

KOMUNIKACJA MIĘDZYKULTUROWA
*Poradnik dla drużynowych wędrowniczych
oraz drużynowych i zastępowych starszoharcerskich*





Kontyngent Polski

23 Światowe Jamboree Skautowe
JAPONIA 2015



Copyright © 2014 Fundacja Światowe Jamboree



Projekt WA! Skauting dla zmian został dofinansowany
z Programu Operacyjnego Fundusz Inicjatyw Obywatelskich

Fundacja Światowe Jamboree
ul. M. Konopnickiej 6
00-491 Warszawa
www.fsj.zhp.pl

W obecnej rzeczywistości kontakty z przedstawicielami odmiennych kultur stały się codziennością. Globalizacja, integracja europejska, migracje i wzrost mobilności ludzi, coraz większe możliwości przemieszczania się i porozumiewania w cyberprzestrzeni spowodowały, że świat się „skurczył”. Dlatego też coraz większą rolę odgrywają kompetencje międzykulturowe, czyli, te które umożliwiają nam bezkonfliktowe i sprawne funkcjonowanie w wielokulturowym świecie. Kompetencje międzykulturowe są coraz bardziej doceniane zarówno przez pracodawców jak i w szkole. Są również ważne w działalności harcerskiej. W końcu harcerstwo to część tak różnorodnego świata skautowego.

Niniejszy poradnik dedykowany jest przede wszystkim drużynowym wędrowniczym oraz drużynowym i zastępowym starszoharcerskim. Pierwsza część poradnika - Co wynosimy z domu – wartości w różnych kulturach, wprowadzi Was w tematykę kultur, ze zwróceniem szczególnej uwagi na wymiary je różnicujące. W drugiej części – Na styku kultur, dowiecie się czym są stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacja, jakie są mechanizmy powstawania stereotypów, jakie są skutki stereopizacji i jak walczyć ze stereotypami. Kolejna część dotyczy komunikacji międzykulturowej i związanych z nią kompetencji międzykulturowych. Zawarty w poradniku mini słowniczek będzie Wam przydatny nie tylko by lepiej zgłębić przedstawioną tematykę, ale i w trakcie realizacji zwartych w poradniku konspektów. Ostatni element poradnika stanowi wykaz organizacji i instytucji zajmujących się tematyką wielokulturowości. Na stronach internetowych tych organizacji znajdziecie wiele ciekawych informacji dotyczących omawianej tematyki.

I. CO WYDOSIMY Z DOMU – WARTOŚCI W RÓŻNYCH KULTURACH.

CZYM JEST KULTURA?

Jedna z najbardziej znanych definicji, stworzona przez antropologa Edwarda Taylora, określa kulturę jako złożoną całość, która obejmuje „wiedzę, wierzenia, sztukę, moralność, prawa, obyczaje oraz inne zdolności i nawyki nabyte przez ludzi jako członków społeczeństwa”.¹

W psychologii międzykulturowej przez kulturę rozumie się system wartości, norm i zachowań charakterystycznych dla poszczególnych grup czy narodowości. Różnice międzykulturowe to różnice w wartościach kierujących zachowaniem człowieka, w normach jakimi się podporządkowuje i w sposobach zachowania i komunikacji uznawanych przez daną grupę kulturową za słuszne.

CZYM KULTURY RÓŻNIĄ SIĘ MIĘDZY SOBĄ?

W literaturze można spotkać wiele podziałów kultur. Jednym z najpopularniejszych jest ten dokonany przez socjologa Geerta Hofsteda. Dzieli on kultury ze względu na:

Hierarchiczność – rozróżnia kultury, w których dystans dzielący rządzących jest duży i takie, gdzie różnice pozycji społecznych są bardzo słabo akcentowane.

Kolektywizm - indywidualizm – dzieli kultury na ceniące prymat jednostki nad grupą i takie, gdzie ważniejsza od jednostki jest grupa społeczna.

¹ Kultura wczoraj i dziś: próba definicji oraz ustalenia zakresu pojęciowego kultury, Emilia Wallheim

Unikanie niepewności - czyli na ile poszczególne kultury tolerują niepewność i niejasność w zakresie oczekiwań i przyszłych stanów rzeczy.

Kobiecość - męskość – wymiar ten pokazuje stosunki między kobietami i mężczyznami za względu na ujęcie ich ról społecznych i płciowych oraz przypisywane im znaczenie.

Konspekt I - Wartości w różnych kulturach

Na podstawie: Warsztaty kompetencji międzykulturowych – podręcznik dla trenerów. Pod redakcją Marzeny Lipińskiej, Warszawa 2008

Cele:

- uświadomienie uczestnikom procesu socjalizacji i enkulturacji – jak proces wychowania buduje pewne normy;
- pokazanie kulturowych uwarunkowań wychowania.

Uczestnicy: młodzież w wieku 16-25 lat, grupa 10-15 osób

Materiały: flipchart, marekry, kartki A4, długopisy lub ołówki

Przebieg:

1. Przywitanie się.

Osoba prowadząca przedstawia się i prosi również uczestników warsztatu o przedstawienie się.

2. Wprowadzenie

Osoba prowadząca opowiada o kulturowych uwarunkowaniach wychowania. Wyjaśnia pojęcia kultura, socjalizacja, enkulturacja (Patrz – mini słowniczek).

3. Przebieg

Wartości rodzinne

Osoba prowadząca dzieli uczestników na 3–4 osobowe grupy i prosi, aby każda z grup ustaliła listę 3 najważniejszych wartości, które wyniosła z rodzinnego domu. Prosi, aby uczestnicy przypomnieli sobie swoje dzieciństwo, na co rodzice najczęściej zwracali im uwagę, jakie wartości były ważne, czego chcieli ich nauczyć. Uczestnicy uzgadniają w grupach i wypisują na kartkach 3 wartości, które pojawiły się w ich rodzinach, a następnie prezentują je na forum. Podczas prezentacji uczestników osoba prowadząca zapisuje, na flipcharcie, najczęściej pojawiające się wartości i stosując parafrazę dookreśla podawane hasła. Po spisaniu wartości polskich, osoba prowadząca prezentuje wcześniej wypisane na kartkach wartości innych wybranych przez siebie kultur i pokazuje różnice w stosunku do kultury polskiej. Osoba prowadząca informuje uczestników, że przedstawione listy wartości innych kultur pochodzą z tego samego ćwiczenia przeprowadzanego w innych krajach.

Wartości szkolne

Osoba prowadząca rozdaje uczestnikom teksty dotyczące zachowań dzieci w przedszkolach/szkołach z różnych krajów i prosi ich, by w grupach (takich jak poprzednio) opracowali listę zachowań pt. „Co może przedszkolak?”. Następnie uczestnicy prezentują na forum swoje listy zachowań.

4. Podsumowanie

Osoba prowadząca podkreśla, że to jak zostaliśmy wychowani determinuje nasze zachowanie, widzenie świata i nasze możliwości. Zwraca uwagę uczestników jak kultura wpływa na wychowanie dzieci i jakie z tego procesu wynikają możliwości i ograniczenia w działaniu. Kultura wpływa na to, co jest dobre i pożądane oraz co złe i niechciane. Człowiek nasiąka uwarunkowaniami kultury od najmłodszych lat.

Załączniki:

1. Przykładowa lista wybranych wartości polskich:

- Humanizm: bliskie, ciepłe, szczerze relacje interpersonalne;
- Niskie znaczenie prawa: akceptacja działań mających na celu omijanie przepisów prawnych;
- Improwizacja: przyzwolenie na tolerowanie niepewności i improwizację;
- Serdeczność: zrobić coś od serca, serdeczne pozdrowienia.

2. Przykładowa lista wybranych wartości chińskich:

- Grupa: interes grupy ważniejszy niż interes jednostki;
- Pracowitość: ciężka praca jest obowiązkiem;
- Szacunek dla innych: dla ojców, starszych, nauczycieli; hierarchia jest pożądana;
- Zachowanie twarzy: nie można stracić swojej twarzy i pozwolić, by ktoś inny ją stracił.

