITERATURA:

- *COMPASS: A manual on human rights education with young people* Council of Europe/ *Kompas – Edukacja o prawach człowieka w pracy z młodzieżą*, maj 2002, <http://eycb.coe.int/compass/en/contents.html>.
- *Równi – Różni. Pakiet Edukacyjny dla prowadzących zajęcia na temat praw człowieka*, Stowarzyszenie Jeden Świat (SCI Polska), www.jedenswiat.org.pl.
- K. Koszewska (red.), *Prawa człowieka. Poradnik nauczyciela*, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa 2002.
- *Pierwsze kroki. Jak uczyć o prawach człowieka*, Wydawca polskiej edycji: Stowarzyszenie Amnesty International w Polsce.

7. EDUKACJA NA TEMAT DEMOKRACJI I TOLERANCJI

CELE:

- rozwijanie umiejętności komunikacyjnych,
- zmiana perspektywy,
- rozwiązywanie konfliktów w sposób konstruktywny i demokratyczny.

SZANSE/RYZYKO:

- + niekonfrontacyjne podejście.
- + ciekawe dla wszystkich metody.

POLECANA LITERATURA:

- S. Ulrich, *Achtung (+) Toleranz. Wege demokratischer Konfliktregelung. Praxishandbuch für die politische Bildung*, 2006.

- *Miteinander – Erfahrungen mit Betzavta*. Ein Praxishandbuch auf der Grundlage des Werks »Miteinander« von U. Maroshek-Klarman, Adam Institut, Jerusalem in der Adaption von S. Ulrich, T. R. H. und E. Oswald, Praxishandbuch für die politische Bildung, 4., überarbeitete Auflage in Planung, derzeit leider vergriffen.
- *Under Construction... (T-Kit 7). Citizenship, Youth and Europe. Reflections and exercises about the evolving concept of European Citizenship*, Council of Europe and European Commission, maj 2003, http://www.training-youth.net/INTEGRATION/TY/Publications/T_Kits.html.
- *Methodenbox Europa: Die europäische Dimension erlebbar machen*; erstellt von JUGEND für Europa – Deutsche Agentur JUGEND, <http://www.jugendfuereuropa.de/fortbildung/methodenbox/>.

Poniższa mapa przedstawiająca dziedzinę edukacji międzykulturowej może pomóc Wam w znalezieniu dalszych informacji i teorii, metod i narzędzi pedagogicznych, ale także kursów szkoleniowych pozwalających nabyć nowe kompetencje.



ZAINICJOWAĆ I WSPIERAĆ MIĘDZYKULTUROWE UCZENIE SIĘ W RAMACH PROJEKTÓW MŁODZIEŻOWYCH

Jak zostało to już wspomniane we wstępie do tego rozdziału, skupimy się teraz na wybranych działaniach z pierwszego i drugiego poziomu międzykulturowego uczenia się. Szczególną

uwagę poświęćmy zagadnieniom związanym z wymianami międzynarodowymi oraz rozwijaniu kompetencji międzykulturowych. Poniższy tekst dotyczy międzynarodowych wymian młodzieży, ale przedstawione tu propozycje inicjowania i wspierania procesu międzykulturowego uczenia się przez koordynatorów i trenerów można także odnieść do podobnych działań, między innymi do międzynarodowych obozów wolontariackich.

Opracowanie tekstu: *M. Kern, M. Kimmig, Lexicon training and coaching*, na podstawie: *Quelle: DPJW (Hrsg.), Und was machen wir heute? Aspekte einer deutsch-polnischen Jugendbegegnung (Deutsch-Polnische Werkstatt II), Poznań, 2007, str. 110-118 (über das DPJW <http://www.dpjw.org/> zu beziehen).*

Powszednie życie podczas projektu wymiany międzynarodowej niesie ze sobą wiele okazji i szans edukacji międzykulturowej, która jest tu rozumiana jako proces równoprawnego i wspólnego uczenia się o sobie nawzajem. Głównymi punktami odniesienia w edukacji tego rodzaju są zarówno przyjemne, jak i przykre doświadczenia oraz przeżycia, które są udziałem uczestników w trakcie wspólnego życia i wspólnej pracy podczas projektów wymian młodzieżowych. Warto więc zadać sobie pytanie: jak na takich spotkaniach można zainicjować i wspierać międzykulturowe uczenie się?

STWARZANIE IMPULSÓW

Pod pojęciem impulsów rozumiemy w tym przypadku metody edukacji międzykulturowej, które nakierowane są na aspekty oraz zagadnienia spotkań międzykulturowych i stymulują sytuacje kontaktów międzykulturowych. W takich właśnie sytuacjach uczestnicy wymiany mogą zdobyć doświadczenia, które pomogą im w lepszym zrozumieniu i kształtowaniu wspólnej pracy i wspólnego życia. Do tych impulsów możemy zaliczyć:

- demonstrację zjawisk percepcyjnych (jak postrzegamy),
- ćwiczenia dotyczące granic i ich naruszania,
- ćwiczenia dotyczące trudności w komunikacji i problemów ze współpracą,
- odgrywanie ról – ćwiczenia typu drama³ poświęcone współpracy międzykulturowej i konfliktom w codziennym życiu podczas wymiany,
- symulacje spotkań międzykulturowych (np. „Albatros”, „Alpha Beta”).

PLANOWANIE „OCZYWISTOŚCI”

Wymiana myśli na temat różnic i podobieństw kulturowych dokonuje się w trakcie spotkania młodzieży w zupełnie naturalny i oczywisty sposób. Fakt ten wynika bezpośrednio z zainteresowań i motywacji uczestników, którzy chcą przecież bliżej poznać kraj i ludzi, podzielić się kulturowymi osobliwościami i nawiązać kontakty. Taka dyskusja i konfron-

³ **Drama** – dramą nazywa się techniki teatralne wykorzystywane dla celów edukacyjno-profilaktycznych. Wykorzystuje ona naturalną umiejętność człowieka do wchodzenia w rolę. Więcej o dramie na np.: <http://stop-klatka.org.pl/drama>.

tacja powinna jednak wykraczać poza czyste poznanie elementów folklorystycznych. Chodzi bowiem o to, by przedstawić wielowarstwowość kulturową, która objawia się wyraźnymi zróżnicowaniami również w obrębie danego systemu orientacji kulturowej. Z punktu widzenia metodyki oznacza to, że zaplanować należy następujące elementy programowe:

- potrawy i specjały narodowe,
- zabawy, pieśni i tańce narodowe,
- nauka języka (języków), animacja językowa, tworzenie wspólnego języka „wymianowego”,
- prezentacja swojej ojczyzny oraz regionu czy miasta,
- oglądanie zdjęć i pocztówek „z domu”,
- poznawanie danego kraju (np. dzięki wyprawom, wycieczkom, spacerom, wizytom w miejscowych wytwórniach i przedsiębiorstwach itp.),
- zabawy i ćwiczenia dotyczące edukacji międzykulturowej (np. narodowe sposoby pozdrowiania, międzynarodowe sposoby komunikacji itp.).



KIEROWANIE ODKRYCIAMI

Dokonywanie odkryć kulturowych bazuje na ciekawości dotyczącej kraju goszczącego oraz ojczyzn uczestników wymiany. Impulsy stwarzane przez liderów mają na celu wyostrzenie percepcji młodych ludzi oraz metodyczne przetworzenie zdobytych doświadczeń. Najróżniejsze wrażenia kulturowe mogą kontrastować ze sobą, może też dojść do konfrontacji własnych i cudzych spostrzeżeń. Przetwarzanie doświadczeń może się odbywać poprzez:

- formułowanie pytań dotyczących własnych obserwacji poczynionych w trakcie zwiedzania miasta lub wycieczki,
- tematyczne poszukiwanie śladów w mieście i okolicy,
- asocjacje własnego kraju z innymi krajami,
- zbieranie przysłów i dociekanie ich tła kulturowego,
- teatr figur lub przedstawienia teatralne nawiązujące do typowych sytuacji,
- wszelkiego rodzaju metody kreatywne (malowanie, rysowanie, kolaże, rzeźba w glinie, kamieniu i innych materiałach, pisanie, performans itp.).



POBUDZANIE WYMIANY MYŚLI I REFLEKSJI

Punktem wyjściowym są – samodzielne lub sterowane – odkrycia poczynione przez uczestników, na przykład pytania: „A jak to jest u was?”. Poza tym chodzi o uchwycenie i omówienie konkretnych przeżyć z codziennej rzeczywistości. Zebrane w sposób nieformalny doświadczenia kluczowe powinny zostać uporządkowane przez liderów i wspólnie omówione z uczestnikami wymiany. Liderzy pełnią tu rolę opiekunów i zarazem pośredników kulturowych. Z metodycznego punktu widzenia kadra kierownicza ma następujące możliwości działania:

- ocena rekonesansów i wycieczek – służy wymianie doświadczeń i refleksji na ich temat;
- odkrywanie obrazu kraju goszczącego: co charakterystycznego odkryliście w tym kraju? co Waszym zdaniem jest dla niego typowe?
- omawianie i ewentualnie korygowanie reguł i znaczeń kulturowych;
- kontrastowanie spostrzeżeń, pokazywanie własnego kraju i własnej kultury nie tylko z najlepszej strony;
- wykorzystywanie części „studyjnej” programu raczej do wymiany myśli i do dyskusji niż do przekazywania materiału, na przykład: jakie inicjatywy ekologiczne podejmuje się w Waszych krajach? W jakich krajach gorącym tematem jest rasizm? Jakie problemy ekologiczne ma Wasz region?

INTERWENIOWANIE

Chodzi tutaj o bezpośrednie, doraźne interwencje dotyczące zdarzeń z powszedniego życia. Liderzy wymiany powinni wyrobić sobie wyczucie procesów grupowych oraz nauczyć się dostrzegania napięć pomiędzy uczestnikami, zmian nastrojów i konfliktów w grupie. Ta ostrość spojrzenia i to wyczucie – w stosunku do jednostki, grupy i całego procesu – rozwijają się wraz z nabieraniem doświadczenia w pracy z grupami. Liderzy może ciągle wyostrzać swoją percepcję w tym względzie poprzez prowadzenie dziennika czy też regularną wymianę spostrzeżeń w zespole kierowniczym. W praktyce interweniowanie polega na:

- mediacjach w przypadku konfliktów,
- udzielaniu wsparcia emocjonalnego,
- tworzeniu miłej, pełnej zaufania atmosfery,
- zapewnianiu czasu i przestrzeni dla ocen etapowych i wspólnego planowania programu,
- stwarzaniu okazji do uzewnętrzniania uczuć i dzielenia się doświadczeniami.

Międzykulturowe uczenie się nie dokonuje się samo z siebie – musi być aktywnie inicjowane i kształtowane. Wystarczającymi przesłankami tego kształtowania są zasoby energii, którą liderzy poświęcają na obserwację dynamiki grupowej i dyspozycyjność względem wszystkich uczestników. Oznacza to również, że liderzy ograniczają swój interwencjonizm, natomiast wykorzystują i popierają samoorganizację oraz własną inicjatywę uczestników wymiany.

KORZYŚCI PŁYNĄCE Z DOSKONALENIA KOMPETENCJI MIĘDZYKULTUROWYCH

Opracowanie tekstu: *M. Piegat-Kaczmarczyk, Diversity Inn*, na podstawie: *J. Boltem, Interkulturowa kompetencja, WN UAM, Poznań 2006; A. Pochtowski (red.), Międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi, OE, Kraków 2002.*

Wiedza kulturowa ułatwia codzienne funkcjonowanie osobom pracującym na styku kultur. Okazuje się ogromnie użyteczna dla pracowników społecznych, dla trenerów pracujących

z międzykulturowymi grupami, a także dla koordynatorów międzynarodowych zespołów i projektów. Pracując z osobami odmiennymi kulturowo, często nie zdajemy sobie sprawy, jak bardzo nasz sposób komunikacji zdeterminowany jest przez kulturę, w której dorastaliśmy. Z rozdziału pierwszego niniejszej publikacji wiemy już, że wiedza pozwalająca nam szybko odczytywać, co jest dobre, a co złe, jak należy się zachować i jakich wartości przestrzegać, jest niezbędna do funkcjonowania w obrębie swojej kultury. Okazuje się jednak beużyteczna w innym kontekście kulturowym lub w kontakcie z przedstawicielami nieznanymi nam kultur. Bardzo ważne jest zatem to, aby umieć dostrzec rolę kultury i jej wpływ na funkcjonowanie pracowników, klientów, beneficjentów, ale także na swoje własne zachowanie. Podobnie, mając świadomość tego, w jaki sposób stereotypy kierują naszym sposobem myślenia, można wyjść poza stereotyp i zacząć skutecznie komunikować się w środowisku międzykulturowym. Umiejętności te, poparte wiedzą, stanowią solidną bazę do kontaktu pomiędzy przedstawicielami odmiennych kultur. Przygotowanie do zajęć osób pracujących w środowisku międzykulturowym wymaga znacznie więcej wysiłku i uwagi, niż miałyby to miejsce w środowisku monokulturowym. Osoby te muszą wywiązać się ze swoich obowiązków, a ponadto lawirować w gąszczu niejasnych struktur kulturowych. Warto zatem doskonalić kompetencje przydatne w pracy na styku kultur – pozwala to na lepsze, bezpieczniejsze i bardziej efektywne funkcjonowanie oraz przyczynia się do:

1. Większej świadomości własnych uwarunkowań kulturowych i ich wpływu na relacje zawodowe.
2. Większej świadomości dotyczącej stereotypów i umiejętności nieulegania uprzedzonom.
3. Umiejętności diagnozowania różnic kulturowych w środowisku pracy.
4. Skutecznego rozpoznawania u innych i u siebie symptomów szoku kulturowego.
5. Radzenia sobie i pomagania innym (współpracownikom, klientom, beneficjentom) w radzeniu sobie z symptomami szoku kulturowego.
6. Zwiększenia wiedzy na temat strategii akulturacyjnych i ich konsekwencji dla funkcjonowania w środowisku pracy.
7. Umiejętności motywowania swoich pracowników czy klientów w sposób adekwatny kulturowo.
8. Lepszego poznania specyfiki polskiej kultury organizacyjnej i ogólniej wartości kultury polskiej.
9. Skutecznego rozwiązywania nieporozumień na tle kulturowym.
10. Umiejętności tworzenia środowiska pracy, które czerpie z różnorodności kulturowej, a nie na niej traci.