3. Przykładowy opis zachowań dzieci w przedszkolu japońskim (opis stworzony na podstawie filmu nagranych na potrzeby międzynarodowego programu badawczego: Film „Preschool in Three Cultures. Japan, China, and the United States”, 1989, USA, Japan. Autorzy: J.J. Tobin, D.Y.H. Wu, D.H. Davidson, Department of Family Studies, University of New Hampshire, Durham, New Hampshire 03824. Film wydany przez Yale University Press).

Dzień w grupie czterolatek.

Do tego przedszkola chodzą dzieci w wieku od niemowlęctwa do 6 lat. W grupie czterolatek jest ok. 30 dzieci i jeden wychowawca. Japońscy wychowawcy uważają, że mniejsza liczba dzieci byłaby dobra z perspektywy nauczyciela, natomiast na pewno nie jest dobra z perspektywy wychowania dziecka, gdyż nie pozwala dzieciom nauczyć się jak być członkiem grupy. Przy mniejszej liczbie dzieci w grupie, dzieci koncentrowałyby się na nauczycielu kosztem interakcji pomiędzy nimi, tak niezbędnymi na tym etapie rozwoju. Dzieci przychodzą do przedszkola o godzinie 7.00 i są witane w drzwiach przedszkola przez dwie nauczycielki. W tym miejscu rodzice żegnają się z dziećmi i odchodzą. Do godz. 9.00 wszystkie dzieci bawią się na przedszkolnym podwórku. O 9.00 wszystkie dzieci ustawiają się w krąg na podwórku i razem z wychowawcami wykonują ćwiczenia fizyczne. Taką gimnastykę można zobaczyć każdego ranka w szkołach, firmach i osiedlach w całej Japonii. Głównym celem wspólnej gimnastyki jest wytworzenie, w ćwiczących razem osobach, poczucia jedności. Wszystkie dzieci włącza się we wspólne aktywności. Dzieci wykonują je w ramach swoich możliwości, tak więc niemowlęta, w czasie gimnastyki, umieszczone w środku kręgu, naśladują ruchy pozostałych. Po gimnastyce nauczyciele odprowadzają swoje grupy do sal. W sali dzieci stają przy swoich stolikach, kłaniają się i mówią „Nauczycielu – dzień dobry, wszyscy – dzień dobry”. W tym przedszkolu codziennie odbywają się dwudziestominutowe zajęcia. Dziś dzieci uczą się liczyć. Kiedy zajęcia zbliżają się do końca, jeden z chłopców szybko rozwiązał swoje zadania i rozprasza inne dzieci przy jego stoliku. Nauczycielka nie reaguje, dalej prowadzi zajęcia. Na pytanie amerykańskich gości obserwujących tę scenę, czy chłopiec ten nie jest szczególnie uzdolniony (gdyż np. szybciej niż inni wykonał prawidłowo zadania), Japończycy odpowiadają, że nie. I wyjaśniają, że gdyby był inteligentny, rozumiałby i stosował zasady zachowania, a przecież tego nie robi (przeszkadza nauczycielce i innym dzieciom). Kiedy dzieci kończą zadania, niektóre z nich wychodzą z sali na korytarz i przez szybę obserwują zajęcia dla pięcioletków. Inne bawią się na podwórku, idą do toalety lub idą do grupy niemowlaków.

O 11.30 dzieci jedzą posiłek. Posiłek rozpoczyna się śpiewaną wspólnie piosenką:

„Kiedy siedzę przed swoim pudełkiem z jedzeniem, myślę o mojej mamie. Na pewno jedzenie jest pyszne, zastanawiam się co to jest, czuję, że pięknie pachnie”. Posiłek południowy trwa około godziny. W tym czasie dzieci rozmawiają ze sobą. Nauczycielka codziennie siedzi przy innym stoliku z dziećmi. Kiedy dziecko skończy jeść, może odejść od stolika i bawić się na terenie całego przedszkola. W tym czasie nauczycielka uzupełnia listę obecności. W pewnym momencie jeden chłopiec zaczyna płakać, bo inny go uderzył, kiedy ten pierwszy podszedł do niego. Do płaczącego chłopca podchodzi dziewczynka i odprowadza go na bok. Pyta, co się stało i opowiada o tym innej dziewczynce, która mówi do chłopca: „Zawsze tak się dzieje, kiedy bawisz się z Satoszi. Jeśli nie chcesz żeby cię bił, znajdź kogoś innego do zabawy”. W tym czasie nauczycielka zamiata salę. Jedna z dziewczynek podchodzi do niej i mówi, że Satoszi uderzył chłopca. Nauczycielka mówi: „Dlaczego mi to mówisz? Sama coś z tym zrób”... i kontynuuje zamiatanie. Japońscy wychowawcy uważają, że większym problemem byłoby, gdyby kłótnie i bójkę nie pojawiały się między dziećmi w tym okresie. Jest to bowiem czas w rozwoju, kiedy dzieci uczą się rozwiązywać konflikty i rozwijają w sobie empatię. Dzięki temu później potrafią funkcjonować w społeczeństwie w harmonijny sposób. Następnie dzieci mają zajęcia origami. Trwają one 30 minut. Dzieci robią kulę, powtarzają ruchy nauczyciela i podążają za jego instrukcją. Origami jest ważne, żeby rozwijać w dzieciach cierpliwości i wytrzymałość, które pozwalają na doprowadzenie do końca trudnego zadania.

II. NA STYKU KULTUR

STEREOTYPY I UPRZEDZENIA

Stereotyp to uogólnione przekonanie dotyczące grup ludzi, a zwłaszcza ich cech psychicznych i osobowości.

Upredzenie to skłonność do formułowania pochopnych sądów na temat innych na podstawie ich przynależności grupowej. Innymi słowy, ludzie uprzedzeni spostrzegają innych wyłącznie przez pryzmat stereotypów.

Dyskryminacja odnosi się do niesprawiedliwego traktowania innych ze względu na ich przynależność grupową, etniczną, religijną bądź narodową.

Różnica między uprzedzeniami a dyskryminacją to różnica między myśleniem/odczuwaniem (uprzedzenia), a działaniem (dyskryminacja).

Stereotypy uruchamiają się w naszych umysłach automatycznie, mechanizm ich powstawania sprawia, że są bardzo trudne do zmiany. Kontakty międzykulturowe to płaszczyzna szczególnie narażona na działanie stereotypów. Uleganie im bardzo utrudnia, a czasem nawet uniemożliwia, komunikację międzykulturową. Warto zatem mieć świadomość ich funkcjonowania oraz ich konsekwencji, co pomoże nam mieć je pod kontrolą.

OCZEKIWANIA I NIEPOROZUMIENIA

Proces socjalizacji i enkulturacji pomimo, że jest nieuświadomiony, oddziałuje na nas bardzo silnie. Jest to widoczne w trakcie kontaktów międzykulturowych, kiedy oczekujemy od drugiej osoby znajomości i szacunku wobec naszych norm, wartości, czy przestrzegania znanych nam schematów zachowań.

W przypadku ich niezrozumienia czy braku szacunku czujemy się rozczarowani i zniechęceni do dalszych kontaktów.²

BARIERA JĘZYKOWA I NIEZNAJOMOŚĆ KODU KULTUROWEGO

Znajomość języków obcych jest bardzo ważna w porozumiewaniu się z przedstawicielami innych krajów czy kultur. Nie można jednak zapominać, że komunikacja werbalna to tylko element przekazu. Na styku kultur szczególnie ważną rolę odgrywa komunikacja niewerbalna i kontekst sytuacyjny. Komunikat ma różne znaczenie w zależności od uznawanych wartości i przyjętych norm zachowań. Bariery językowe i nieznanostwo kontekstu kulturowego jest powodem licznych nieporozumień i konfliktów między przedstawicielami różnych kultur.³

SZOK KULTUROWY

Wkraczając w odmienny system kulturowy zabieramy z sobą zgromadzony w procesie naszej socjalizacji i enkulturacji bagaż wartości, norm, zwyczajów. Skutkiem tego może być szereg nieporozumień. Moment zetknięcia dwóch rozbieżnych systemów w świadomości człowieka i towarzyszące mu uczucia dezorientacji, stresu czy złości to szok kulturowy.

Z szokiem kulturowym można radzić sobie na wiele sposobów. Jeżeli nasz wyjazd jest zaplanowany mamy czas by się do niego przygotować – zebrać informacje o kraju do którego jedziemy, o jego kulturze, tradycjach, o religii; uczyć się języka. Na miejscu warto korzystać z doświadczenia innych migrantów, którzy wcześniej przyjechali do tego kraju oraz podtrzymywać kontakty z miejscową ludnością, od której można nauczyć się najwięcej. Należy słuchać, obserwować, dopytywać, być otwartym na odmiennost i nie wysnuwać pochopnych wniosków.

STRATEGIE AKULTURACJI

Akultuacja to wchodzenie w odmienny krąg kulturowy. W zetknięciu się z odmiennostią kulturową, a zwłaszcza przy dłuższym pobycie w kręgu odmiennym kulturowo – wybierane są różne strategie akulturacyjne. Wybrana strategia jest wypadkową dwóch czynników: decyzji uchodźcy/imigranta oraz sposobu, w jaki reaguje na jego obecność otoczenie.

Strategie akulturacyjne:

Integracja - polega na połączeniu 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.

Asymilacja - polega na odrzuceniu wartości kultury ojczystej i przyswojenie nowych norm i wartości. Bazuje zazwyczaj na chęci osiągnięcia dobrej pozycji w społeczeństwie niechętnym odmiennost. Polega na jak największym dopasowaniu się do otoczenia. Prowadzi do zniszczenia korzeni, a tym samym do utraty poczucia stabilności, utrudnia wchodzenie jednostki do społeczeństwa.

Separacja - polega na oddzieleniu się i zanegowaniu kultury kraju przyjmującego i w tym samym czasie kulturowanie swoich tradycji ojczystych. Wynika z chęci zachowania tradycyjnego stylu życia i obrony

² Edukacja Międzykulturowa. PAJP.

³ Ibidem.

tradycyjnych wartości. Wiąże się z odbiorem kultury kraju przyjmującego jako mniej wartościowej. Często jest skutkiem traktowania przybyszów w nieprzyjazny sposób, a ich kultury jako mało wartościowej.

Marginalizacja - polega na odrzuceniu norm i wartości obu kultur: swojej kultury ojczystej i kultury kraju przyjmującego. Może być 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.

Konspekt II – Stereotypy

Na podstawie Pakietu edukacyjnego: „Kompas. Edukacja o prawach człowieka w pracy z młodzieżą”, Rada Europy, 2005

Cele:

- poznanie mechanizmów dyskryminacji i wykluczenia społecznego;
- rozwijanie świadomości różnic w społeczeństwie. Kształtowanie postawy wrażliwości na nierówność szans i możliwości.

Czas trwania: 90 minut.

Uczestnicy: młodzież w wieku 16-25 lat, grupa 10-15 osób.

Materiały: paski papieru z rolami w liczbie odpowiadającej liczbie uczestników, odpowiednio do płci uczestników. Lista twierdzeń do przeczytania dla prowadzącego. Dwa pudełka do losowania ról – męskich i żeńskich, kartki papieru i długopisy, identyfikatory. Prezentacja w programie PowerPoint „Procesy stereotypizacji”, słowniczek – wyjaśnienie pojęć: wykluczenie społeczne, marginalizacja, dyskryminacja (patrz - słowniczek).

1. Wprowadzenie

Osoba prowadząca informuje uczestników, że ćwiczenie jest bardzo ważne dla zrozumienia mechanizmów społecznych – prosi wszystkich o uwagę i współpracę. Następnie opisuje, jaki przebieg będzie miało to ćwiczenie, przedstawia zasady wcielania się w role.

2. Przebieg

Osoba prowadząca wkłada do pudełek przygotowane wcześniej role, osobno męskie i żeńskie. Informuje grupę, iż za chwilę zagrają w grę, która dotyczy tematyki wykluczenia i prosi uczestników, by poważnie potraktowali swe role. Uczestnicy losują jedną kartkę (kobiety losują role kobiece, a mężczyźni męskie). Na kartce znajduje się rola, w którą każda osoba powinna się wcielić. Każdy w ciszy odczytuje swą rolę, ważne, by ról tych nie pokazywano innym. Należy wymyślić swoje imię i biografię. Osoba prowadząca prosi uczestników, aby przez 5–7 minut na kartkach udzielili odpowiedzi (tylko dla własnej wiadomości) na następujące pytania:

- Jak wyglądałoby twoje codzienne życie?
- Jak wyglądało twoje dzieciństwo?
- Co robisz w wolnym czasie?
- Czego w życiu się obawiasz?

Uczestnicy przyklejają sobie identyfikatory z napisanymi imionami osób, w które się wcielają. Kiedy wszyscy skończą pisać swoje biografie, osoba prowadząca prosi, by uczestnicy ustawili się w jednej linii w rzędzie, na końcu sali (obok siebie). Ważne jest, by każdy z uczestników miał przestrzeń

przed sobą. Staje naprzeciwko grupy i mówi, że za chwilę przeczyta serię twierdzeń - ilekroć ktoś zgodzi się z tym twierdzeniem, powinien zrobić mały krok do przodu. Jeśli ktoś nie zgodzi się z tym stwierdzeniem, powinien stać w miejscu. Czyta stwierdzenia, dając trochę czasu na zastanowienie się. (Przykłady niektórych ról i twierdzeń znajdują się w załącznikach.) Po zakończeniu czytania prosi, by wszyscy zapamiętali miejsce, w którym stoją.

Następnie osoba prowadząca przechodzi do ewaluacji, której celem jest:

- dyskusja na temat tego, co ważnego wydarzyło się w tej grze;
- wyprowadzenie uczestników z roli – najpierw każdy z nich opowiada, kim był w grze i jak się z tym czuł. Osoba prowadząca dba o to, by nikt nie pozostał z uczuciem negatywnym;
- podsumowanie ćwiczenia – na ile ćwiczenie to pokazuje procesy, które zachodzą w społeczeństwie?

Osoba prowadząca rozpoczyna dyskusję na temat wykluczenia i dyskryminacji – czy jedynie nierówność społeczna powoduje wykluczenie? Jaką rolę pełnią tu stereotypy? Na ile marginalizacja jest wynikiem działań grupy mniejszościowej, a na ile większościowej?

3. Podsumowanie i omówienie

Osoba prowadząca omawia mechanizmy dyskryminacji – przywołuje eksperyment Jane Elliot i Grup minimalnych Tajfela (Klee vs. Kandinsky) – omawia rolę stereotypów w procesie osiągania awansów społecznego. Odwołuje się do zjawiska „spełniającego się proroctwa”, którego mechanizm mówi, że:

- ludzie mają określone wyobrażenia i oczekiwania dotyczące innej osoby, co
- wpływa na ich postępowanie względem tej osoby, które
- powoduje, że zachowuje się ona w sposób zgodny z ich wyjściowymi oczekiwaniami.

Załączniki:

- Role dla każdego z uczestników (do wycięcia i rozdania indywidualnie). Przykładowa lista ról:

Jesteś bezrobotną, samotną matką.

Jesteś córką menedżera lokalnego banku. Studiujesz ekonomię na uniwersytecie.

Jesteś młodą Arabką, mieszkającą z rodzicami w Polsce; rodzice są bardzo religijnymi ludźmi.

Jesteś młodym, niepełnosprawnym mężczyzną, który może się poruszać wyłącznie na wózku inwalidzkim.

Jesteś 17-letnią dziewczyną – Cyganką, która nigdy nie skończyła szkoły podstawowej.

Jesteś pracownicą dużej korporacji, chorą na trudną w leczeniu chorobę skóry.

Jesteś 24-letnim uchodźcą z Afganistanu.

Jesteś nielegalnym imigrantem z Wietnamu, pracujesz na stadionie.

Jesteś przewodniczącym młodzieżowego oddziału partii politycznej, (której partia „matka” jest teraz u władzy).

Jesteś synem tureckiego imigranta, który prowadzi z sukcesem punkt fast food.

Jesteś córką amerykańskiego ambasadora w Polsce.

Jesteś właścicielem firmy importująco-eksportującej, odnoszącej sukcesy.

Jesteś dziewczyną młodego artysty uzależnionego od alkoholu.

Jesteś 19-letnim synem rolnika mieszkającym w małej górskiej wiosce.

Jesteś dozorczą na uczelni.

Jesteś dobrze wykształconą kobietą, pracującą na stanowisku kierowniczym.

Jesteś sławnym psychoterapeutą, udzielasz często wywiadów w prasie.