CO SKŁADA SIĘ NA KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWE I JAK JE ROZWIJAĆ?

Opracowanie tekstu: M. Piegat-Kaczmarczyk, *Diversity Inn*, na podstawie: M. Dyrán, *The teacher's intercultural competence*, *Sprogforum No 18*, Vol. 6, 2000, str. 8-13; A. E. Fantini, *Assessing Intercultural Competence: A YOGA Form*, Brattleboro, VT: School for International Training, Unpublished 1995, 1999; K. Risager, *The teacher's intercultural competence*, *Sprogforum No 18*, Vol. 6, 2000, str. 14-20.

Wiemy już, dlaczego warto jest doskonalić swoje międzykulturowe kompetencje. Pojawiają się zatem pytania o to, jakie obszary wiedzy, jakie konkretne umiejętności i postawy są szczególnie ważne w kontekście międzykulturowego uczenia się. To przede wszystkim wiedza na temat różnorodności kulturowej i jej skutków dla komunikacji, umiejętność takiej komunikacji oraz otwartość na odmienność kulturową. Tworzą one trzon kompetencji międzykulturowych i wzajemnie się uzupełniają.

Wiedza:

- wiedza na temat różnych możliwych nieporozumień w komunikacji zarówno werbalnej, jak i niewerbalnej: znaczenia słów, tonu głosu czy gestów oraz idąca za tą wiedzą gotowość do wyjaśniania nieporozumień;
- wiedza o różnorodności kulturowej świata i naszego bliskiego otoczenia, świadomość tego, jak różnice kulturowe warunkują zachowanie, wiedza o wartościach, normach i ukrytych wzorach kulturowych;
- wiedza dotycząca własnych uwarunkowań kulturowych i ich wpływu na nasze postrzeganie świata i zachowanie oraz świadomość ograniczeń i subiektywności naszych norm kulturowych.

Umiejętności:

- elastyczność zachowania, umiejętność dostosowania swojego zachowania do kontekstu kulturowego, zdolność radzenia sobie w sytuacjach niejednoznacznych i problemowych;
- nawiązywanie i budowanie pozytywnych relacji międzykulturowych, czyli zdolności komunikacyjne, umiejętność słuchania, zdolność do działania w grupach międzykulturowych;
- umiejętność diagnozowania mechanizmów własnych uprzedzeń, przekonań i zasad.

Postawy:

- tolerancja dla niejednoznaczności – postawa, która pozwala cieszyć się i czerpać z tego, co nieznanne i nieoczekiwane, nieodrzucająca tego, czego nie rozumiemy;
- ciekawość poznawcza, chęć uczenia się, poznawania kultur i czerpania wiedzy ze spotkań międzykulturowych, a także podejmowanie wysiłków w celu pogłębienia wiedzy na temat wartości i norm kryjących się za zachowaniem osób z odmiennych kręgów kulturowych;

- szacunek dla odmienności, gotowość do przestrzegania wartości innych ludzi, bez konieczności dzielenia i promowania ich we własnym życiu.

Rozwijanie kompetencji międzykulturowych może być bardzo wciągającym zadaniem niemal na całe życie. Pogłębiać swoją wiedzę i doskonalić konkretne umiejętności można na wiele sposobów. Jak zatem rozwijać kompetencje międzykulturowe, gdzie szukać wiedzy, jak doskonalić umiejętności i jak kształtować swoją postawę wobec odmienności kulturowej?

Zacznijmy od tego, że przygodą międzykulturową może być samo **przestudiowanie własnych korzeni** i drzewa genealogicznego. Świadomość swojego pochodzenia, swojej kultury jest dużym atutem w spotkaniach z odmiennością kulturową.

Warto także wnikliwie **spojrzeć na miejsce swojego zamieszkania**, dostrzec pryzmat wielokulturowości, poznać jego historię, odnaleźć mieszkające w nim grupy narodowe i etniczne, wsłuchać się w różnorodność języków, jakimi posługują się mieszkańcy. Wielokulturowość w licznych miejscach jest faktem i warto uczyć się z niej czerpać.

Ponadto **kontakty z osobami z odmiennych kręgów kulturowych**, które przebywają w naszym kraju, mogą stać się źródłem wiedzy na temat funkcjonowania cudzoziemców. Pozwalają też z dystansu spojrzeć na rodzimą kulturę.

Można zaangażować się również w działalność lokalnych organizacji cudzoziemskich, a tym samym stworzyć sobie szanse na **doskonalenie umiejętności komunikowania się międzykulturowego**. Można wtedy poznawać kulturę, obserwować zwyczaje, poznawać język i próbować się w nim porozumiewać oraz uczyć się funkcjonowania w odmiennej kulturowo strukturze.

 **Każda podróż zagraniczna** może być niezwykle pouczająca, o ile otworzymy się na kontakt międzykulturowy i płynące z niego wnioski. Niewiele nauczymy się o kulturze islamu leżąc na plaży w Tunezji, ale już dużo więcej uczestnicząc w lokalnych świętach, festiwalach i przebywając nie tam, gdzie turyści, ale gdzie mieszkańcy tego kraju. Każdą taką obserwację warto wzbogacać i wyjaśniać wiedzą kulturową z literatury, korzystając z dostępnych na rynku i w internecie książek i opracowań dotyczących wszystkich kręgów kulturowych.

Kolejnym sposobem na rozwijanie kompetencji międzykulturowych jest **uczestnictwo w warsztatach o różnorodności kulturowej**, treningach wrażliwości kulturowej czy szkoleniach dotyczących komunikacji międzykulturowej i pracy w warunkach międzykulturowych. Są one realizowane przez organizacje pozarządowe, uczelnie wyższe i firmy szkoleniowe. Udział w tego typu warsztatach jest przeważnie bardzo owocny, gdyż dają

one możliwość zarówno pogłębiania wiedzy, jak i doskonalenia konkretnych umiejętności przydatnych w kontaktach międzykulturowych. Szczególnie dla osób planujących pracę lub studia za granicą udział w tego typu szkoleniach jest wart polecenia.

MODEL ROZWOJU WRAŻLIWOŚCI MIĘDZYKULTUROWEJ Michaela J. Bennetta i jego rola w samoocenie kompetencji międzykulturowych

Opracowanie tekstu: M. Piegat-Kaczmarczyk, *Diversity Inn*, na podstawie: D. Matsumoto, L. Juang (red.), *Psychologia międzykulturowa*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007; M. Taylor, *Uczenie się międzykulturowe. Pakiet szkoleniowy nr 4, Rada Europy i Komisja Europejska, Strasburg 2000*.

Osoby pracujące w środowisku międzykulturowym nabywają wiele kompetencji poprzez swoją codzienną pracę i kontakty z przedstawicielami odmiennych kręgów kulturowych. Często już sam fakt pracy w takim środowisku świadczy o pewnych umiejętnościach, zwłaszcza w zakresie postaw: osoby pracujące z cudzoziemcami są często otwarte na odmienność czy niejednoznaczność i posiadają wrodzone zdolności komunikacyjne. Zarówno ci, którzy czują, że praca w środowisku międzykulturowym jest ich „powołaniem”, jak i ci nie do końca o tym przekonani, mogą diagnozować i doskonalić swoje kompetencje międzykulturowe. Dobrym sposobem na zbadanie wrażliwości międzykulturowej jest prześledzenie swoich dotychczasowych doświadczeń i reakcji na odmienność kulturową w kontekście stadiów etnocentrycznych i etnorelatywistycznych wyodrębnionych przez Bennetta. Pozwala to na odnalezienie swojego miejsca na drodze, którą Bennett nazywa „kontinuum pogłębiającej się świadomości i wzrastającego wycucia w sytuacjach, w których mamy do czynienia z różnicami kulturowymi”. Rozwijanie wrażliwości kulturowej to zatem nic innego, jak coraz lepsze rozpoznawanie i radzenie sobie z różnicami kulturowymi. Poniżej umieszczamy krótki opis poszczególnych etapów rozwoju wrażliwości międzykulturowej. Zachęcamy także do zastanowienia się, na jakim etapie obecnie się znajdujemy, jakie kolejne kroki możemy zrobić na drodze ku kolejnemu etapowi, co lub kto może nam w tym pomóc itp.

ETAPY ETNOCENTRYCZNE:

1. **ZAPRZECZENIE:** izolacja, separacja;
2. **OBRONA:** oczernianie, wywyższanie, odwrócenie;
3. **MINIMALIZACJA:** fizyczny uniwersalizm, transcendentálny uniwersalizm.

ETAPY ETNORELATYWISTYCZNE:

4. **AKCEPTACJA:** respektowanie różnic w zachowaniu, respektowanie różnic w wartościach;
5. **ADAPTACJA:** empatia, pluralizm;
6. **INTEGRACJA:** ocena kontekstowa, konstruktywna marginalność.

Co się kryje pod nazwami poszczególnych etapów, jakie reakcje, zachowania i jaki sposób myślenia o odmienności kulturowej?



ETAPY ETNOCENTRYCZNE:

ZAPRZECZENIE

Na tym etapie jesteśmy skłonni twierdzić, że żadne różnice kulturowe nie istnieją. Może tak być ze względu na brak wcześniejszych konfrontacji z odmiennością (**izolacja**) lub z powodu celowego wznoszenia murów między „swoimi” a „obcymi”, żeby tej konfrontacji uniknąć (**separacja**).

OBRONA

Ten etap charakteryzuje się dostrzeganiem różnic kulturowych, ale postrzeganiem ich jako zagrażających. Strategią obronną przed niechcianymi wartościami jest **oczernianie** – posługiwanie się stereotypami, a w skrajnych przypadkach zachowania rasistowskie. Inną metodą jest **wywyższanie**, czyli akcentowanie pozytywnych cech swojej kultury i niedoceniać kultury obcej. Można również zaobserwować **odwrocenie** – wywyższanie obcej kultury i oczernianie własnej, które tylko pozornie zdaje się wskazywać na większą wrażliwość.

MINIMALIZACJA

Na tym etapie różnice kulturowe są zauważane, ale skoro nie można ich zwalczyć strategiami obronnymi, następuje zmniejszanie znaczenia tych różnic. Będziemy wówczas podkreślać podobieństwa (**fizyczny uniwersalizm**) i dążyć do odnajdywania łączących, a nie dzielących wartości (**transcendentalny uniwersalizm**).



ETAPY ETNORELATYWISTYCZNE:

Różnice kulturowe dostrzegane na etapach etnorelatywistycznych traktowane są jako wyzwanie, a nie jak wcześniej jako zagrożenie dla naszej kultury.

AKCEPTACJA

Tu zaczyna się przyjęcie różnorodności kulturowej bez wcześniejszych obaw. Najpierw odnajdujemy w sobie **szacunek dla różnic w zachowaniu**, a później **dla różnic w wartościach**.

ADAPTACJA

Adaptacja to etap polegający na wzbogacaniu, na dodawaniu do swojego trzonu kulturowego nowych elementów: zachowań i wartości zaczerpniętych z innej kultury. Ważną rolę odgrywa tu **empatia**, która umożliwia zrozumienie drugiego człowieka przez pryzmat jego kultury i jego wartości. Później na etapie **pluralizmu** możemy już korzystać z kilku różnych

wzorców kulturowych, czemu najbardziej sprzyja życie w odmiennym kontekście kulturowym przez dłuższy czas. Wtedy to wartości płynące z dwóch lub więcej systemów kulturowych zaczynają w naturalny sposób ze sobą współgrać i wzajemnie się uzupełniać.

INTEGRACJA

Jest to etap, w którym koncentrujemy się na stworzeniu jednego spójnego układu norm i wartości zaczerpniętych z różnych kontekstów kulturowych.

Ocena kontekstowa oznacza zdolność oceniania różnych sytuacji i światopoglądów z punktu widzenia jednego lub kilku systemów kulturowych. To, czy dane zachowanie uznamy za właściwe, czy też nie, będzie na tym etapie zależało od usytuowania go w kontekście kulturowym.

Konstruktywna marginalność to etap określany przez Bennetta jako „stan totalnej auto-refleksji, stan nieprzynależenia do żadnej kultury, bycie outsiderem”. Na tym etapie możliwe jest już pełne funkcjonowanie w bogactwie różnych światopoglądów kulturowych.

Konstrukcja rzeczywistości

AUTOR: M. Kimmig, *Co-ordinating together. A manual for workcamp co-ordinators*, SCI-Bildungs-AG, SCI Germany 2002.



CELE: pokazanie, że postrzeganie w dużej mierze zależy od wcześniejszych doświadczeń i wpływu danego otoczenia.



CZAS TRWANIA: 10-15 minut (wersja 1) lub 45 minut (wersja 2).



MATERIAŁY: ksero „Mysiej twarzy”, kartki A 3 (po jednej na parę), pisaki.



OPIS METODY: dzielimy się na dwie grupy: A i B. Pokazujemy rysunek: najpierw grupie A, a potem grupie B. Obie grupy mają około minutę, aby przyjrzeć się dokładnie temu obrazkowi. Kiedy jedna grupa ogląda rysunek, druga musi mieć oczy zamknięte. Więc ... B – zamykacie oczy. Nikt nie podgląda. Możecie się zdrzemnąć. A teraz zmiana...



Wersja 1

Pokazujemy rysunek 3 (10-15 sekund).

Krótką rundą: Co widzieliście?

Omówienie: Co się stało? Dlaczego widzieliście różne rzeczy?



Wersja 2

Uczestnicy tworzą pary (A i B). Każda para dostaje kartkę i pisak. Pokazujemy rysunek 3 (10-15 sekund).

Zadanie: narysujcie, co widzieliście na obrazku (nie wolno rozmawiać!).



Refleksja

- 1) Jak się Wam rysowało?
- 2) Co widzieliście?
- 3) Jak doszliście do porozumienia?

Konstrukcja rzeczywistości: rysunki



RYСУNEK 1



RYСУNEK 2



RYСУNEK 3

Multilingua – multikłopoty?!



CELE: uzmysłowanie sobie własnych reakcji i strategii postępowania w sytuacjach, kiedy nie rozumiemy języka wokół nas.

CZAS TRWANIA: 1,5 godziny do 2 godzin.