Jesteś 40-letnim Żydem, który organizuje wycieczki do Izraela.

- Lista sytuacji i wydarzeń (przykłady):

Nigdy nie spotkały ciebie żadne poważne problemy finansowe.

Masz miłe mieszkanie lub dom z linią telefoniczną i telewizorem.

Czujesz, że twój język, religia i kultura są respektowane w społeczeństwie, w którym mieszkasz.

Czujesz, że twoja opinia w sprawie politycznych kwestii się liczy, i słucha się twoich poglądów.

Inni ludzie konsultują się z tobą w różnych sprawach.

Nie boisz się być zatrzymana/ym przez policję.

Wiesz, gdzie zwrócić się po radę lub pomoc, jeśli tego potrzebujesz.

Nigdy nie czuleś się dyskryminowany z powodu swojego pochodzenia.

Otrzymujesz odpowiednią ochronę socjalną i medyczną, zgodnie ze swoimi potrzebami.

Możesz wyjechać na wakacje przynajmniej raz w roku.

Możesz zaprosić przyjaciół na obiad do domu.

Masz interesujące życie i masz pozytywne nastawienie do przyszłości.

Proponowana literatura:

1. Brander, P., Gomes, R., Ken, E., Lemineur, M-L, Oliveira, B., Ondrackova, J., Surian, A., Susłowa, O. (2005) Kompas. Edukacja o prawach człowieka w pracy z młodzieżą. Warszawa: Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży Szansa, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli.

2. Kapuściński, R. (2006) Ten Inny. Kraków: Wydawnictwo Znak.

Konspekt III - treść moich stereotypów

Na podstawie: Warsztaty kompetencji międzykulturowych – podręcznik dla trenerów. Pod redakcją Marzeny Lipińskiej, Warszawa 2008

Cele:

- eksploracja, identyfikacja, weryfikacja stereotypów własnych;

- pokazanie społecznej powszechności stereotypów.

Czas trwania: 80 minut

Uczestnicy: młodzież w wieku 16-25 lat, grupa 10-15 osób.

Materiały: kartki A4 – po 5 dla każdego uczestnika, flipchart, flamastry, taśma klejąca.

1. Wprowadzenie

Osoba prowadząca informuje uczestników, że w toku tego ćwiczenia przyjrzymy się stereotypom, które być może nosimy w sobie, często nie będąc tego świadomymi. Przypomina, że stereotypy są zjawiskiem pierwotnym, bardzo naturalnym, i że tkwią w każdym z nas. Podkreśla, że świadomość treści swoich stereotypów pozwala nad nimi panować; dzięki niej stereotypy nie przerodzą się w uprzedzenia i w dyskryminację.

2. Przebieg

Praca indywidualna

Osoba prowadząca rozdaje uczestnikom kartki i prosi, by każdy, sam dla siebie, sporządził listę:

– narodowości i grup społecznych, z którymi pracuje,

– narodowości i grup społecznych, które zna i stereotypizuje,

– narodowości i grup społecznych, które są stereotypizowane w jego/jej środowisku pracy/nauki.

Następnie, każdy uczestnik po kolei wymienia jedną narodowość/grupę ze swojej listy (nie ujawniając, z której kategorii). Zapisuj je na flipczarcie. Rundka trwa dopóki nie wyczerpią się listy uczestników.

Jeśli grup/narodowości będzie więcej niż 15, należy utworzyć ranking. Osoba prowadząca prosi, by uczestnicy podnosili ręce, jeśli mieli daną narodowość/grupę na swojej liście. Wybiera 15 najczęściej powtarzających się narodowości/grup. Jeśli grup jest za mało, osoba prowadząca dodaj wybrane przez siebie. Jeśli jest ich wystarczająco, kontynuuj ćwiczenie. Każdy uczestnik przepisuje listę na oddzielną kartkę, według wzoru umieszczonego na flipczarcie: po lewej stronie wypisane narodowości, a po prawej trzy kolumny z opisem: rodzina, współpracownicy, sąsiedzi. Każdy uczestnik przygotowuje swój ranking – od najbardziej pożądanej osoby (jako członek rodziny, współpracownik, sąsiad) do najmniej. 1 oznacza najbardziej pożądana osoba, 15 – najmniej. Następnie każdy wybiera trzy najbardziej i trzy najmniej pożądane osoby w każdej kategorii. Przepisuje swoje wybory na trzy kartki – każdą kategorię na osobnej kartce – zaznaczając je cyframi odpowiednio 1, 2, 3 i 13, 14, 15. Osoba prowadząca prosi, by pod każdym wyborem uczestnicy wypisali przynajmniej trzy cechy, które zadecydowały o przypisaniu danej osobie tego miejsca. Zaznacza, że cechy te mogą być stereotypowe, ale mogą też wynikać z wiedzy kulturowej uczestnika na temat konkretnych grup. Podkreśla, że to ważne, żeby odróżniać wiedzę od stereotypu. Zbiera wszystkie kartki do trzech pudełek – rodzina, współpracownicy, sąsiedzi.

Praca w podgrupach

Osoba prowadząca dzieli grupę na 3 podgrupy. Każda grupa będzie miała za zadanie opracowanie wyników i później przedstawienie ich na forum. Wyniki mają dotyczyć grup najbardziej poświadanych i najmniej poświadanych wraz z cechami, które zadecydowały o takiej pozycji. Osoba prowadząca prosi grupy o zawieszenie kartek na flipczartach. Daje czas na to, by każdy przeczytał pracę innych grup oraz by przez chwilę zastanowił się nad tym, na ile wyniki na tablicy przedstawiają jego wybory.

3. Podsumowanie i omówienie:

Osoba prowadząca zaprasza wszystkich uczestników do koła i rozpoczyna omówienie od pytań:

– Jakcie macie refleksje, patrząc na te listy? Jakcie macie pierwsze skojarzenia? Ważne, jest aby na tym etapie omówienia skierować uwagę uczestnika na powszechność i powtarzalność stereotypów. Kieruje dyskusją tak, aby uczestnicy porozmawiali o kulturowych mechanizmach powstawania stereotypów, a także o ich transmisji międzypokoleniowej. Pyta uczestników o „ziarno prawdy” tkwiące podobno w każdym stereotypie. Skąd się ono bierze, jak jest traktowane. Co te nacje/grupy mogłyby myśleć (albo wiemy, że myślą) o nas? Wiadomo przecież, że stereotypy działają w obie strony. Które z cech, treści, w tym ćwiczeniu były faktem, stereotypem, uprzedzeniem, dyskryminacją.

III. KOMUNIKACJA MIĘDZYKULTUROWA

KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWE

to umiejętność komunikacji oraz stosownej i efektywnej pracy w sytuacjach międzykulturowych. W kontekście międzykulturowego uczenia się szczególnie ważne są:

Wiedza

- wiedza o różnorodności kulturowej świata, o wartościach, normach i wzorcach kulturowych oraz świadomość tego jak różnice kulturowe warunkują zachowanie,
- wiedza na temat własnych uwarunkowań kulturowych i ich wpływu na nasze postrzeganie świata i zachowanie, świadomość subiektywności naszych norm kulturowych,
- wiedza na temat możliwości nieporozumień w komunikacji (werbalnej i pozawerbalnej) z osobami o odmiennej kulturze.

Umiejętności

- elastyczność rozumiana jako umiejętność dostosowania swojego zachowania do kontekstu kulturowego,
- budowanie pozytywnych relacji międzykulturowych – umiejętności komunikacyjne,
- umiejętność diagnozowania mechanizmów własnych uprzedzeń.

Postawy

- ciekawość poznawcza, chęć uczenia się, poznawania innych kultur,
- tolerancja dla niejednoznaczności – postawa nieodrzucająca tego, czego nie rozumiemy.⁴

JAK ROZWIJAĆ KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWE?

Sposobów na rozwijanie umiejętności międzykulturowych, pogłębianie wiedzy o innych kulturach jest wiele. Warto jednak zacząć od poznania rodzimej kultury, tradycji i historii, gdyż świadomość swojego pochodzenia jest ważnym elementem w trakcie spotkań z odmiennością kulturową.