MATERIAŁY: wydrukowane zdania w różnych językach (patrz: załącznik), plakaty „tak” i „nie”, flipchart i papier.

OPIS METODY: metoda polega na tak zwanym barometrze (pozycjonowaniu się według zgodności z odczytywaną kwestią). Prezentowane stwierdzenia, jak również pytania zadawane wybranym osobom w trakcie ćwiczenia, są w obcym języku (bez tłumaczenia!).

Przebieg:

1. Wprowadzenie, wyjaśnienie zasad dyskusji.
2. Prezentacja stwierdzenia w danym obcym języku.
3. Uczestnicy znajdują swoje miejsce na skali.
4. Wywiady z wybranymi uczestnikami.
5. Kolejne zdanie w innym obcym języku.
6. Ustawianie się itd.

Ewaluacja:

W czteroosobowych grupach uczestnicy odpowiadają na pytania:

- Jak się czułeś?
- Jak reagowałeś na zmianę języka?
- Jakich strategii użyłeś, żeby poradzić sobie z sytuacją?

Odpowiedzi zbierane są na plakacie w formie tabeli (emocje, reakcje, strategie), a następnie prezentowane na plenum. Na zakończenie odbywa się dyskusja na temat: „Jakich strategii używałeś podczas pobytu zagranicą?”.

Załącznik: pytania

1.

My mother tongue is an important part of my culture.
Mój język ojczysty jest ważną częścią mojej kultury.
Meine Muttersprache ist ein wichtiger Teil meiner Kultur.

2.

Have you ever felt that you have power when using a language others do not understand?
Miałeś kiedyś uczucie władzy, kiedy mówiłeś w języku, którego inni nie rozumieją?

Hast Du jemals das Gefühl gehabt, Macht zu haben, weil Du eine Sprache verwendest, die andere nicht verstehen?

3.

I think that the Internet should be in several languages.

Ja dumaju, Internet dolžen byt' na mnogich jazykach.

Ich finde, dass das Internet in vielen Sprachen sein sollte.

Est-ce que tu pense que l'Internet doit etre dans plusieurs langues?

4.

Do you think it should be the responsibility of the dominant language speakers to ensure that the language will not cause inequality in the group?

Glaubst Du, dass es in der Verantwortung der Sprecher der „dominanten Sprache“ liegt, dass die verwendete Sprache nicht zu Ungleichheit in der Gruppe führt?

5.

Do you think it is important that the co-workers in a project can communicate in a common language?

Hältst Du es für wichtig, dass die MitarbeiterInnen eines Projektes in einer gemeinsamen Arbeitssprache kommunizieren können?

Est-ce que tu pense que les travailleurs d'une projekt doivent être en état de communiquer dans une langue commune?

Piensas que es importante que todos los companieros de trabajo de un proyecto tienen una misma lengua de trabajo en cual estan comunicado?

6.

Do you think its only the responsibility of the volunteer that s/he is learning the language?

Glaubst Du, dass es allein in der Verantwortung des/der Freiwilligen liegt, dass er/sie die Sprache lernt?



Skala budowy zespołu według różnic kulturowych



AUTORZY: metoda zaadoptowana na podstawie źródła: L. Gardenswartz, A. Rowe, *Managing Diversity, A Complete Desk Reference and Planning Guide*. Irwin 1993

CELE: zaobserwowanie podobieństw i różnic profili wartości w zespole oraz zastanowienie się, w jaki sposób różnice osobowości mogą przynieść zysk dla zespołu.

CZAS TRWANIA: około 20-40 minut (w zależności od liczby uczestników).

MATERIAŁY: kartki z wydrukowanymi wymiarami kultury. Jedna może być większa (dla profilu zespołu).

OPIS METODY:

1. Aby stwierdzić, jaki profil wartości jest dla Ciebie charakterystyczny, postaw znak X obok tych elementów wymiarów kultury, z którymi najbardziej się identyfikujesz. Następnie połącz znaki X ze sobą.
2. Wszyscy członkowie zespołu wpisują swoje profile na wspólnej kartce papieru.

Doceniam zmiany.	1	2	3	4	5	6	Doceniam tradycję.
Komunikuję się w sposób bezpośredni.	1	2	3	4	5	6	Komunikuję się w sposób kontekstowy.
Rozwiązuję problemy analitycznie i w sposób linearny.	1	2	3	4	5	6	Rozwiązuję problemy w sposób intuicyjny i lateralny.
Kładę nacisk na indywidualne osiągnięcia.	1	2	3	4	5	6	Kładę nacisk na osiągnięcia zespołu.
Komunikuję się przeważnie werbalnie.	1	2	3	4	5	6	Komunikuję się zazwyczaj pozawerbalnie.
Kładę nacisk na cel i produkt.	1	2	3	4	5	6	Kładę nacisk na stosunki międzyludzkie i proces.
Faworyzuję przedsiębiorstwa, organizacje o strukturze horyzontalnej.	1	2	3	4	5	6	Faworyzuję przedsiębiorstwa, organizacje o strukturze poziomej.
Werbalizuję różnice w zdaniu.	1	2	3	4	5	6	Ważna jest dla mnie zgodność i harmonia.
Faworyzuję ton nieformalny.	1	2	3	4	5	6	Faworyzuję ton formalny.
Konkurencja.	1	2	3	4	5	6	Współpraca.
Rygorystyczne podejście do czasu.	1	2	3	4	5	6	Elastyczność w podejściu do czasu.

Krzesło dla uchodźcy

AUTOR: gra została opracowana w ramach kampanii SCI *Crossing Borders* na rzecz uchodźców (http://www.unhcr-budapest.org/poland/index.php?option=com_content&task=view&id=150&Itemid=71).



CELE: obrazowe uświadomienie uczestnikom różnic w rozmieszczeniu procentowym ludzi, dochodu oraz uchodźców na świecie.



CZAS TRWANIA: 5-15 minut.



MATERIAŁY: krzesła w liczbie równej liczbie uczestników (lub opcjonalnie płachty gazet A3) oraz kartki papieru A4 lub A3 z następującymi nazwami: „Europa”, „Unia Europejska wraz z Norwegią i Szwajcarią”, „Ameryka Północna”, „Ameryka Południowa”, „Afryka”, „Azja” i „Japonia”.



OPIS METODY:



Przygotowanie:

Rozwieszamy kartki z nazwami kontynentów w pięciu różnych miejscach w sali. Kartka z napisem „Unia Europejska wraz z Norwegią i Szwajcarią” powinna wisieć tuż obok i trochę poniżej „Europy”, a „Japonia” – przy „Azji”. Usuwamy przedmioty, które ograniczają do nich dostęp (ławki, krzesła). W sali powinna się znajdować przygotowana na później odpowiednia ilość krzeseł (ew. gazet).



Przebieg:

Mówimy uczestnikom, że reprezentują światową populację ludności. Każda osoba to pewien jej procent (np. 10% przy 10 uczestnikach). Ich zadaniem jest ustawić się pod kartkami z nazwami kontynentów, aby w ten sposób odzwierciedlić rozmieszczenie ludności na kontynentach. Przedtem jednak wyjaśniamy, że Antarktydy i Australii nie bierzemy pod uwagę, ponieważ stanowią mały ułamek populacji światowej (Australia to 30 mln osób na 6 mld ludzi żyjących na Ziemi). Mówimy także, że dwukrotnie zdecydowano się na podział w obrębie kontynentów. Jest tak w przypadku Azji oraz Europy, gdzie wydzielono odpowiednio Japonię oraz Unię Europejską wraz z Norwegią i Szwajcarią. Podział spowodowany jest dużymi różnicami ekonomicznymi w obrębie tych kontynentów i należy go zachować, aby obiektywnie przeprowadzić grę.

Uczestnicy mogą się ze sobą konsultować i wspólnie przedyskutować ilość osób przy każdej kartce. Przykładowo, jeśli stwierdzą, że 30% ludności świata mieszka w Europie, mogą ustawić tam 30% uczestników, ale niech dokonają później wewnętrznego podziału na Unię Europejską (wraz z Norwegią i Szwajcarią) oraz resztę Europy.

Gdy uczestnicy będą gotowi, korygujemy ich ustawienie, korzystając z rozwiązania podanego poniżej. Poprosimy, aby rozmieścili się zgodnie z rzeczywistością.

Teraz rozdajemy uczestnikom po jednym krześle. Opcjonalnie zamiast krzeseł można użyć płacht gazet. Gra jest wtedy mniej obrazowa, ale łatwiej podzielić dochód światowy, roz-

dzierając gazety na części. Wyjaśniamy, że krzesła (gazety) reprezentują światowy dochód. Jeśli więc uczestnicy sądzą, że połowę zasobów pieniężnych (nie naturalnych!) posiada Azja, niech ustawią tam połowę krzesel. Zarówno krzesła, jak i gazety należy ustawiać obok siebie tak, aby się stykały ze sobą. Gazet nie nakładamy na siebie! Można je za to ewentualnie rozdzielić na mniejsze części (np. jeśli uczestnicy upierają się, że Azja posiada koniecznie 52% dochodu światowego i ani pół procenta mniej).

Gdy uczestnicy osiągną zgodę, co do dystrybucji dochodu, prosimy ich o powrót do „swoich” kontynentów. Korygujemy błędy, wskazując poprawne ustawienie krzesel (gazet).

Następnie prosimy uczestników o zajęcie miejsc na „swoich” krzesłach lub stanięcie na gazetach. W „Afryce” ludzie będą musieli wymyślać różne akrobatyczne pozycje, aby się na nich zmieścić, natomiast przy „Ameryce Północnej” będzie można się nawet położyć.

Czekamy kilkanaście sekund, po czym pozwalamy uczestnikom znów normalnie stanąć na ziemi.

Czas na trzecią, ostatnią część gry. Tym razem uczestnicy reprezentują światową „populację” uchodźców, czyli 22 miliony ludzi, którzy musieli uciec ze swojego kraju z powodu prześladowań. Analogicznie do poprzednich kroków, prosimy ich o ustawienie się pod kontynentami, na których uchodźcy się teraz znajdują (czyli jeśli Azjaci uciekli do Afryki, będzie teraz ułamek procenta uchodźców na kontynencie afrykańskim).

Korygujemy ustawienie, a następnie prosimy uchodźców, aby usiedli na „dochodzie”. I znów niektóre kontynenty będą uprzywilejowane, natomiast inne będą miały ogromne problemy z zajęciem miejsc na swoich krzesłach czy gazetach.

Podsumowanie:

Choć uczestnicy na pewno sami się tego domyślili, podkreślamy jeszcze raz różnice występujące w zamożności kontynentów oraz liczbie ludności i uchodźców oraz to, że my – Europejczycy – jesteśmy w bardzo uprzywilejowanej pozycji.

Możemy także przedstawić poniższe ciekawostki:

Na świecie w 2000 roku mieszkało 6 mld ludzi – obywateli ponad 190 krajów. Średnie zagęszczenie ludzi na Ziemi to 45 osób/km², ale znacznie się ono różni (od 2 osób w Australii do 6755 w Hong Kongu). Bank Światowy podzielił państwa i ludność Ziemi według PKB (Produkt Krajowy Brutto – roczny dochód państwa na osobę) na następujące grupy:

- najniższy dochód (ok. 100\$ na osobę rocznie) mają Sierra Leone, Burundi, Demokratyczna Republika Kongo oraz Etiopia. Niewiele więcej, bo ok. 200\$ – Burkina Faso, Erytrea, Malawi, Mali, Mozambik, Nepal, Niger, Ruanda i Tanzania;
- do najbogatszych państw świata – z PKB rzędu 20-30000\$ – zalicza się prawie całą „starą” Unię Europejską, Hong Kong, Kanadę i Australię. W czołówce (z PKB powyżej

30000\$) znajdują się Szwajcaria (40080\$), Norwegia (34330\$), Dania (33260\$), Japonia (32380\$), Singapur (30060\$) oraz Stany Zjednoczone (30040\$);

- Polska posiada PKB równy 3900\$.

Prawidłowe rozmieszczenie uczestników:

[Uwaga! należy być świadomym, że bardzo rzadko da się podzielić uczestników tak, by dokładnie odzwierciedlali podział procentowy. Poniżej przedstawiono jedynie propozycję podziału]

*22,57 mln osób to liczba uchodźców, którymi opiekuje się UNHCR – Wysoki Komisarz Narodów Zjednoczonych ds. Uchodźców. Wśród nich są zarówno uchodźcy, którzy otrzymali już status, jak i ci którzy go poszukują, a także część uchodźców wewnętrznych (którzy zostali przemieszczeni w granicach swojego kraju). Na przykład aż 50% uchodźców w Ameryce Północnej (605 tys.) to osoby dopiero poszukujące azylu, a 50% uchodźców w Europie (3,25 mln) pod opieką UNHCR to uchodźcy wewnętrzni.

✓ **UWAGA:** Dane prezentowane w powyższej grze pochodzą z roku 2000. Od tego czasu globalna liczba mieszkańców osiągnęła około 6,5 mld ludzi, a liczba uchodźców zwiększyła się o prawie 10 mln. Zachęcamy Was do sprawdzenia aktualnej sytuacji w biurze UNHCR bądź w internecie. Prezentowane tu informacje pochodzą z opracowań Banku Światowego (www.worldbank.org) oraz UNHCR (www.unhcr.ch).





Międzykulturowy wymiar projektów

Znajomość różnic międzykulturowych czy procesów towarzyszących spotykaniu się odmiennych kultur może znacznie ułatwić organizację projektów o międzykulturowym charakterze i wpłynąć na ich lepszą jakość. Jest jednak wiele innych czynników, które warto wziąć pod uwagę, planując międzykulturowe przedsięwzięcie, takich jak na przykład: umiejętność zarządzania projektem, współpraca z naszymi partnerami, doświadczenie w realizacji podobnych działań. Jednocześnie trzeba być świadomym tego, że każdy projekt wymiany lub inicjatywy międzynarodowej, szkolenia lub wolontariatu jest wyjątkowym, jedynym w swoim rodzaju wydarzeniem. Niezależnie od naszych kompetencji i doświadczenia warto więc na każdym etapie projektu (planowania, wdrażania i ewaluacji) brać pod uwagę czynnik międzykulturowości, który z jednej strony stanowi niesamowitą wartość dodaną, ale wiąże się również z dodatkowymi wyzwaniami. Mamy nadzieję, że niniejsza publikacja przekonuje do tego, by takie wyzwania podejmować.