Istotna jest umiejętność dostrzeżenia wielokulturowości. Warto zatem spojrzeć na własne „podwórko” i tam poszukać jej śladów. Wsłuchać się w języki jakimi mówią nasi sąsiedzi, podejrzeć jak i kiedy obchodzą święta.

Ważne w rozwijaniu umiejętności międzykulturowych są kontakty z osobami z odmiennych kręgów kulturowych. W naszym kraju przebywa czasowo lub na stałe wielu cudzoziemców. Kontakt z nimi pozwala nie tylko na poznanie ich kultury ale także na spojrzenie z dystansem na własną. Dobrym sposobem jest zaangażowanie się w działalność lokalnych organizacji cudzoziemskich.

Warto wziąć udział w warsztatach dotyczących międzykulturowości. Organizują je organizacje pozarządowe czy firmy szkoleniowe. Pojawiły się też studia dotyczące komunikacji międzykulturowej. Niezwykle pouczające mogą być podróże zagraniczne, jeżeli tylko będziemy potrafili otworzyć się na inne kultury. Zamiast leżeć na plaży czy skupiać się na oglądaniu typowych turystycznych atrakcji, pójść tam gdzie chodzą mieszkańcy, zamiast zjeść w kolejnym zagranicznym MCDonaldzie spróbować lokalnych potraw, wziąć udział w lokalnym święcie czy festiwalu, zamiast do supermarketu pójść na miejscowe targowisko czy do lokalnego sklepu. To z całą pewnością pozwoli nam poznać lepiej mieszkańców kraju, który odwiedzamy i ich kulturę.

Szczególnie warta polecenia formą zdobywania kompetencji międzykulturowych są międzynarodowe wymiany młodzieżowe. Zazwyczaj uczestnicy takich wymian przebywają w rodzinie cudzoziemców, dzięki czemu mają niezwykle szansę na zaobserwowanie zwyczajów, tradycji, poznanie języka - czasowe funkcjonowanie w odmiennej kulturze.

⁴ Edukacja Międzykulturowa. PAJP.

KORZYŚCI Z ROZWIJANIA KOMPETENCJI MIĘDZYKULTUROWYCH

Nasz sposób komunikacji zdeterminowany jest przez kulturę, w której dorastaliśmy. Niezbędna do funkcjonowania we własnej kulturze wiedza – jak należy się zachować, jakich wartości przestrzegać - w innym kontekście kulturowym czy w kontakcie z przedstawicielami innych kultur okazuje się bezużyteczna.

Żyjemy w coraz bardziej zglobalizowanym świecie. Jego nieodłączną cechą staje się różnorodność kulturowa. Osoby o odmiennej kulturze spotykamy coraz częściej w szkole, na uczelni, w pracy czy na ulicy. Powszechne w XXI wieku migracje zarobkowe i związane z edukacją, ruch turystyczny czy uchodźstwo powodują, że nasze środowisko staje się wielokulturowe. Dlatego tak istotne współcześnie wydaje się doskonalenie umiejętności międzykulturowych. Przyczyniają się do większej świadomości własnych uwarunkowań kulturowych i ich wpływu na relacje w szkole czy w pracy, świadomości stereotypów i nieulegania uprzedzeniom oraz skutecznego rozwiązywania nieporozumień na tle kulturowym. Wpływają na zwiększenie wiedzy oraz umiejętności umożliwiających tworzenie środowiska, które czerpie z różnorodności kulturowej.

Konspekt IV – goście i gospodarze

Na podstawie: Warsztaty kompetencji międzykulturowych – podręcznik dla trenerów. Pod redakcją Marzeny Lipińskiej, Warszawa 2008

Cele:

- wprowadzenie uczestników w tematykę komunikacji kulturowej;
- stworzenie motywacji do aktywnego uczestnictwa w zajęciach z wykorzystaniem własnych doświadczeń;
- przegląd najważniejszych zjawisk w komunikacji międzykulturowej.

Czas trwania: 45–60 minut

Uczestnicy: młodzież w wieku 16-25 lat, grupa 10-15 osób.

Materiały: flipczarty, flamastry, taśma klejąca, nożyczki.

Uwaga: zajęcia powinno prowadzić 2 trenerów.

1. Wprowadzenie

Osoba prowadząca mówi uczestnikom, że zapraszasz ich na zagraniczną wycieczkę. Połowa osób będzie mieszkańcami obcego kraju – gospodarzami, połowa turystami – gośćmi. Informuje, że za chwilę goście opuszczą salę, aby móc przygotować się do wyjazdu, podczas gdy gospodarze zostaną w sali z drugim trenerem, żeby przygotować się na przyjęcie gości.

Instrukcja dla gości

Osoba prowadząca przypomina uczestnikom, że wybierają się za granicę. Mają to być ich wakacje, ale nie tylko. W trakcie wyjazdu chcą połączyć przyjemne z pożytecznym. Rozpatrują możliwość bliższego związania się z tym krajem – planują zakup wakacyjnej nieruchomości albo znalezienie atrakcyjnego zatrudnienia. W związku z tym uczestnicy powinni nawiązać jak najwięcej nowych znajomości z gospodarzami i jak najlepiej poznać realia tego kraju. Ułatwieniem w kontakcie jest bierna znajomość języka polskiego przez gospodarzy. Oznacza to, że gospodarze wszystko rozumieją, jednak ze względu na brzmienie ich języka, nie są w stanie wymówić polskich słów. Potrafią jedynie powiedzieć „tak” i „nie”.

W związku z tym najlepiej jest zadawać gospodarzom pytania zamknięte, czyli takie, na które mogą udzielić odpowiedzi „tak” lub „nie”.

Instrukcja dla gospodarzy

Osoba prowadząca przypomina uczestnikom, że są gospodarzami, przebywają w swoim kraju, mają własny język i obyczaje. Nie są mieszkańcami żadnego konkretnego kraju, chociaż ich obyczaje, występują w niektórych rzeczywistych kulturach. Gospodarze znają język polski biernie, to znaczy rozumieją wszystko, co się do nich mówi. Jednak polska fonetyka jest tak różna od ich ojczystego języka, że jedyne, co są w stanie wymówić po polsku to „tak” i „nie”. W ich kulturze najważniejsza jest harmonia społeczna, miłe i ciepłe relacje międzyludzkie. Przejawia się to we współbrzmieniu emocjonalnym z rozmówcą, co oznacza, że odpowiedzi udziela się tylko na podstawie miny rozmówcy. I tak, jeśli rozmówca się uśmiecha należy zawsze się z nim zgodzić. Po prostu powiedzieć „tak” niezależnie od tego, co do nas mówi, o co pyta. Rozmówcy, który się nie uśmiecha – jest poważny, smutny, zły, albo ma neutralny wyraz twarzy – należy zawsze zaprzeczać. To relacje międzyludzkie i harmonia są najważniejsze, a sama treść rozmowy nie jest tak istotna. Osoba prowadząca upewnia się, że uczestnicy potrafią zastosować w praktyce zasadę rozmowy. Następnie wprowadza drugą zasadę regulującą stosunki społeczne dotyczącą relacji między płciami. W kulturze gospodarzy obca kobieta (w tym wypadku turystka) nie może podejść pierwsza do mężczyzny. Jeśli to zrobi, mężczyzna czuje się urażony i unika kontaktu – nie odzywa się, odwraca plecami lub odchodzi. Wyjątek stanowi sytuacja, w której kobieta – gospodarz przedstawi turystkę mężczyźnie. Przypomnij gospodarzom, że w prawdziwej sytuacji turyści nie rozumieliby ich języka, jednak symulacja nie przewiduje dla nich oddzielnego języka. Oznacza to, że gospodarze, w razie potrzeby, będą porozumiewać się między sobą po polsku. Dlatego powinni wystrzegać się rozmów, kiedy są koło nich turyści, w szczególności zaś tych, które mogłyby zdradzić reguły kultury (komentarze na temat zgodnego lub niezgodnego z normami zachowania turystów itd.).

2. Przebieg

Przygotowanie symulacji:

- osoba prowadząca wprowadza uczestników w temat symulacji;
- dzieli uczestników losowo na dwie grupy: gości i gospodarzy;
- opuszcza razem z gośćmi salę i omawia z nimi cel ich podróży, oraz zasady symulacji;
- w tym czasie drugi trener omawia zasady z gospodarzami;
- osoba prowadząca zaprasza gości i gospodarzy do rozpoczęcia symulacji.