Trzeci, ostatni rozdział poświęcony jest praktycznemu wymiarowi projektów międzykulturowych. W pierwszej części przedstawiamy kilka praktycznych wskazówek dotyczących tworzenia i realizacji projektów w zespole bądź z grupą międzykulturową. W drugiej części zamieściliśmy wybrane analizy przypadku (ang. *case studies*) opisujące projekty, w których międzykulturowość (w różnych formach) wpływa znacznie na przebieg działań i efekt końcowy. Zapraszamy do lektury oraz zastanowienia się, co w danych projektach dobrze byłoby zmienić oraz w jaki sposób to zrobić. Rezultaty pracy uczestników, którzy dla każdego przypadku zdiagnozowali błędy oraz zaproponowali własne rozwiązania, znajdują się w „Materiałach wypracowanych przez uczestników”. W części metodycznej przedstawiamy techniki dotyczące standardów jakości w projektach młodzieżowych.



PRACA W ZESPOLE MIĘDZYKULTUROWYM

Opracowanie tekstu: M. Kimmig, na podstawie: I. Scheurich, *Polskie-Niemieckie szkolenie dla trenerów. Materiał o pracy w zespole międzynarodowym*.

Tworzenie zespołu, w którym mamy pracować, wymaga czasu na poznanie się i wytworzenie miłej i produktywnej atmosfery pracy. W przypadku zespołu składającego się z przedstawicieli różnych krajów, budowanie wzajemnego zaufania i porozumienia może trwać jeszcze dłużej między innymi ze względu na bariery językowe, różnice w sposobach przekazywania informacji, odmienne style pracy itp. Aby nasza współpraca była efektywna, dobrze jest więc wziąć pod uwagę następujące kwestie:

Tworzenie i rozwijanie zespołu:

- rozumienie prowadzenia grupy i pracy w zespole,
- role i zakres odpowiedzialności w zespole,
- język roboczy i kwestia tłumaczenia,
- moderacja pracy w teamie i sposób pracy,
- zachowanie wspólnych wyników,
- komunikacja na odległość.

Dynamika grupy międzykulturowej:

- liczba i wiek uczestników,
- zaplecze (społeczne, kulturowe, religijne),
- umiejętności językowe uczestników (język roboczy, pośrednictwo językowe),
- dynamika grupy międzykulturowej.

Ramy organizacyjne szkolenia:

- miejsce i jego możliwości (zakwaterowanie, wyżywienie, gotowanie, zajęcia itp.),
- czas (pora roku, czas trwania szkolenia),
- warunki finansowe (relacja kosztów i źródeł finansowania),
- uczestniczący i reprezentowane organizacje,
- ogólna i specyficzna sytuacja polityczna lub inne czynniki (np. zła pogoda).

Skonkretyzowanie celów, treści i form pracy

TEMAT, CELE I TREŚCI:

- ustalić, jak dany temat jest rozumiany,
- jakie cele wiążą się z tym tematem,
- poprzez jakie treści dany temat będzie opracowany.

RODZAJE PROGRAMU:

- trening, szkolenie, seminarium, posiedzenie, giełda kontaktów, spotkanie informacyjne.

FORMY PRACY:

- warsztaty, cała grupa, małe grupy, impuls teoretyczny, ćwiczenia, gry itp.



Konkretne planowanie programu

- stworzenie przyjemnej atmosfery,
- rytm dnia, „rytuały”,
- język roboczy i tłumaczenie,
- podział treści na kolejne dni,
- wybór metod,
- podział zadań.



JAK SKUTECZNIE KOMUNIKOWAĆ SIĘ Z GRUPĄ MIĘDZYKULTUROWĄ

Tekst opracowano na podstawie: *M. Taylor, Uczenie się międzykulturowe. Pakiet szkoleniowy nr 4, Rada Europy i Komisja Europejska, Strasburg 2000.*

Pracując z grupą międzykulturową czy zarządzając międzykulturowym projektem, każdy wypracowuje sobie swoje dobre praktyki. Jak zarządzać różnorodnością kulturową, aby stała się ona dodatkowym walorem edukacyjnym, a nie przeszkodą w działaniu i funkcjonowaniu grupy?

- **PODCHODŹ Z SZACUNKIEM DO RÓŻNORODNOŚCI** – jako ludzie mamy skłonność uważać, że zawsze wszyscy niezależnie od sytuacji będą zachowywać się tak samo, a na dodatek tak samo jak my. Tymczasem każdy z nas jest inny i trzeba to uszanować.
- **ZAAKCEPTUJ NIEPEWNOŚĆ I DWUZNACZNOŚĆ** – dokładaj wszelkich starań, aby Twoja praca z grupą międzykulturową była jak najbardziej efektywna. Jednocześnie bądź gotów na to, że wiele z zaplanowanych przez Ciebie działań może się nie udać. W pracy z grupą międzykulturową prawdopodobieństwo wystąpienia nieporozumień i niespodzianek jest duże i trzeba sobie z nim radzić.
- **PAMIĘTAJ, ŻE TO MOŻE BYĆ KULTURA** – kiedy obserwujemy dane zachowanie, często mamy tendencję do przypisywania ludziom konkretnych intencji. W przypadku pracy z osobami odmiennymi kulturowo warto wyrobić sobie nawyk patrzenia na zachowania i interpretowania ich przez pryzmat różnic kulturowych.
- **POSTAW SIĘ NA MIEJSCU INNYCH** – nie łatwo jest być obcokrajowcem, imigrantem czy uchodźcą w Polsce. W swojej kulturze człowiek czuje się jak ryba w wodzie, ale poza nią nawet najprostsze codzienne czynności nie są już oczywiste.
- **SZCZERZE ROZMAWIAJ** – mów jasno o swoich ograniczeniach i zasadach, którym podlegasz, o wymaganiach i oczekiwaniach, jakie masz wobec uczestników. Jeśli czyjeś zachowanie jest dla Ciebie niezrozumiałe, przyznaj się do tego i poproś o wyjaśnienie. Przy dobrej relacji z uczestnikami, opartej na szacunku i zaufaniu, możesz się od nich wiele nauczyć.

- **PAMIĘTAJ, ŻE ISTNIEJE WIĘCEJ NIŻ TYLKO JEDNA METODA DZIAŁANIA** – kultura wpływa na zachowanie i myślenie każdego człowieka, na nasze również. Pamiętaj o swoich uwarunkowaniach kulturowych i próbuj nowych rozwiązań.
- **PAMIĘTAJ, ŻE ZAWSZE MOŻESZ BYĆ ZROZUMIANY INACZEJ NIŻ BYŚ CHCIAŁ** – stosuj zatem na co dzień techniki aktywnego słuchania i parafrazowania, które zmniejszą ryzyko nieporozumień.
- **WIERZ W DOBRE INTENCJE LUDZI** – nieporozumienia kulturowe mogą zdarzać się bardzo często. Większość z nich nie wynika jednak ze złych intencji. Dobrze jest umieć oddzielić nieporozumienia od konkretnych osób i uczyć się z nieporozumień, a nie dyskredytować ludzi.

DOBRE WARUNKI DO PRACY DLA GRUPY MIĘDZYKULTUROWEJ

Projekty realizowane w grupach międzykulturowych mogą być prawdziwym laboratorium świata. W odpowiednich warunkach uczestnicy są w stanie uczyć się bardzo dużo od siebie nawzajem. Warto więc zadbać o dobre warunki i o drobiazgi, które nam ułatwią pracę, a uczestnikom zapewnią bezpieczne wejście w zajęcia warsztatowe i jak najlepsze wykorzystanie czasu. Pytania zamieszczone poniżej pomogą zebrać najważniejsze czynniki, które sprawiają że projekt jest przyjazny dla grup międzykulturowych.

Jeśli dopiero zaczynamy pracę z grupami międzykulturowymi, warto wracać do poniższych pytań przed każdym projektem, później międzykulturowe nawyki wchodzą w krew.

CZY TWORZYSZ DOBRE WARUNKI DO PRACY DLA GRUPY MIĘDZYKULTUROWEJ			
PYTANIA		TAK	NIE
1	Czy znasz imiona, nazwiska i kraje pochodzenia uczestników?		
2	Czy wiesz, jakie mieli doświadczenia przed przyjazdem do Polski?		
3	Czy znasz choćby kilka słów w ojczystym języku uczestników?		
4	Czy wiesz, jakie wartości, normy i zachowania mogą być charakterystyczne dla uczestników?		
5	Czy zadania są przygotowane tak, aby angażować wszystkich uczestników, mimo różnic kulturowych?		
6	Czy zasady obowiązujące w twojej organizacji mogą być negocjowane i dostosowywane do wymogów różnorodnej kulturowo grupy?		
7	Czy jesteś gotów zrezygnować ze swojego punktu widzenia i zaryzykować zrobienie czegoś nie do końca dla Ciebie zrozumiałego?		
8	Czy możesz wyjaśnić (Ty lub Twoi współpracownicy) wątpliwości co do realizacji projektu w różnych językach obcych ?		
9	Czy potrafisz na bieżąco rekonstruować zaplanowane działania, jeśli zachodzi taka potrzeba?		
10	Czy masz ochotę czegoś się nauczyć od członków międzykulturowego zespołu?		

Tym bardzo prostym sposobem można sprawdzić swoje przygotowanie do pracy z grupą, lub w grupie międzykulturowej.

Twierdzące odpowiedzi na większość pytań świadczą o dobrym przygotowaniu, przeczące pokazują nad czym jeszcze można popracować.

Lista zamieszczonych tu pytań nie jest oczywiście wyczerpana. Tworzą one jedynie podstawę dbałości o dobry klimat do pracy międzykulturowej – podstawę, którą można dowolnie rozbudowywać o kolejne zagadnienia.

Poniżej zamieszczamy analizy przypadków dotyczące czterech wybranych projektów międzykulturowych. Każdy z nich dotyczy innego obszaru tematycznego, angażuje inną grupę docelową i, co najważniejsze, w różny sposób przedstawia aspekt międzykulturowości. Pierwszy „case study” to wielostronna wymiana międzynarodowa. Drugi opisuje warsztaty na temat różnorodności kulturowej prowadzone w gimnazjum przez grupę studentów. Trzeci przypadek dotyczy zajęć z zakresu doradztwa zawodowego dla grupy cudzoziemców, a czwarty – międzynarodowego wolontariackiego obozu ekologicznego dla młodych ludzi. Zachęcamy, aby po zapoznaniu się z każdym opisem przypadku, spróbować dostrzec i nazwać zaistniałe problemy oraz określić ich przyczyny i skutki (co konkretnie się zdarzyło, kto jest uczestnikiem bezpośrednim i pośrednim, jakie są odczucia i opinie uczestników zdarzenia itp), a także zastanowić się nad propozycjami alternatywnych rozwiązań. Dodatkowo, jeśli sami organizujecie lub prowadzicie zajęcia międzykulturowe, przedstawione tu analizy przypadków mogą stać się punktem wyjścia do analizy zrealizowanych już przez Was projektów. Przypominamy, że w dalszej części publikacji znajdują się komentarze uczestników dotyczące poszczególnych „case studies”.

WYMIANA MŁODZIEŻY „Historia i sztuka naszych miast”

CASE STUDY 1

Przygotowała: D. Prymek

Partnerzy:

- Polska – „Europejski dialog młodzieży” (Kraków),
- Niemcy – „Fernsehen” (Hamburg),
- Hiszpania – „Todos ambiente” (Barcelona),
- Białoruś – „Wspólna sprawa” (Grodno),
- Gruzja – „Okno na świat” (Tbilisi).

Uczestnicy: w wymianie bierze udział po pięciu uczestników z każdego kraju (w wieku 18-22 lata) oraz trzech trenerów – po jednym z Polski, z Niemiec i z Białorusi, w sumie 28 osób.

Czas i miejsce wymiany: wymiana odbywa się w Polsce w okolicach Krakowa. Trwa 10 dni.

Język wymiany: wszystkie zajęcia prowadzone są w języku angielskim z tłumaczeniem na język rosyjski.

Cele wymiany: poznanie historii i sztuki swoich krajów – przede wszystkim miast – poprzez wspólne prezentacje poszczególnych grup narodowych. Zakładanym efektem wy-

miany jest stworzenie wspólnego międzynarodowego miasta złożonego z zabytków każdego z partnerów.



Przebieg wymiany:



Dzień 1

Przyjazd uczestników do ośrodka w Ojcowie pod Krakowem. Zakwaterowanie zostało tak pomyślane, aby w czteroosobowych pokojach mieszkali przedstawiciele różnych krajów. Miało to sprzyjać lepszemu poznaniu się.

Pierwsi na miejscu byli gospodarze – Polacy. Jako drudzy przyjechali Białorusini, następnie Niemcy. Wszyscy wspólnie zjedli obiad. Około 16:00 dotarła grupa gruzińska. Brakowało tylko Hiszpanów. Okazało się, że nie zdążyli na pociąg z Warszawy do Krakowa, a następny mają dopiero późnym wieczorem. Zaplanowane na 18:00 oficjalne przywitanie przez gospodarzy zaczęło się bez grupy hiszpańskiej, która ostatecznie dotarła na miejsce o godzinie 2:00 w nocy. Część uczestników już spała, a część czekała, aby powitać późnialskich.



Dzień 2

Początek wszystkich zajęć porannych został zaplanowany na godzinę 10:00. Ze względu na późny przyjazd grupy hiszpańskiej kilka osób z różnych krajów spóźniło się, łącznie z całą grupą hiszpańską. Kiedy doszło zatem do oficjalnego spotkania wszystkich uczestników, część już zdążyła się nawzajem poznać, natomiast grupa hiszpańska była nieznana nikomu. Nie stanowiło to jednak dużego problemu, ponieważ trenerzy zaplanowali, że ten dzień będzie przeznaczony na wspólne poznanie się.

Zaczęło się od kilku gier na imiona. Stworzono również ogromną mapę świata, na której uczestnicy ustawiali się ze względu na miejsce zamieszkania. Jedną z gier były sposoby witania się: „Dzień dobry” w różnych językach, uścisk ręki, przytulenie się, „na Eskimosa”. Dwa ostatnie sposoby witania się nie specjalnie przypadły do gustu grupie niemieckiej.