Symulacja:

- osoba prowadząca zachęca uczestników do nowych spotkań, zmiany rozmówców, podejmowania kolejnych prób porozumienia się;
- przysłuchuje się rozmowom, obserwuj komunikację niewerbalną uczestników;
- pozwala na to, aby aktywność uczestników sama obniżyła się i dopiero wtedy kończy symulację (zwykle po 10–20 minutach);
- prosi gości, aby „wyjechali” do domu – czyli wyszli na korytarz lub do sali obok.

3. Podsumowanie i omówienie

Przygotowanie omówienia – praca w podgrupach:

- Osoba prowadząca zachęca, by w oddzielnych grupach gości i gospodarzy, uczestnicy omówili ćwiczenie. Pomimo krótkiego kontaktu z obcokrajowcami mają z pewnością różne wrażenia i refleksje po spotkaniu. Zadaniem obu grup jest odpowiedź (zapisana na dużych arkuszach papieru) na dwa pytania: Jacy oni są? Jak

się czułem/am: na początku, w trakcie i na końcu symulacji? Osoba prowadząca podkreśl, że nie chodzi o wypracowanie wspólnego stanowiska grupy, ale o zebranie doświadczeń każdego uczestnika.

– Osoba prowadząca informuje każdą grupę, że ma 10 minut na podsumowanie swoich doświadczeń. Rozdaj potrzebne materiały (arkusze papieru i flamastry).

- Przed ponownym spotkaniem gości i gospodarzy prosi uczestników, by w każdej grupie: wybrali osobę lub osoby, które zaprezentują doświadczenia uczestników, bez prośby trenera, nie opowiadali o instrukcjach, jakie otrzymali na czas symulacji.

– Osoba prowadząca zaprasza obie grupy na wspólne podsumowanie.

Omówienie na forum całej grupy

– osoba prowadząca zaprasza uczestników do zaprezentowania swojej pracy według następującego schematu:

- Gospodarze prezentują swoją pracę.
- Turyści prezentują swoją pracę.
- Gospodarze ujawniają zasady swojej kultury.
- Turyści ujawniają cel swojego przyjazdu i zasady przekazane przez trenerów.

Zachęca do ujawnienia intencji i przyczyn ich zachowania (odróżnieniu od interpretacji nadanej im przez gospodarzy). Pyta uczestników, co im się nasuwa, kiedy patrzą na porównanie intencji, przyczyn i kulturowych znaczeń zachowań z ich interpretacją przez drugą grupę.

Podsumowanie

Osoba prowadząca wyjaśnia uczestnikom, że symulacja daje możliwość doświadczenia większości procesów zachodzących w komunikacji międzykulturowej. Nazywa te procesy odnosząc się do swoich obserwacji z symulacji oraz do pracy uczestników w podgrupach i na forum grupy w trakcie pierwszych dwóch części omówienia. Wiąże je z celami i programem warsztatów. Pokazuje korzyści płynące z posiadania wiedzy i umiejętności międzykulturowych na podstawie przebiegu i omówienia symulacji. Prosi uczestników o przykłady podobnych sytuacji, które zdarzyły im się w rzeczywistości. Pyta uczestników, jak się wtedy zachowali, a jak zachowaliby się teraz.

Konspekt V - moja praca a dyskryminacja

Na podstawie: Warsztaty kompetencji międzykulturowych – podręcznik dla trenerów. Pod redakcją Marzeny Lipińskiej, Warszawa 2008

Cele:

- identyfikacja własnych zachowań stereotypizujących i dyskryminujących;
- rozpoznanie własnych zachowań przeczących stereotypom i przeciwstawiających się dyskryminacji;
- wypracowanie niedyskryminujących sposobów współpracy.

Czas trwania: 60 minut.

Uczestnicy: młodzież w wieku 16-25 lat, grupa 10-15 osób.

Materiały: kartki samoprzylepne (po kilka sztuk na jednego uczestnika), flipczarty, flamastry, taśma klejąca, nożyczki, lista zachowań równościowych, partnerskich.

1. Wprowadzenie

Osoba prowadząca informuje uczestników, że praca w tym warsztacie ma na celu pokazanie, iż dialog międzykulturowy wymaga wysiłku, a ćwiczenie to poświęcone jest pracy nad własnym zachowaniem. Zachęca uczestników do przypomnienia sobie kontaktu zawodowego lub w szkole z przedstawicielem innej kultury.

2. Przebieg

Osoba prowadząca prosi, aby każdy uczestnik przypomniał sobie jakąś konkretną sytuację, osobę – migranta, uchodźcę, z którą rozmawiał podczas pełnienia zawodowych czynności/w szkole. Następnie każdy samodzielnie analizuje tę konkretną sytuację rozmowy z tą osobą, zastanawiając się nad tym:

- co w moim zachowaniu, tonie głosu, sposobie patrzenia, treści, wypowiedzianych słowach itp. mogło być dla mojego rozmówcy nieprzyjemne – dyskryminujące,
- co w moim zachowaniu zapewniało mojemu rozmówcy komfort, było wobec niego partnerskie, okazywało mu szacunek.

WAŻNE – Osoba prowadząca zwraca uwagę uczestnikom, aby analizy dokonywali nie z własnej perspektywy, nie z perspektywy swoich intencji, bo zakładamy domyślnie dobre intencje zachowań, analiza ma być dokonywana z perspektywy rozmówcy.

Osoba prowadząca prosi uczestników o zapisanie tych zachowań – każde osobno – na karteczkach samoprzylepnych, a następnie o przyklejenie ich na dwóch arkuszach papieru flipczartowego, przypisując je odpowiednio do kategorii DYSKRYMINACJA lub RÓWNOŚĆ. Zaprasza każdego, by podszedł, przeczytał treść kartek. Swoje spostrzeżenia uczestnicy mogą zanotować, by przygotować się do ich omówienia podczas dyskusji.

3. Podsumowanie i omówienie

Osoba prowadząca otwiera dyskusję:

- Co szczególnie zwróciło waszą uwagę podczas analizy flipczartów „Dyskryminacja” i „Równość”?
- Czy wszystkie kartki z zachowaniami są na odpowiednim miejscu (odpowiednio do swojej kategorii zachowań)?
- Jakie z zachowań najczęściej się powtarzają w każdej z tych kategorii?
- Co jest w tych zachowaniach szczególnie dyskryminujące, a co równościowym traktowaniem partnera?
- Jak się czuje/może czuć wobec tych zachowań rozmówca, co daje komfort, a co dyskomfort?
- Jak można zmieniać zachowania dyskryminujące, przeformułować? Jak podtrzymać zachowania równościowe?

Osoba prowadząca prosi grupę, by stworzyła listę zachowań równościowych, partnerskich i spisała je w widocznym miejscu. Po zajęciach osoba prowadząca przepisuje te zachowania i rozsyła mailem do uczestników warsztatu. Jeśli grupie będzie trudno znaleźć rozwiązania, osoba prowadząca przedstawia przygotowaną wcześniej listę (załącznik) i omawia je kolejno z grupą.

Załączniki:

1. Przykładowa lista zachowań:

a) Zachowania równościowe

- dostosowanie tonu głosu do rozmówcy,
- nawiązywanie kontaktu wzrokowego,
- szanowanie granic przestrzeni osobistej rozmówcy i pilnowanie swoich,

- nieporuszanie w początkowym kontakcie tematów, które mogą się wydawać tematami tabu lub osobistymi,
- stosowanie wiedzy kulturowej zamiast stereotypów,
- promowanie wiedzy kulturowej na temat własnej kultury.

b) Zachowania dyskryminujące

- mówienie podniesionym głosem, krzyczenie,
- używanie ogólnych stwierdzeń w stosunku do jakiejś grupy (np. „bo oni wszyscy to są...”, „bo tamci zawsze zachowują się...”, itp.),
- przypisywanie jednemu przedstawicielowi danej grupy cech przypisywanych całej grupie, z której się on wywodzi (np. „jesteś uchodźcą, więc na pewno mnie nie rozumiesz”, „na pewno jesteś leniwy, bo znam twoją całą rodzinę”, itp.),
- tłumaczenie zachowań osoby z innej kultury w danej sytuacji cechami jej charakteru, a nie czynnikami sytuacyjnymi czy kontekstem tej sytuacji,
- mówienie do dorosłej osoby z pozycji rodzica i/lub nauczyciela (pouczenia, traktowanie nie partnersko).