Po części integracyjnej trenerzy postanowili wypracować razem z grupą kontrakt – wspólne zasady, które będą dotyczyły wszystkich podczas wymiany. Podczas pracy okazało się, że Maria i Ines z Hiszpanii słabo znają angielski i potrzebują pomocy kolegów w tłumaczeniu.

Kontrakt wypracowywany był w 5 międzynarodowych grupach. Podczas prezentacji wszyscy zwrócili uwagę na Luisa z Hiszpanii, który, z zaangażowaniem prezentując reszcie zasady wypracowane przez swoją grupę, rozpoczął: „Jestem z Hiszpanii i lubię się bawić, ale jesteśmy tu wszyscy razem i ze względu na szacunek ważna dla nas jest punktualność”. Zapelował nawet do wszystkich Hiszpanów, aby dostosowali się do godzin zajęć. Po swojej prezentacji dostał gromkie brawa.

Ostatecznie w kontrakcie znalazły się następujące zasady:

- mówimy sobie po imieniu,
- aktywnie uczestniczymy w zajęciach,
- jesteśmy punktualni,
- nie oceniamy innych, każdy ma prawo do własnego zdania,
- nie przerywamy sobie nawzajem,
- czekamy na tłumaczenie, zanim dalej wyrazimy swoje zdanie w dyskusji,
- nikogo do niczego nie zmuszamy.

I tak zakończyła się pierwsza część zajęć. Wszyscy podpisali się pod kontraktem i pobiegli na obiad.

Pani kucharka bardzo chciała dogodzić gościom międzynarodowym i ugotowała zupę pomidorową oraz pyzy z mięsem okraszone tłusto słoninką. Przy stole Białorusini od razu pobiegli do kuchni pytać się o chleb do zupy. Podczas drugiego dania połowa grupy hiszpańskiej nawet nie tknęła tłustych pyz pani kucharki. Zaraz w przerwie obiadowej pobiegli za to do sklepiku, aby zaopatrzyć się w potężne torby ze słodyczami.

Przerwa obiadowa trwała od 13:00 do 15:00.

Na zajęcia o 15:00 wszyscy stawili się niezwykle punktualnie. Trenerzy byli z tego bardzo zadowoleni. Grupy miały zaprezentować swoje miasta, przedstawiając mapę i zdjęcia zabytków. Każda narodowa grupa przygotowała się do tego przed przyjazdem. Po pięciu prezentacjach z tłumaczeniami przyszedł czas na kolację i wszyscy niezwykle zmęczeni powędrowali na ostatni posiłek dnia.

Po kolacji uczestnicy spotkali się na prezentacji swoich kultur. Każda narodowa grupa przyniosła swój narodowy alkohol i coś regionalnego do jedzenia. Wszyscy przywieźli również swoją muzykę. Impreza trwała do rana.

Dzień 3



Na śniadaniu nie pojawili się Jurji z Białorusi oraz Adam z Polski, Giorgi z Gruzji i Jorge z Hiszpanii. Wszyscy mieszkali w tym samym pokoju.

O 10:00 wszyscy zjawili się punktualnie. Według programu wymiana podzielona była na dni historii i sztuki danego kraju. Dziś dzień hiszpański. Hiszpanie przygotowali program przedstawiający historię i kultury Barcelony w formie przedstawienia. Całe przedpołudnie wypełniły kwiaty, flamenco i muzyka.

W czasie przerwy obiadowej część uczestników wróciła zmęczona do swoich pokoi. Grupa polska poszła na spacer. Natomiast do pokoju chłopaków, którzy nie przybyli dziś na śniadanie zawiązała Rusudan z Gruzji, aby pomóc swojemu koledze Giorgjiowi przyszyć guzik do koszuli. Po obiedzie wszyscy zabrali się za budowę hiszpańskiej części wspólnej makiety, która przedstawiała jeden z zabytków Barcelony. Pracowali wszyscy... prawie. Giorgji, Pavle i Misza

z Gruzji ograniczyli się tylko do wydawania poleceń swoim koleżankom z kraju. Wieczorem kolejna impreza. Gosi z Polski spodobał się Luis z Hiszpanii i nie odstępowała go na krok, tak samo jak Alesia z Białorusi. Polacy z Gruzjinami i Białorusinami zaczęli konkurować ze sobą, kto jest lepszy w picu alkoholu, po czym postanowili nauczyć pić Niemców. Gruzini uczyli wszystkich wznoszenia swoich toastów.

✓ Dzień 4

Dziś dzień niemiecki. Cała grupa niemiecka stawiała się punktualnie na zajęcia, mimo nietęgiej miny Johana, który zmieniał kolory z fioletowego na zielony – poprzedniego dnia ćwiczył wygłaszanie gruzińskich toastów. Reszta grupy zaczęła zbierać się od 10:15 do 10:45. O 11:00 można było zacząć zajęcia. Niestety bez Luisa, który zaspał.

Grupa niemiecka przygotowała ciekawą prezentację PowerPoint dotyczącą historii i sztuki swojego miasta. Niestety koncentracja grupy trochę się zmieniała w zależności od tłumaczenia. Przy angielskiej wersji słuchali Polacy i część grupy hiszpańskiej, przy rosyjskiej wersji Gruzini i Białorusini wytykali swoje ucho. W czasie tłumaczenia rosyjskiego Jorge próbował tłumaczyć Marii i Ines na hiszpański to, co usłyszał.

W trakcie przerwy obiadowej Rusudan i Julia z Gruzji zrobiły ogromne pranie składające się przede wszystkim z rzeczy swoich kolegów z kraju. Hiszpanie znowu tylko poskubali obiad, na którym podano tłustą zapiekankę ziemniaczaną.

Po południu, tak jak poprzedniego dnia, cała grupa budowała makietę – tym razem część niemiecką. Tylko jak przyczepić wieżę do reszty makiety? Pomysłowością wykazała się Julia z Gruzji, ale natychmiast została zgaszona przez Pavle.

✓ Dzień 5

Dzień polski. Powtórzyła się sytuacja z poprzedniego dnia. Cała grupa niemiecka punktualnie siedziała na swoich miejscach, reszta zbierała się powoli. Znowu dopiero o 11:00 można było zacząć zajęcia. Nastąpiła ciekawa prezentacja grupy polskiej z tłumaczeniami. Podczas krótkiej przerwy z zajęć zniknęło kilka osób, pojawiły się dopiero po obiedzie – między innymi Maria i Ines. Nikt jednak za nimi nie tęsknił. Dzięki ich nieobecności nie trzeba było używać trzeciego tłumaczenia na hiszpański. W czasie przerwy obiadowej rozpoczęła się dyskusja pomiędzy Polakami a Białorusinami na temat Adama Mickiewicza. Wowa usilnie przekonywał Marcina, że Mickiewicz był Białorusinem. Z tym sporem wrócili na zajęcia popołudniowe.

Zamiast o 15:00 zajęcia zaczęły się godzinę później. Znowu grupa niemiecka w komplecie siedziała i czekała na wszystkich. Gosia z Luisem zapodziali się gdzieś i nikt nie potrafił ich znaleźć. W trakcie pracy nad makietą co chwila ktoś znikał, a ktoś inny się pojawiał. W konsekwencji pracowało tylko kilka osób.

Wieczorem Luis z Gosią się odnaleźli. Okazało się, że poszli na długą wycieczkę. Kolejna impreza do białego rana zakrapiana alkoholem. Właściciele ośrodka kilkakrotnie uspokajali grupę. Ucichło około 5:00 nad ranem.

Dzień 6

Kolejny dzień i sytuacja powtarza się. Na sali brakowało połowy grupy. Trenerzy postanowili jednak kontynuować zajęcia bez nich. Grupa białoruska podczas prezentacji swojej części nie omieszkła wspomnieć o swoich wieszczach narodowych: Mickiewiczu i Orzeszkowej oraz o bohaterze białoruskim Tadeuszu Kościuszcze, czym rozbawili polską część wymiany. Nie obyło się bez dyskusji. Na koniec prezentacji stwierdzili, że Białoruś leży w geometrycznym centrum Europy. Grupa polska podczas przerwy obiadowej zaszyła się w swoim gronie, aby obgadać „niedouczenie” swoich kolegów i koleżanek z Białorusi.

Po południu makietę budowała już garstka osób. W tym czasie Luis uczył Gosię i Alesię gry na gitarze. Reszta pogrążyła się w dyskusjach w podgrupach. Panował harmider. Maria i Ines siedziały w pokoju.

Dzień 7

Czas na odpoczynek i zwiedzanie Krakowa. Trenerzy zaplanowali, że ten dzień będzie dniem wolnym od prezentacji narodowych. Grupie gruzińskiej nie spodobał się ten pomysł, jednak autokar czekał i wszyscy przyjechali do Krakowa. Przed południem zaplanowano zwiedzanie zamku na Wawelu, Kościoła Mariackiego oraz dzielnicy Kazimierz. Został wynajęty przewodnik mówiący po angielsku, więc znowu ktoś musiał tłumaczyć na rosyjski i hiszpański. Grupa się ociągała, a przewodnik ciągle wszystkich poganiał. Zwiedzanie skończyło się o 14:00 w barze mlecznym na upragnionym obiedzie. Po południu czas wolny na zwiedzanie indywidualne. Wszyscy mieli się spotkać o 18:00 na Rynku, aby spokojnie wrócić do ośrodka w Ojcowie wynajętym autokarem. Podczas czasu wolnego grupy narodowe trzymały się razem (z wyjątkiem Luisa, Alesii i Gosi). O 18:00 w umówionym miejscu zjawili się wszyscy oprócz grupy hiszpańskiej. Jedyne Luis czekał przed autokarem. Reszta przybyła z półgodzinnym opóźnieniem. Kierowca autokaru co chwilę „sypał wiązką niezadowolenia” ze spóźnialskich, tak samo jak reszta grupy. Wszyscy nie mogli doczekać się ogniska, które było zaplanowane na wieczór.

Na ognisku były śpiewy i tańce. Każdy prezentował coś ze swojego kraju. Ponownie grupa poszła spać nad ranem.

Dzień 8

Prezentacja grupy gruzińskiej. Powtórka z poprzednich dni. Dziś nawet Johan z Niemiec się spóźnił i został obrzucony wyzwiskami przez resztę grupy niemieckiej za ignorowanie ich.

Połowy znowu nie było. Ty razem Maria i Ines zjawiły się, ale zabrakło kogoś innego z grupy hiszpańskiej, kto pomógłby w tłumaczeniu. W konsekwencji Maria i Ines siedziały przez całe przedpołudnie w kącie i rozmawiały po hiszpańsku, co było dosyć męczące dla reszty. Po obiedzie powstała ostatnia – gruzińska – część makiety.

Wieczorem trenerzy zaplanowali opowiadanie legend z każdego kraju. Każdy był przygotowany na to już wcześniej. Zjawiła się tylko połowa grupy. Reszta rozeszła się w swoje strony.



Dzień 9

Znów podobna sytuacja – na zajęcia przyszła połowa grupy. Na znak buntu grupa niemiecka w ogóle się nie pojawiła. A dziś ważny dzień. Wspólne sklepanie pięciu części makiety. Ze względu na to, że grupa niemiecka się nie pojawiła, ich część makiety została dostawiona na końcu z boku. Kiedy się pojawili, byli tym oburzeni. Po południu odbyła się prezentacja całości makiety dla społeczności lokalnej Ojcowa. Wszystko wyszło bardzo fajnie.

Jutro dzień wyjazdów, więc wieczór upłynął na wspólnej imprezie mocno zakrapianej alkoholem. Część osób w ogóle nie położyła się spać.



Dzień 10

Dzień wyjazdu.

Pierwsza wyjechała grupa hiszpańska – o 9:00 rano. Następnie Niemcy, Gruzini i Białorusini. Były pożegnania, wymiana e-maili i łzy.

Warsztaty na temat różnorodności kulturowej dla gimnazjalistów

CASE STUDY 2



Przygotowała: M. Piegat-Kaczmarczyk



Zespół: grupa studentów działających w akademickim kole „Badacze różnorodności kulturowej” Uniwersytetu Białostockiego dostała od władz swojego miasta niewielki grant na przeprowadzenie warsztatów dla młodzieży gimnazjalnej. Asia jest na IV roku antropologii kultowej, Grzesiek na IV roku historii sztuki, a Zbyszek na II roku orientalistyki. Koło naukowe stworzyli w tym roku po wakacjach, podczas których uczestniczyli w obozie badawczym na Kaszubach. Temat bardzo ich zainteresował i postanowili przybliżyć go gimnazjalistom w swojej okolicy.



Cel warsztatów: cele, jakie stawiają sobie młodzi trenerzy, sformułowane są następująco: zwrócenie uwagi na temat różnorodności kulturowej, przybliżenie młodzieży gimnazjalnej

różnorodności kulturowej Polski i Europy oraz pobudzenie młodych ludzi do podejmowania działań w obrębie szkoły nakierowanych na promowanie idei dialogu międzykulturowego.

Warsztaty: zaplanowane przez młodych entuzjastów zajęcia trwają 2x45 minut. Realizowane są w białostockich gimnazjach w klasach 1-3. Każda wizyta jest uprzednio uzgadniana z dyrektcją szkoły i wychowawcą klasy. W klasie jest przeważnie około 20-30 uczniów oraz nauczyciel.

Warsztat 1

To miał być pierwszy warsztat z pilotażowego cyklu. Cała trójka przyjechała razem. Przyszli do umówionej klasy, ale nauczyciel powiedział im, że został poinformowany przez dyrektcję, że zajęcia mają się jednak nie odbyć. Asia, Grzesiek i Zbyszek chcieli wyjaśnić to z panią dyrektorką. Dowiedzieli się od niej, że faktycznie najpierw się zgodziła, ale po przemyśleniu sprawy postanowiła, że nie ma sensu prowadzić zajęć o Kaszubach na Białostocczyźnie. Edukacja dotycząca różnorodności kulturowej jest potrzebna, ale musi być dostosowana do realiów uczniów. Przeproszała, że nie zadzwoniła, ale jakoś jej to wyleciało z głowy. Powiedziała, że jak program zostanie zmieniony, to chętnie zaprosi młodych trenerów do jego realizacji w tej szkole.