Proponowana literatura:

1. Kofta, M., Jasińska-Kania, A. (red.) (2001) Stereotypy i uprzedzenia. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
2. Lewicka, M., Grzelak J. (red.) (2002) Jednostka i społeczeństwo. Sopot: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

IV. MINI SŁOWNICZEK

ADAPTACJA

W wypadku akulturacji - połączenie rodzimych i obecnych elementów kulturowych w nową harmonijną całość pozostającą w stanie dynamicznej równowagi, pozostała liczba sprzecznych poglądów i postaw utrzymuje się i jest tolerowana (jest to sytuacja określona w angielskim jako melting pot – „tygiel”).

AKULTURACJA (acculturation)

Akulturation to wchodzenie w odmienny krąg kulturowy. W zetknięciu się z odmiennością kulturową, a zwłaszcza przy dłuższym pobycie w kręgu odmiennym kulturowo – wybierane są różne strategie akulturacyjne. Wybrana strategia jest wypadkową dwóch czynników: decyzji uchodźcy/imigranta oraz sposobu, w jaki reaguje na jego obecność otoczenie. Za każdą z czterech strategii akulturacyjnych (integracja, asymilacja, separacja i marginalizacja) kryją się przekonania migranta co do kultury ojczystej i kultury kraju przyjmującego. Z przyjęcia każdej z tych strategii wynikają dla jednostki konsekwencje psychologiczne i społeczne.

ASYMILACJA (assimilation)

Jedna z czterech strategii akulturacyjnych. Polega na odrzuceniu wartości kultury ojczystej i przyswojenie nowych norm i wartości. Bazuje zazwyczaj na chęci osiągnięcia dobrej pozycji w społeczeństwie niechętnym odmienności. Polega na jak największym dopasowaniu się do otoczenia.

Prowadzi do zniszczenia korzeni, a tym samym do utraty poczucia stabilności, utrudnia wchodzenie jednostki do społeczeństwa.

DYSKRYMINACJA (discrimination)

Niesprawiedliwe traktowanie innych na podstawie ich przynależności grupowej

DYSKRYMINACJA instytucjonalna (institutional discrimination)

Dyskryminacja występująca na poziomie dużej grupy, społeczeństwa, organizacji lub instytucji. Są to wzory zachowań niezgodne z zasadami równości i sprawiedliwości albo faworyzowanie ludzi przez dużą grupę lub organizację wyłącznie na podstawie przynależności grupowej.

ENKULTURACJA (enculturation)

Jest to proces, w toku którego jednostka przyswaja sobie przyjęte w danej kulturze sposoby i style zachowania. Te przyswojone normy często pozostają nieuświadomione, mają jednak ogromny wpływ na zachowanie i oczekiwania w stosunku do zachowań innych ludzi.

ETNOCENTRYZM (ethnocentrism)

Jest to skłonność do postrzegania świata przez pryzmat własnych filtrów kulturowych, czyli własnych norm i wartości.

NORMA SPOŁECZNA

Ogólnie przyjęty, przeciętny lub postulowany (uważany za idealny) sposób zachowania.

IMIGRANCI (immigrants)

Są to osoby, które zmieniają kraj zamieszkania z własnej woli, dla polepszenia warunków życia, chęci rozwoju lub poznania innych krajów. Wśród nich jedna grupa to imigranci legalni, druga to osoby bez prawa pobytu. Legalność pobytu ma ogromne znaczenie dla ogólnego stanu psychicznego imigranta, jego rozwoju osobistego i zawodowego.

INTEGRACJA (integration)

Jedna z czterech strategii akulturacyjnych. Polega na połączeniu 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.

KATEGORIE PODSTAWOWE (basic categories)

Kategorie do których, w sposób automatyczny, podczas pierwszego kontaktu, zaliczamy innych. Trzy kategorie podstawowe to: rasa, płeć i wiek.

KOMUNIKACJA MIĘDZYKULTUROWA (intercultural communication)

Wymiana wiedzy, idei, myśli, pojęć i emocji między przedstawicielami różnych kultur.

KULTURA (culture)

W psychologii międzykulturowej kultura rozumiana jest jako system wartości, norm i skryptów zachowań, charakterystycznych dla poszczególnych grup i narodów, przekazywanych z pokolenia na pokolenia. Wartości w tym przypadku oznaczają to, co jest powszechnie uważane za ważne

i wartościowe, normy wskazują kierunek podejmowanych decyzji i zachowań, zaś skrypty są tutaj scenariuszem na postępowanie w danej sytuacji.

MARGINALIZACJA (marginalization)

Jedna z czterech strategii akulturacyjnych. Polega na odrzuceniu norm i wartości obu kultur: swojej kultury ojczystej i kultury kraju przyjmującego. Może być 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.

MNIEJSZOŚCI NARODOWE I ETNICZNE (national and ethnical minorities)

W Polsce zamieszkuje 9 mniejszości narodowych (Białorusini, Czesi, Litwini, Niemcy, Ormianie, Rosjanie, Słowacy, Ukraińcy i Żydzi) oraz 4 mniejszości etniczne (Karaimi, Łemkowie, Romowie i Tatarzy). W swoich społecznościach kultywują tradycje narodowe i religijne, ale są też częścią tego samego, co wszyscy Polacy systemu kulturowego.

PODEJŚCIE MIĘDZYKULTUROWE (cross-cultural approach)

Podejście do wyjaśniania prawd i zasad kierujących zachowaniami ludzi. Polega ono na analizowaniu tych zachowań w różnych kontekstach kulturowych.

PŁEC SPOŁECZNO-KULTUROWA (gender)

Wzory zachowań, jakie w danej kulturze są uznawane za właściwe dla mężczyzn i kobiet. Te wzory zachowań nie muszą się łączyć z płcią biologiczną ani biologicznymi rolami płciowymi, chociaż często są z nimi związane.

RASIZM AWERSYJNY (aversive racism)

Jeden z rodzajów rasizmu. Rasista awersyjny jest przekonany o tym, iż nie kierują nim żadne stereotypy i uprzedzenia, czuje się od nich całkowicie wolny. W rzeczywistości jednak żywi negatywne uczucia do obcej grupy, a uczucia te wpływają na jego zachowanie.

REEMIGRANCI (reemigrants)

Są to osoby, które przeżyły na przestrzeni kilkunastu, czy kilkudziesięciu lat dwie emigracje, podjęły decyzję o opuszczeniu kraju, a po wielu latach życia za granicą zdecydowały się na powrót. Wyjazdy reemigrantów dyktowane są prywatnymi powodami. Posługują się dwoma językami i dwoma skryptami kulturowymi.

RELATYWIZM KULTUROWY (cultural relativism)

Pogląd, zgodnie z którym należy uwzględniać niepowtarzalne aspekty danej kultury w wyjaśnianiu i rozpoznawaniu zachowań.

REPATRIANCI (repatriants)

Osoby, które z różnych powodów znalazły się poza granicami swojego państwa i które decydują się na zorganizowany przez administrację państwa lub inne instytucje publiczne powrót do ojczyzny. Osoby, których co najmniej jedno z jej rodziców lub dziadków albo dwoje pradiadków było narodowości polskiej oraz które wykażą swój związek z polskością.

RÓŻNICE MIĘDZYKULTUROWE (intercultural differences)

Są to różnice w wartościach jakie kierują zachowaniem człowieka, w normach jakim się podporządkowuje i sposobach zachowania i komunikacji uznawanych przez daną grupę kulturową za słuszne.

SEPARACJA (separation)

Jedna z czterech strategii akulturacyjnych. Polega na oddzieleniu się i zanegowaniu kultury kraju przyjmującego i w tym samym czasie kultywowanie swoich tradycji ojczystych. Wynika z chęci zachowania tradycyjnego stylu życia i obrony tradycyjnych wartości. Wiąże się z odbiorem kultury kraju przyjmującego jako mniej wartościowej. Często jest skutkiem traktowania przybyszów w nieprzyjazny sposób, a ich kultury jako mało wartościowej.