Warsztat 2

Wszyscy razem pracowali nad zawartością warsztatów, bo uwagi dyrektorki z poprzedniej szkoły wydały im się sensowne. Mimo, że byli „zakochani” w Kaszubach, postanowili wraz z gimnazjalistami odkrywać różnorodność kulturową swojego regionu. Asia i Grzesiek przyjechali do umówionej szkoły chwilę wcześniej, znaleźli klasę 2B i spotkali w sali wychowawczynię. Pani Kasia ucieszyła się z ich obecności – będzie miała czas w trakcie warsztatów, żeby zająć się swoimi sprawami, bo zbliża się koniec semestru. Po dzwonku na lekcję pani Kasia przedstawiła uczniom wolontariuszy i powiedziała, że usiądzie sobie w ostatniej ławce, żeby policzyć średnie ocen i nieobecności, i wystawić oceny z zachowania swojej klasie. Ta informacja wywołała popłoch wśród uczniów. Asia i Grzesiek przez całe warsztaty zachęcali uczniów do dyskusji i wyrażania swoich opinii, ale grupa pozostała milcząca. Brali udział w proponowanych zadaniach, ale cały czas zdawali się być mało swobodni. Na samym końcu zajęć jeden z uczniów zapytał na głos „Ale niby po co my mamy być tolerancyjni dla innych, skoro inni dla nas też nie są?” Asia ucieszyła się, że może wreszcie dyskusja „nabierze temperatury”, kiedy nauczycielka natychmiast skwitowała: „Piotrek, co to za pytanie, wstydił byś się, naprawdę!”

Warsztat 3

Tym razem zajęcia prowadził Zbyszek z Grześkiem. Nauczeni poprzednim doświadczeniem umówili się z nauczycielką, że będą w klasie sami z uczniami, aby zachęcić ich do większej

swobody wypowiedzi. Zbyszek zaproponował grę integracyjną na miłe rozpoczęcie zajęć i wprowadzenie nieformalnej atmosfery. Uczniowie byli zachwyceni, śmiali się, bawili, byli bardzo spontaniczni. Kiedy gra się zakończyła i Grzesiek próbował naprowadzić grupę na tematykę zajęć, okazało się, że wszyscy są nadal tak rozbawieni, że nie sposób ich okiełznać. Zbyszek i Grzesiek nie bardzo wiedzieli, jak zwracać się do uczniów, bo nie znali ich imion, a niezręcznie było im mówić: „Ej ty, w zielonym swetrze!”. Opanowanie tej entuzjastycznej grupy było poważnym problemem i dużą stratą czasu. Zbyszkowi i Grześkowi nie udało się zrealizować zaplanowanego materiału i zajęcia skończyły się jakby w połowie, niedomknięte, niepodsumowane. Szkoda.



Warsztat 4

Zbyszek i Asia wymyślili, że na początku zajęć poproszą uczniów, aby przykleili sobie do ubrań naklejki z imionami, aby łatwiej było się komunikować. Dzięki temu zabawa integracyjna i przejście do tematu zajęć odbyło się bez problemów. Nie było w klasie nauczycielki, więc dyskusje były bardziej interesujące i grupa naprawdę świetnie pracowała. Na koniec zajęć Asia i Zbyszek zaproponowali quiz podsumowujący. Trzy osoby, które uzyskają najwięcej punktów, otrzymają w nagrodę książki lub plakaty. Uczniowie ochoczo zabrali się do rozwiązywania quizu – okazało się, że niektórzy naprawdę dużo się dowiedzieli na tych zajęciach. Zbyszek w czasie przerwy podliczył punkty i wszedł na następną lekcję, którą mieli ze swoją wychowawczynią, aby przekazać uczniom rezultaty i nagrody. Pani cieszyła się i postanowiła przeliczyć punkty na oceny i wpisać je wszystkim. Asia się zdenerwowała – to nie jest na ocenę, przecież nie wszystkim dobrze poszło, ale nie miała odwagi dyskutować z nauczycielką.

Praca z grupą międzykulturową – studium przypadku

Case study 3



Przygotowała: M. Piegat-Kaczmarczyk



Warsztaty: jedna z lubelskich organizacji pozarządowych zaplanowała przeprowadzenie zajęć z zakresu doradztwa zawodowego dla grupy cudzoziemców. Organizacja ta działa na polu integracji społecznej i kulturowej i chciała koniecznie zaangażować w ten projekt specjalistę od rynku pracy. Zajęcia – planowanie rozwoju zawodowego – odbywają się przez dwa tygodnie w czwartki i piątki od 10:00 do 16:00. Mają na celu pomóc uczestnikom w przygotowaniu do wejścia na rynek pracy. Zaczynają się przeważnie od autodiagnozy, analizy zmieniającego się rynku pracy, metod poszukiwania pracy, a kończą na sporządzeniu CV i listu motywacyjnego oraz przygotowaniu i przećwiczeniu rozmowy kwalifikacyjnej.

Trener: spośród kilku przysłanych zgłoszeń została wybrana Małgosia – jest ona doradcą zawodowym, pracuje w urzędzie pracy od czterech lat. Prowadzi rozmowy doradcze i warsztaty. Bardzo lubi pracować z ludźmi, bo zawsze może się wydarzyć coś ciekawego. Małgosia jest spokojną i opanowaną osobą, ale kiedy trzeba, potrafi utrzymać w ryzach grupę uczestników. Mieszka z narzeczoną i niebawem planuje wyjść za mąż.

Uczestnicy: grupa 12 osób – czyli w sam raz do pracy warsztatowej, ale każdy inny: młoda Czechenka – Imani, Nigeryjczyk – Greg, dwóch Egipcjan – Saidi i Ahmed, Ukrainka – Lena, dwie repatriantki z Kazachstanu – Larisa i Ludmiła, studentka z Indonezji – Sekar, dwoje Czechenów – Khas i Bislan, Sidu z Ghany i Tong z Wietnamu. W formularzach wszyscy zadeklarowali, że mówią po polsku, ale w przypadku kilku osób okazało się, że jest to bardzo słaba znajomość języka. Małgosia wiedziała o nich tylko tyle, co przeczytała w formularzu zgłoszeniowym: jak się nazywają, skąd są, ile mają lat i że poszukują pracy.

Dzień 1

Przed zajęciami Małgosia ustawiła krzesła w kręgu, a stoliki po bokach, ale zauważyła, że kiedy uczestnicy się schodzili siadali za stolikami, po dwóch stronach sali. Kiedy się przedstawiali, Małgosia poczuła się bardzo dziwnie – pytali ją, czy ma męża i dzieci, i dlaczego nie ma, czy mieszka z rodzicami.

Na miłe rozpoczęcie zajęć, zaraz po przedstawianiu planu warsztatów, Małgosia zaproponowała zabawę integracyjną: wszyscy mieli stanąć w kole, zamknąć oczy, wyciągnąć ręce przed siebie i złapać za ręce kogoś innego. Powstaje z tego węzeł, który następnie trzeba rozwiązać bez puszczenia rąk. Zawsze jest przy tym zadaniu mnóstwo śmiechu, lody błyskawicznie zostają przełamane i można dobrze dalej pracować. Tym razem było inaczej: Imani nie stanęła nawet ze wszystkimi w kółku i nie chciała powiedzieć dlaczego, podobnie Khas i Bislan – siedzieli na swoich miejscach i głośno rozmawiali. Egipcjanie, Afrykańczycy i dziewczyny z Kazachstanu świetnie się przy tym bawili. W pewnym momencie zrobiło się



tak głośno, że trzeba było uciszyć grupę. Sekar i Tong byli uśmiechnięci, ale jak tylko rozwiązaliśmy węzeł, natychmiast usiedli na swoich miejscach. Nie komentowali, nie śmiali się z zabawy. Potem przez całe zajęcia nie udzielali się, nie dyskutowali. Małgosia sądziła, że coś się stało i zapytała ich o to po zajęciach. Oboje jednak z uśmiechem powiedzieli, że zajęcia są wspaniałe i że bardzo dziękują za możliwość uczestnictwa.

✓ Dzień 2

Tematem była autodiagnoza. Dla podniesienia dynamiki w drugiej części dnia Małgosia postanowiła zrobić konkurs: wypisujemy wszystkie swoje pozytywne cechy – najpierw każdy sam, a później zobaczymy, kto ma więcej. Bardzo się zdziwiła, że uczestnicy tak niechętnie do tego przystąpili. Jedyne Saidi, Ahmed i Greg wypisali po kilka swoich atutów. Po usilnych namowach również Khas, Bislana, Larisa i Ludmiła. Imani zapisała na kartce kilka słów, ale nie chciała ich przeczytać grupie. Tong wyszedł do toalety. Małgosia nie wiedziała co się dzieje, zapytała o to Sekar, ale ta powiedziała, że zajęcia są bardzo ciekawe. Lena powiedziała, że to dziwne, żeby się przechwalać, że to inni mogą oceniać jacy jesteśmy. Po zajęciach grupa nie bardzo miała ochotę się rozejść do domów. Siedzieli, pili herbatę, rozmawiali, dopytywali Małgosię o różne sprawy, a ona śpieszyła się do domu.

✓ Dzień 3

Zajęcia rozpoczęły się od mini-wykładu na temat metod poszukiwania pracy. Wszyscy byli bardzo zainteresowani. Dzień zapowiadał się przyjemnie i spokojnie. W przerwie obiadowej jednak coś zaiskrzyło. Wszyscy razem zeszli na stołówkę, ale już po chwili większość grupy wyszła. Zostali tylko Tong, Larisa, Ludmiła i Lena. Byli zadowoleni, bo zostało dla nich więcej pysznej pizzy pepperoni, ale pod nosem komentowali brak kultury u Muzułmanów. Reszta bez słowa wróciła po przerwie na zajęcia. Małgosi było bardzo przykro – specjalnie zamówiła najlepszą pizzę z okolicznej restauracyjki. Pani ze stołówki też narzekała, że z nimi zawsze jest tak głośno, że inni spokojnie nie mogą nic zjeść. Khas nie przyszedł na zajęcia. Małgosia dzwoniła do niego, ale nie odbierał telefonu. A Imani musiała wyjść wcześniej i ominęło ją przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej. Po zajęciach Małgosia została zaproszona na kawę, ale odmówiła spiesząc się na zajęcia z angielskiego.

✓ Dzień 4

Khas znowu nie przyszedł na zajęcia. Małgosia pytała Bislana, ale powiedział jej, że pewnie już nie przyjdzie – nie wyjaśnił dlaczego. Lena mówiła, że oni na przerwach ciągle się sprzeczali, ale nie wiedziała o co. Na dodatek po południu połowa grupy nagle wyszła razem do toalety. Wrócili po 10 minutach z mokrymi włosami. Małgosia była już całkiem zagubiona. Jak można pracować, kiedy nagle połowa grupy wychodzi. Ponadto okazało się, że Tong

i Sekar nie potrafią czytać po polsku – rozmawianie dosyć dobrze im idzie, ale z czytaniem ani rusz. Mieli do wypełnienia kwestionariusz kariery i Małgosia zauważyła, że nie czytają, tylko zaznaczają na chybił-trafił. Nie chciała już o tym z nimi rozmawiać, bo przecież zawsze mówią, że wszystko jest wspaniale. W czasie przerwy Małgosia rozmawiała z Gregiem i Sidu. Pytali, dlaczego Małgosia mieszka z narzeczonym bez ślubu i dlaczego Polacy nie lubią dzieci i nie szanują starszych. Małgosia była bardzo zdziwiona tematem rozmowy, ale chciała wszystko wyjaśnić swoim rozmówcom.

Dzień 5

Khas faktycznie znowu nie przyszedł na zajęcia i nie było też Imani. Podobno mówiła Larisie, że jej mąż jest niezadowolony, że musi siedzieć z dziećmi, kiedy jej nie ma. Szkoda, że ją ominie ostatni dzień – podsumowanie zajęć i rozdanie certyfikatów. Zakończenie zajęć jak zwykle się przedłużyło. Uczestnicy jeszcze długo rozmawiali, wymieniali się e-mailami i telefonami, byli bardzo wdzięczni Małgosi za ciekawe zajęcia. Dostała od nich w prezencie kwiaty, co ogromnie ją wzruszyło. Była zadowolona, że zajęcia się skończyły, bo nie było łatwo.

Projekt ochrony środowiska realizowany przez zespół międzykulturowy

Case study 4

Przygotowała: M. Piegat-Kaczmarczyk

Organizatorzy: Gdańskie Centrum Ornitologiczne. Monika i Paweł odpowiadają za koordynację całego przedsięwzięcia. Są z wykształcenia ornitologami, pasjonują się ochroną przyrody. Monika ma 38 lat i dwoje dzieci. Paweł ma 32 lata i na razie za dużo pracy, żeby myśleć o dzieciach.

Projekt: międzynarodowy wolontariacki obóz ekologiczny. Obóz trwa dwa tygodnie, jest zlokalizowany w rezerwacie ptaków w Gdańsku-Sobieszewie. Zadania wolontariuszy to: oczyszczenie okolicznych wydm zanieczyszczonych odpadami wyrzucanymi przez turystów; pilnowanie, aby turyści chodzili nie po wydmach, ale wytyczonymi szlakami; przygotowanie wystawy w lokalnym domu kultury inspirowanej pobytem w rezerwacie.

Uczestnicy: grupa 16 osób, po dwie z ośmiu krajów. Peter i Anke z Niemiec, Soula i Jorgos z Grecji, Carlos i Julia z Hiszpanii, Felipe i Celina z Portugalii, Patrick i Natalie z Luxemburga, Marco i Evita z Włoch, Jana i Tomasz z Czech, Brigitte i Jean Pierre z Francji.

✓ Dzień 1

Wolontariusze spotkali się na Dworcu Głównym w Gdańsku. Monika i Paweł przyjechali po nich busem. Okazało się, że Carlos przyjechał ze swoim psem – owczarkiem niemieckim. Zapytany, dlaczego nie uprzedził o tym organizatorów opowiedział, że nie mógł spojrzeć mu w oczy i po prostu wyjechać na miesiąc. Był już późny wieczór i wszyscy bardzo zmęczeni, więc po kilku zapoznawczych piwkach prawie całe towarzystwo poszło spać w wynajętej dla nich leśniczówce.