SKRYPT KULTUROWY (WZÓR)

Kulturowy wzór zachowania określa, jak jednostka powinna reagować na sytuacje uważane za doniosłe dla niej samej i dla grupy, aby zachować się zgodnie z „oczekiwaniem” i nie popaść w konflikt z innymi członkami grupy. Najczęściej statystycznie powtarzalny sposób zachowania się w określonych sytuacjach.

SOCJALIZACJA (socialization)

Proces uczenia się i uwewnętrznienia kulturowo uwarunkowanych reguł i wzorów zachowania. Ten długotrwały proces obejmuje przyswajanie sobie i biegle opanowywanie społeczno-kulturowych norm, postaw, wartości i systemów przekonań.

SOMATYZACJA (somatization)

Dolegliwości fizyczne będące przejawem stresu psychicznego.

STEREOTYP (stereotype)

Uproszczony, zgeneralizowany zespół przekonań na temat pewnej grupy ludzi, zawierający wyróżniające ich cechy psychologiczne.

STEREOTYP KULTUROWY (cultural stereotype)

Uproszczony, zgeneralizowany zespół przekonań na temat pewnej grupy ludzi funkcjonujący w powszechnej świadomości, rozpowszechniony w danej grupie, czy nacji lub uniwersalny.

SPOŁECZEŃSTWA WIELOKULTUROWE (multicultural societies)

Społeczeństwa, w których różne kultury i grupy narodowe współistnieją obok siebie nie nawiązując jednak ze sobą rzeczywistych i efektywnych kontaktów i współpracy. Różnorodność może być w tych społeczeństwach postrzegana jako zagrożenie, a co za tym idzie: łatwo mogą się w nich tworzyć stereotypy, z nich uprzedzenia, a z nich zachowania dyskryminacyjne.

SPOŁECZEŃSTWA MIĘDZYKULTUROWE (intercultural societies)

Różnorodność traktuje się w nich jako jeden z pozytywnych komponentów mogących służyć rozwojowi społecznemu, politycznemu i gospodarczemu. Społeczeństwa międzykulturowe charakteryzują się wysokim poziomem kontaktów i współpracy społecznej, a także wzajemnym poszanowaniem wartości, norm i zachowań różnych grup kulturowych.

SZOK KULTUROWY (culture shock)

Według modelu Adlera jest to pięciostopniowy proces edukacyjno-rozwojowy o możliwych zarówno negatywnych, jak i pozytywnych konsekwencjach. Przejście przez ten proces jest związane z możliwością wypracowania tożsamości dwu- lub wielokulturowej, i możliwości satysfakcjonującego funkcjonowania w więcej niż jednym kontekście kulturowym. Pierwszy etap tego modelu to faza turystyczna, w drugim etapie pojawia się poczucie napięcia i dezorientacji wywołanej różnicami kulturowymi, trzeci etap to początek procesu powrotu do zdrowia po trudnościach poprzedniego etapu, w czwartym etapie stabilizują się emocje, możliwe staje się doświadczenie zarówno pozytywnych, jak i negatywnych aspektów nowej kultury, piąty etap to utworzenie się tożsamości dwu- lub wielokulturowej.

UCHODŹCY (refugees)

Zgodnie z zapisem w Konwencji Genewskiej z 1951 roku, dotyczącej statusu uchodźcy; uchodźca „to osoba, która na skutek uzasadnionej obawy przed prześladowaniem z powodu swojej: rasy, religii, narodowości, przynależności do określonej grupy społecznej lub z powodu przekonań politycznych przebywa poza granicami państwa, którego jest obywatelem i nie może lub nie chce z powodu tych obaw korzystać z ochrony tego państwa, albo która nie ma żadnego obywatelstwa i znajdując się, na skutek podobnych zdarzeń, poza państwem swojego dawnego stałego zamieszkania i nie może lub nie chce z powodu tych obaw powrócić do tego państwa”.

UPRZEDZENIE (prejudice)

Tendencyjna ocena jakiejś grupy, oparta na rzeczywistych lub wyobrażonych właściwościach jej członków. Ocena ta jest wzmocniona negatywnymi emocjami odczuwanymi wobec tej grupy. Uprzedzenia wynikają ze stereotypów i mogą prowadzić do zachowań dyskryminacyjnych.

USUWANIE NIEPEWNOŚCI (uncertainty reduction)

Jeden z najważniejszych celów, do jakich dążą rozmówcy w początkowej fazie interakcji międzykulturowej; dążenie do obniżenia poziomu niepewności i lęku odczuwanych podczas prób dekodowania przekazów międzykulturowych.

UWAŻNOŚĆ (mindfulness)

Strategia poprawiania komunikacji międzykulturowej, dzięki której ludzie mogą się stawać świadomi swoich nawyków, skryptów umysłowych oczekiwań kulturowych dotyczących komunikacji.

WARTOŚĆ

Dowolny przedmiot materialny, idea lub instytucja, przedmiot rzeczywisty lub wyimaginowany, w stosunku do którego jednostki i zbiorowości przyjmują postawę szacunku, przypisują mu ważną rolę w życiu i dążenie do jego osiągnięcia odczuwają jako przymus.

WIEDZA KULTUROWA

Wiedza na temat innej kultury dotycząca wartości, norm, skryptów zachowań, postaw, wymiarów kulturowych. Brak tej wiedzy powoduje stosowanie schematów i używanie mechanizmów stereotypów.

WRAŻLIWOŚĆ MIĘDZYKULTUROWA

Rozumiana jako świadomość konsekwencji różnic kulturowych. Postawa empatii, otwartości, ciekawości i elastyczność w relacjach międzykulturowych.

WYKLUCZENIE SPOŁECZNE (social exclusion)

Zjawisko będące przeciwieństwem integracji. Zwykle jest efektem dyskryminacji opartej na pochodzeniu kulturowym czy etnicznym, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, itp. Skutkuje ubóstwem, wzajemną wrogością i wykluczeniem z dostępu do edukacji, opieki zdrowotnej, itd. Można mówić o wykluczeniu instytucjonalnym, kiedy wynika z systemu prawnego.

WYMIARY KULTURY (culture dimensions)

Sposób opisu kultur i ich wzajemnych porównań, najczęściej poprzez pomiar akceptacji i znaczenia różnych wartości w różnych społeczeństwach.

V. WYBRANE ORGANIZACJE I INSTYTUCJE ZAJMUJĄCE SIĘ WIELOKULTUROWOŚCIĄ, KSZTAŁTOWANIEM PRAW CZŁOWIEKA, DZIAŁANAMI NA RZECZ UCHODźCÓW I MIGRANTÓW:

Helsińska Fundacja Praw Człowieka <http://www.hfhr.pl/>

Amnesty International Polska <http://amnesty.org.pl/>

Polska Akcja Humanitarna <http://www.pah.org.pl/>

Caritas Polska <http://www.caritas.pl/>

Polski Czerwony Krzyż <http://www.pck.pl/>

Związek Harcerstwa Polskiego <http://www.zhp.pl/>

Fundacja Ocalenie <http://fundacjaocalenie.org.pl/>

Stowarzyszenie Interwencji Prawnej <http://interwencjaprawna.pl/>

Stowarzyszenie Centrum Inicjatyw Międzykulturowych <http://www.cim.org.pl/>

Stowarzyszenie jeden świat <http://jedenswiat.org.pl/>

Urząd ds. Cudzoziemców <http://www.udsc.gov.pl/>

Rzecznik Praw Obywatelskich <http://www.rpo.gov.pl/>

Polskie Forum Migracyjne <http://www.forummigracyjne.org/pl>

Wysoki Komisarz Narodów Zjednoczonych ds. Uchodźców <http://www.unhcr-centraleurope.org/pl/index.html>

UNESCO <http://www.unesco.pl/>

Międzynarodowa Organizacja ds. Migracji <http://www.iom.pl/default.aspx>

BIBLIOGRAFIA:

Edukacja Międzykulturowa. PAJP.

Kultura wczoraj i dziś: próba definicji oraz ustalenia zakresu pojęciowego kultury, Emilia Wallheim

Pakietu edukacyjnego: „Kompas. Edukacja o prawach człowieka w pracy z młodzieżą”, Rada Europy, 2005

Warsztaty kompetencji międzykulturowych – podręcznik dla trenerów. Pod redakcją Marzeny Lipińskiej, Warszawa 2008