✓ Dzień 2

Anke i Natalie powitały Monikę pełne żalu i rozczarowania dotyczącego standardu łazienki. Dla nich standard schroniska młodzieżowego oznacza zupełnie co innego niż dla Moniki i Pawła. Cała grupa zebrała się razem po śniadaniu, podczas którego Monika i Paweł opowiadali o zasadach przebywania na terenie rezerwatu i pracy, jaką wolontariusze będą wykonywać. Zostały stworzone 3 grupy: 1 – sprzątanie wydym, 2 – pilnowanie turystów, 3 – przygotowywanie wystawy. Po tygodniu każda grupa będzie się wymieniać zadaniami.

✓ Dzień 3

Monika słabo mówi po angielsku – lepiej po rosyjsku, ale Paweł jakoś sobie radzi. Rano zorientowali się, że między uczestnikami coś dzieje się nie tak. Powstała bardzo silna grupa imprezowa (królują tu Hiszpanie i Włosi) i druga bardziej skoncentrowana na pracy (Peter, Anke, Patrick, Natalie). Jedna nie daje spać drugiej w nocy, druga nie daje spać pierwszej rano.

✓ Dzień 4

Grupa, która miała pilnować turystów na wydymach (Soula, Brigitte, Marco i Tomasz) po prostu wylegiwała się na plaży. Następnego dnia okazało się, że zamiast pilnować turystów, po godzinie pracy cała grupa postanowiła się wybrać na zwiedzanie Gdańska. Powiedzieli o tym Carlosowi, który zmęczony imprezą leżał w domu, i pojechali. Dopiero po trzech dniach przyznali się Monice i Pawłowi, że po prostu nie mają co robić, bo na wydymach w ogóle nie ma turystów.

✓ Dzień 8

Monice i Pawłowi coraz trudniej było odnaleźć się wśród tej szalonej młodzieży. Ciągłe jakieś pretensje, ciągle coś nie tak. Tym razem kolejna grupa zbojkotowała pilnowanie wydym – po tygodniu zbierania śmieci nie ma już dla nich pracy. Monika i Paweł postanowili, że przez weekend coś wymyślą, bo faktycznie wolontariusze nie mają co robić ani gdzie imprezować, bo to bardzo cicha okolica, więc siedzą wszyscy razem i tylko się ciągle kłócą.

✓ Dzień 11

Po weekendzie okazało się, że już w piątek (zaraz po wyjściu Moniki i Pawła) Tomasz i Jana

wyjechali. Stwierdzili, że jeśli tu nie ma co robić, to pojeżdżą sobie stopem po Polsce. Cała reszta była bardzo poruszona tym faktem. Peter mówił, że to niepoważne, że powinni to przedyskutować z organizatorami. Soula była bardzo smutna. Cały czas mówiła, że to ich – wolontariuszy – wina, bo się niewystarczająco zintegrowali. Brigitte zaś twierdziła, że nie ma co się nad tym zastanawiać – przecież każdy może robić co chce.

Dzień 12



Wszyscy pozostali wolontariusze pracowali razem nad przygotowaniem wystawy na nadchodzący wieczór w domu kultury. Tworzyli razem wielką makietę wydm w Sobieszewie. Każda para miała ponadto przygotować plakat pokazujący cechy wspólne ich kraju i Polski – miała to być niespodzianka dla organizatorów (nie wiedzieli, co będzie na plakatach). Marco co prawda przespał cały dzień, ale nikt już mu nie zwracał uwagi – wiadomo jak reaguje na sugestie, aby zabrał się do pracy.

Dzień 13



Wystawa w domu kultury była bardzo udana, nawet Marco w środku nocy nadrobił swoje zaległości. Tyle tylko, że tematem większości plakatów porównujących inne kraje z Polską był alkohol. Monice i Pawłowi było trochę wstyd. Ich projekt pewnie nie został dobrze oceniony przez władze Sobieszewa.

Dzień 14



Pożegnania i wyjazdy okazały się dodatkowym zaskoczeniem na koniec obozu. Wolontariusze z Luxemburga wyjechali już o 6:00 rano – zamówili taksówkę i pojechali na lotnisko, chociaż Paweł specjalnie przyjechał wcześniej, żeby ich tam zawieźć. Soula, Jorgos, Carlos, Julia, Felipe i Celina stwierdzili, że nie opłaca im się dziś jechać do Gdańska, bo właśnie się zaczyna festiwal piosenki w Sobieszewie i chętnie na nim zostaną. Najlepiej byłoby, gdyby mogli nadal nocować w leśniczówce. Monika i Paweł zabrali pozostałych na dworzec, bo mieli już kupione bilety na przedpołudnie. Nie bardzo wiedzieli, co zrobić z tą szóstką, która chce zostać dłużej. Byli już oboje zmęczeni tym projektem.

Jakość i standardy jakości, czyli czym jest dobry międzynarodowy projekt młodzieżowy

Autorzy: M. Kopka & M. Kimmig, Polsko-Niemiecki Program dla Multiplikatorów, Polsko-Niemiecka Współpraca Młodzieży



✓ **Cele:** zastanowienie się nad tym, co oznacza jakość w projektach międzynarodowych oraz jakie są jej standardy.

✓ **Czas trwania:** 25 minut przygotowanie w grupach, 15 minut prezentacje, około 20 minut omówienie w grupach.

Materiały: 4 flipczarty, pisaki.

✓ **Opis metody:**

✓ **Pierwszy krok**

Uczestnicy w czterech grupach przeprowadzają „burzę mózgów” na temat: czym jest dobry projekt międzynarodowy:

... z punktu widzenia młodzieży?

... z punktu widzenia zespołu prowadzącego?

... z punktu widzenia organizacji partnerskiej (organizatorów)?

... z punktu widzenia programu „Młodzież w działaniu”?

Następnie mają 5 minut, aby z każdego punktu wybrać 3 najważniejsze kryteria. Każda grupa krótko prezentuje wybrane kryteria na forum.

✓ **Drugi krok**

Na początek omawiamy kwestie: roszczenia a rzeczywistość, „liryka podań” a język potoczny. Następnie przedstawiamy 4 obszary standardów jakości:

1. Grupa docelowa:

- mobilność,
- najważniejsze kwalifikacje,
- młodzież z mniejszymi szansami,
- uczestnictwo (współdziałanie, zaangażowanie młodzieży).

2. Koncepcja pedagogiczna:

- temat, treści („wspólne trzecie”),
- edukacja nieformalna,
- spotkanie,
- uczenie się międzykulturowe.

3. Koordynacja projektu:

- kwalifikacje prowadzących,
- praca w zespole międzynarodowym,

- partnerstwo,
- wspólne przygotowanie i przeprowadzenie,
- ewaluacja i kolejne projekty.

4. Filozofia:

- wymiar europejski
- dalsze tematy (np. tolerancja, solidarność, antyrasizm, rozwój regionalny, ekologia) oraz (dotyczy wszystkich obszarów): innowacyjność i ukierunkowanie na długotrwały efekt.

Trzeci krok

W małych grupach uczestnicy zastanawiają się nad następującymi zagadnieniami:

- które ze standardów jakości są ważne dla nas osobiście?
- które ze standardów jakości chcemy przekazywać jako trenerzy lub organizatorzy?

Materiały wypracowane przez uczestników



CO TO ZNACZY PROJEKT MIĘDZYKULTUROWY DLA MNIE, DLA MOJEJ ORGANIZACJI:

PROJEKT MIĘDZYNARODOWY	■ wymiana międzynarodowa, ■ osoby z różnych krajów chcą wspólnie zrealizować jakiś pomysł, ■ projekt, w którym biorą udział młodzi ludzie z różnych krajów, kultur, wspólnie coś robią, nad czymś pracują.
PROJEKT WIELOKULTUROWY	■ biorą w nim udział przedstawiciele różnych kultur, ■ zrobienie czegoś razem z ludźmi pochodzącymi z różnych kultur, ■ poznanie rówieśników różnych kultur, wspólne działanie.
PROJEKT NARODOWY NA TEMAT EDUKACJI MIĘDZYKULTUROWEJ	■ edukacja na temat międzykulturowości w kraju, ■ poznawanie innej kultury: literatura, muzyka, ale też codzienność, styl życia, mentalność, ■ przygotowanie Polaków do wyjazdu do innego kraju, ■ uwrażliwienie na inność i nauka otwartości.



CASE STUDIES – spostrzeżenia, uwagi, rady



Wymiana młodzieżowa „historia i sztuka naszych miast”

BŁĘDY	RADY
Brak opieki (szczególnie dla grupy hiszpańskiej), niewidoczni trenerzy.	Każda grupa z opiekunem. Kontakt między trenerami a opiekunami. Trener hiszpański. Pozwolić wybrać każdej grupie narodowej lidera – osobę odpowiedzialną za resztę. Codzienna ewaluacja.
Kuchnia.	Wziąć pod uwagę potrzeby i zwyczaje kulinarne innych. Kilka dań do wyboru. Pogadać z panią kucharką i uczestnikami.
Język.	Zapewnienie tłumaczenia hiszpańskiego.
Nieprzestrzeganie harmonogramu, kontraktu.	Zadbać, aby wszyscy przychodzili (zwołać wszystkich). Zadbać o przestrzeganie harmonogramu.

Warsztaty dotyczące różnorodności kulturowej



BŁĘDY	RADY
Niedomówienie w sprawie programu z dyrektorem.	Należy wystać program zajęć, ich cele i metody odpowiednim osobom, a następnie odezwać się w sprawie ich zmiany i zatwierdzenia.
Nieokreślenie roli i miejsca nauczyciela podczas zajęć.	Należy wcześniej umówić się z nauczycielem, określić jego rolę, zasady współpracy. Nie wartościować wypowiedzi uczniów.
System nagród i przeliczanie aktywności na oceny z danego przedmiotu.	Umówić się na początku z uczestnikami i nauczycielem w sprawie nagród; raczej upominki, nie nagrody.
Nierozpoznanie potrzeb uczestników i niezgodnienie z nimi celu zajęć.	Ankieta potrzeb i oczekiwań – wcześniej przekazać nauczycielom zestaw proponowanych tematów zajęć. Uczniowie sami powinni wybrać to, co ich najbardziej zainteresuje.
Nieznajomość metod pracy przez prowadzących.	Próba wzięcia udziału w szkoleniu metodycznym; znalezienie pomocy w internecie.

Warsztaty dotyczące rozwoju zawodowego dla cudzoziemców



BŁĘDY	RADY
Brak przygotowania trenera do pracy z grupą obcokrajowców.	Przygotowanie się merytoryczne do pracy z wielokulturową grupą (formy, metody, narzędzia).
Marny początek (zła integracja).	Każdy uczestnik tworzy swoją wizytówkę, na której będą takie informacje, jakie chce przedstawić grupie.
Konkurs „kto ma więcej zalet”.	Każdy poszukuje swoich potencjałów.
Pizza pepperoni dla grupy, w której znajdują się muzułmanie.	Wspólne ustalenie menu posiłków.
Trener postawił na efekty, nie uwzględniając potrzeb grupy dotyczących zbudowania relacji (kilkakrotnie odmówił zaproszenia, by pozostać po zajęciach i porozmawiać).	Otwartość na potrzeby grupy (relacje – zadania).

✓ Projekt ochrony środowiska realizowany przez zespół międzykulturowy dla lokalnej społeczności

BŁĘDY	RADY
Brak dopracowania szczegółów projektu (etap przygotowania): cele i potrzeby projektu, rekrutacja, słaby kontakt z partnerami, liczba uczestników, brak Polaków, zakwaterowanie.	Szczegółowa rekrutacja – ankieta. Ustalenie szczegółów realizacji projektu (zadania, włączenie Polaków). Dokładne opracowanie projektu pod względem jego celów na etapie jego tworzenia i planowania.
Oderwanie projektu od rzeczywistości.	Analiza sytuacji.
Słaby kontakt z organizatorami (integracja, motywacja).	Uczestnictwo organizatorów w projekcie.
Brak integracji (zwiedzania, wspólnych wieczorów, wykorzystania potencjału).	Dzień integracyjny.
Brak bieżącej ewaluacji projektu.	Codzienna refleksja.

✓ DOBRE I ZŁE PRAKTYKI W PROJEKTACH MIĘDZYKULTUROWYCH

✓ 1. Co działa, co się sprawdziło w projektach międzykulturowych? Dobre praktyki.

A. JĘZYK (wymiany, szkolenia, projekty krótkoterminowe):

- tłumacz (w tej roli również uczestnicy znający dany język),
- pomoc tłumacza,
- animacje językowe – przełamują blokadę komunikacyjną młodzieży i uczą,
- znajomość jednego języka (użytecznego i wspólnego w komunikacji) ułatwia współpracę, jeśli cała grupa zna język,
- zabawy uczące obcego języka,
- podgrupki językowe – języki, w których czują się najpewniej,
- opiekun językowy – pary dwóch osób z tego samego kraju, z których jedna zna dobrze dany obcy język, a druga słabo,
- wszystkich obowiązuje angielski, nawet gdy rozmawiamy tylko ze swoimi krajanami – dzięki temu każdy może się włączyć.

B. JĘZYK (Wolontariat Europejski, projekty długoterminowe):

- nauka języka polskiego poza kursami językowymi,
- kurs języka polskiego lub inne wsparcie językowe dla wolontariuszy przez kilka miesięcy,
- mentor wolontariusza,

- wspólne gotowanie (mentor + wolontariusze),
- rozmowa telefoniczna z wolontariuszem na etapie rekrutacji,
- lista mailingowa.

C. METODY PRACY:

- gry symulacyjne
- wspólne spędzanie wolnego czasu, np. „spływ kajakowy” (wolontariusze + pracownicy),
- odkrywanie potencjału grupy,
- zabawy integracyjne niewymagające słów w konkretnym języku,
- piosenki z powtarzaniem słów,
- teatr form (grupa integruje się w celu rozwiązania problemu),
- podział na grupy warsztatowe – możliwość wyboru warsztatu,
- podział na grupy mieszane – grupa składa się z ludzi z różnych krajów i w ten sposób poznaje się,
- zadania na odmienny sposób myślenia,
- wczesna prezentacja stereotypów,
- ćwiczenia podnoszące dynamikę grupy,
- upominki,
- dwóch animatorów na grupę – Polak i ich rodak – konieczność dobrej komunikacji, podziału ról,
- kontakty ze społecznością lokalną, która może być dla uczestników projektu ogromną inspiracją,
- wieczory międzynarodowe,
- wieczory narodowe na różne tematy,
- wspólne wieczory tworzone przez młodzież – realizacja pomysłów, gier i zabaw zaproponowanych przez uczestników.

D. ZARZĄDZANIE PROJEKTEM:

- planowanie: zaangażowanie każdej ze stron,
- zaangażowanie osób w działania przed przyjazdem,
- przygotowanie – muzyka, zdjęcia, przepisy,
- ustalenie zasad oraz harmonogramu pracy,
- wyraźne zaznaczenie, kto jest za co odpowiedzialny (konkretne osoby),
- wspólne zakwaterowanie różnych narodowości,
- rozdanie wszystkim kartek z adresem naszej organizacji i numerem telefonu do kilku odpowiedzialnych osób,
- przewodnik po mieście – mapka z zaznaczonymi ważniejszymi miejscami,

- jeśli miasto jest duże, to warto zapewnić uczestnikom bilety, np. tygodniowe na komunikację miejską,
- element charakterystyczny dla grupy, np. czapki, chusty czy torby eko.



2. Co nie działa, co się nie sprawdziło w projektach międzykulturowych?

- brak lidera z autorytetem (brak systemu kar),
- barierą bywa czasem zbyt duża różnica wieku,
- brak konsekwentnego trzymania się zasad – niezrealizowanie planu,
- problemy z czasem,
- „wieczorki narodowe” – zbyt dużo wymagań spowodowało, że przygotowania wyłączały grupę z prawie całego dnia warsztatów i zajęć,
- uprzedzenia polityczne wynikające z historii,
- zbyt małe zwrócenie uwagi na integrację,
- ograniczenia systemowe – np. zakodowana bezsilność wobec pewnych spraw,
- przewaga liczebna jednej grupy językowej,
- obcojęzyczne wykłady,
- brak dyscypliny w dyskusji,
- bariera językowa/konflikt, blokada.



3. Co zrobić? Dobre rady.

A. PROBLEM: Pokój mieszany czy jednonarodowy? Wspólny pokój dla osób różnych kultur?

ROZWIĄZANIE:

1. Jeżeli większość zajęć jest w grupach mieszanych, to noclegi – w obrębie narodów.
2. Jeżeli zajęcia są w grupach mieszanych i narodowych, to możliwość „miksów pokojowych”, ale warto zapewnić przestrzeń do spotkań narodowych.
3. Zapytać uczestników.
4. Wolontariat Europejski – dla wolontariuszy lepiej oddzielne pokoje.

B. PROBLEM: Wspólna historia, różne interpretacje.

ROZWIĄZANIE:

1. Przygotowanie przed projektem.
2. Uświadomienie innego punktu widzenia.
3. Nieunikanie na siłę tematu.
4. Unikanie wartościowania, uogólniania.
5. Mówienie o faktach.
6. Historia jest ważna, ale przed nami przyszłość, na którą mamy wpływ.

C. PROBLEM: Znikający i niekompetentni organizatorzy.

ROZWIĄZANIE:

1. Pokazanie konsekwencji.
2. Rozpoznanie organizacji, rozmawianie, doprecyzowanie ról, obowiązków.
3. Ścisły kontakt ze wszystkimi koordynatorami z krajów – rozmowy, rozpoznanie, upewnianie.
4. Kontakt z władzami organizacji.

D. PROBLEM: Niepodporządkowanie się przyjętym zasadom. Jak wymagać trzymania się ustalonych zasad, planu?

ROZWIĄZANIE:

1. Kary, nagrody.
2. Poczucie wspólnej odpowiedzialności.
3. Pokazanie konsekwencji nieprzestrzegania zasad i korzyści ich przestrzegania.
4. Pokazanie wartości stojących za zasadami.
5. Określenie wspólnego celu.
6. Rozmowy indywidualne.
7. Poznanie przyczyn (strach, nuda, szok kulturowy, język).

E. PROBLEM: Inne pojmowanie czasu przez partnerów. Komunikacja e-mailowa z partnerami. Jak zmusić partnerów do szybszego odpowiadania na e-maile?

ROZWIĄZANIE:

1. Telefon, fax.
2. Jasne określenie terminów (szybko = 2 dni).
3. Potwierdzanie odbioru.
4. Pokazanie naszego zaangażowania i tego, że nasi partnerzy są nam bardzo potrzebni.
5. Stałe podtrzymywanie kontaktu.
6. Wyznaczenie osoby do kontaktu.
7. Niezakładanie złych intencji.
8. „Mały szantaż” – uświadomienie, że nie są jedynym możliwym partnerem.

F. PROBLEM: „Icebreaking games”, czyli „gry na przełamanie lodów”. Tylko część grupy się przyłączyła, co wpłynęło na dalszą integrację.

ROZWIĄZANIE:

1. Serdeczne przyjęcie (brawa).
2. Wymieszanie grup.
3. Oswojenie językowe – delikatnie, np. „dzień dobry” w swoim języku, później w języku sąsiada.

4. Minimalny udział – ale każdego.
5. Powolne zwiększanie udziału.
6. Poproszenie wcześniej każdej grupy, by przygotowała jakąś prostą zabawę.
7. Energiczna, charyzmatyczna osoba prowadząca.
8. Atrakcyjny dobór metod.

Filmografia

RÓŻNICE MIĘDZYKULTUROWE:

1. *Baraka*, reż. Ron Fricke, scen. Constantine Nicholas, Genevieve Nicholas, USA, 1992
2. *Moje wielkie greckie wesele (My Big Fat Greek Wedding)*, reż. Joel Wick, scen. Nia Vardalos, USA, Kanada 2002
3. *Smak Życia (L'auberge espagnole)*, reż. i scen. Cedric Klapish, Hiszpania, Francja 2002
4. *Preschool in Three Cultures. Japan, China and the United States*, Joseph J. Tobin, David Y. H. Wu, Dana H. Davidson, USA, Japan

KULTURA POLSKA:

5. *U Pana Boga za piecem*, reż. Jacek Bromski, scen. Tadeusz Chmielewski, Jacek Bromski, Polska, 1998
6. *Szczęśliwego Nowego Jorku*, reż. i scen. Janusz Zaorski, Polska, 1997
7. *Rejs*, reż. Marek Piwowski, scen. Marek Piwowski, Janusz Głowacki, Polska, 1970
8. *Pan Tadeusz*, reż. Andrzej Wajda, scen. Jan Nowina-Przybylski, Andrzej Wajda, Piotr We-reśniak, Polska, Francja, 1999
9. *Chopin. Pragnienie miłości*, reż. Jerzy Antczak, scen. Jadwiga Barańska, Jerzy Antczak, Polska, 2002

ROMOWIE:

10. *Czarny kot, biały kot (Crna macka, beli macor)*, reż. Emir Kusturica, scen. Gordan Mihic, Emir Kusturica, Jugosławia, Niemcy, Francja, 1998
11. *Czas cyganów (Dom za vesanje)*, reż. i scen. Emir Kusturica, Jugosławia, Wielka Brytania, Włochy, 1988
12. *Spotkałem nawet szczęśliwych Cyganów (Skupljaci perja)*, reż. i scen. Aleksandar Petrovic, Jugosławia, komedia 1967

AFRYKANIE:

13. *Wierny ogrodnik (Conatant Gardender)*, reż. Fernando Meirelles, 2005
14. *Biała Masajka (Weisse Massai)*, reż. Hermine Huntgeburth, Niemcy, 2005
15. *Krwawy diament (Blond Diamond)*, reż. Edward Zwick, USA, 2006

AZJACI/WIETNAMCZYCY:

16. *Warszawiacy*, reż. Anna Gajewska, stowarzyszenie Arteria, 2006
17. *Rykszarz (Xix lo)*, reż. Anh Hung Tran, scen. Anh Hung Tran, Trung Binh Nguyen, 1995
18. *Spragnieni miłości (Fa yeung nin wa)*, reż. i scen. Kar Wai Wong, 2000

CZECZENI:

- 19. *Niewidzialny*, reż. i scen. Andreas Voigt, Komitet Wolny Kaukaz
- 20. *Czeczenia. Zabójstwo za zgodą świata*, reż. i scen. Krystyna Kurczab Redlich, 2003
- 21. *Trzy pokoje melancholii (Melancholian 3 huonetta)*, reż i scen. Pirjo Honkasalo, 2004
- 22. *Kochany Muslimie (Lieber Muslim)*, reż. i scen. Kerstin Nicking, 2005

STEREOTYPY I DYSKRYMINACJA, RASIZM

- 23. *Ziemia Niczyja (Nikogarsnja zemlja)* reż. i scen. Danis Tanović, 2001
- 24. *Niebieskoocy (Blauäugig)*, reż. i scen. Bertram Verhaag, 1996
- 25. *Kolor Purpury (Color Purple)*, reż. Steven Spielberg, scen. Menno Meyjes, USA 1985
- 26. *Miasto gniewu (Crush)*, reż. Paul Haggis, scen. Paul Haggis, Robert Moresco, USA, Niemcy, 2004

Informacja o szkoleniu

Szkolenie Pozaformalnej Akademii Jakości Projektu „Edukacja Międzykulturowa” odbyło się w dniach 7-11 stycznia 2008 roku.

Koordynatorka szkolenia:

Dorota Prymek – Trenerka, Zespół Trenerski Narodowej Agencji Programu „Młodzież w działaniu”. Entuzjastka projektów aktywizujących małe społeczności lokalne, zachęcających ludzi do działania na rzecz swojego środowiska. Realizuje projekty zarówno o wymiarze lokalnym, jak i międzynarodowym.

Trenerzy:

Marta Piegat-Kaczmarczyk – trenerka programu „Młodzież w działaniu” szczególnie związana z Wolontariatem Europejskim. Z wykształcenia psycholog międzykulturowy. Członek międzynarodowej sieci trenerów Polygone. Zajmuje się treningami kompetencji interpersonalnych i międzykulturowych oraz promowaniem ich praktycznego wykorzystania w życiu zawodowym i osobistym. Koordynatorka i konsultantka międzynarodowych projektów realizowanych w Kosowie, Kanadzie, Francji, Portugalii, Tunezji, we Włoszech, w Republice Buriacji i na Krecie. Specjalizuje się we wspieraniu Polaków w kontakcie z cudzoziemcami oraz cudzoziemców w procesie akulturacji, rozwoju zawodowym i osobistym. Wykładowca psychologii międzykulturowej na Uniwersytecie Warszawskim w ramach studiów podyplomowych dla osób pracujących z cudzoziemcami. Autorka programów i publikacji z zakresu psychologii, edukacji i komunikacji międzykulturowej. W pracy trenerskiej stawia przede wszystkim na wzmocnienie potencjału uczestników i ich gotowości do działania.

Michael Kimmig – trener programu „Młodzież w działaniu” szczególnie związany z Wolontariatem Europejskim. Dyplomowany psycholog (Uniwersytet w Saarland). Międzykulturowy trener i coach specjalizujący się w szkoleniach dla wolontariuszy, w treningu międzykulturowym oraz treningach dla trenerów. Autor publikacji dotyczących międzykulturowego uczenia się, kompetencji i komunikacji międzykulturowej.

Więcej informacji na temat szkoleń na stronie: www.mlodziez.org.pl/pajp.

Notatki

Koncepcja i redakcja tekstu: Marta Brzezińska-Hubert, Anna Olszówka

Opracowanie tekstu: Trenerzy szkolenia PAJP, Marta Brzezińska-Hubert,
Anna Olszówka

Projekt graficzny: Justyna Marciniak

Koordinacja: Anna Olszówka

Korekta: Weronika Walasek

Druk:

New Way Solution Bartosz Kossowski

Nakład: 3 000 egzemplarzy

ISBN: 978-83-60058-38-1

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Narodowa Agencja Programu „Młodzież w działaniu”

ul. Mokotowska 43 (IV p.), 00-551 Warszawa

Tel: 022 46-31-323; 022 46-31-000

Fax: 022 46-31-025; 022 46-31-026

e-mail: mlodziez@mlodziez.org.pl

www.mlodziez.org.pl

Ta publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

Publikacja bezpłatna.

Program „Młodzież w działaniu” to program Unii Europejskiej wspierający uczestnictwo w kształceniu pozaszkolnym, czyli edukacji pozaformalnej. Umożliwia nawiązywanie kontaktów międzynarodowych i wymianę doświadczeń. Zachęca do podejmowania różnorodnych działań na rzecz społeczności lokalnej, służących również indywidualnemu rozwojowi. Promuje ideę zjednoczonej Europy.

Nadrzędne cele programu to: przezwyciężanie barier, uprzedzeń i stereotypów wśród młodych ludzi, wspieranie ich mobilności oraz promowanie aktywności obywatelskiej. Program promuje przedsięwzięcia, które mają pomóc w rozwoju osobowości młodych ludzi.

Pozaformalna Akademia Jakości Projektu to autorski projekt szkoleniowy Narodowej Agencji Programu „Młodzież w działaniu”.

POZAFORMALNA, ponieważ prowadzona jest z użyciem metod uczenia się pozaformalnego oraz przyczynia się do większej rozpoznawalności kompetencji zdobywanych w procesie edukacji pozaformalnej.

AKADEMIA, ponieważ składa się z wysokiej jakości szkoleń modułowych, każdorazowo zakończonych certyfikatem PAJP, realizacją miniprojektu i spotkaniem ewaluacyjnym.

JAKOŚCI, ponieważ ma wpływać na podnoszenie jakości realizowanych działań, w tym projektów dofinansowanych w ramach programu „Młodzież w działaniu”.

PROJEKTU, ponieważ jedną z podstawowych form pracy organizacji pozarządowych, klubów i innych instytucji realizujących różne działania jest projekt. Jest to także podstawowa jednostka w programie „Młodzież w działaniu”.

Kolejne moduły szkoleniowe PAJP poruszają za każdym razem inny temat. Pozaformalna Akademia Jakości Projektu działa od 2007 roku. Do tej pory zrealizowano szkolenia poświęcone: uczestnictwu młodzieży, edukacji międzykulturowej, współpracy z mediami oraz ewaluacji w projekcie.