

## KOMUNIKACJA MIĘDZYKULTUROWA. WYMIAR EDUKACYJNY

*У статті автором представлений метод навчання, що сприяє формуванню позитивного ставлення до зарубіжної культури, який був би відкритим та позбавленим стереотипів. Тренінг міжкультурової комунікації (ТМК) проводився у формі семінару на факультеті політичних наук та журналістики Університету імені Адама Міцкевича в Познані (Польща).*

**Ключові слова:** тренінг міжкультурової комунікації, метод.

*Целью данной статьи является представление автором метода в образовании, направленного на развитие позитивного отношения к зарубежной культуре, который был бы открытым и лишённым предрассудков. Тренинг межкультурной коммуникации (ТМК) проводился в форме семинара на факультете политических наук и журналистики Университета имени Адама Мицкевича в Познани (Польша).*

**Ключевые слова:** тренинг межкультурной коммуникации, метод.

*The purpose of this paper is to present the author's educational method for developing an attitude towards foreign cultures, that would be open and devoid of prejudices. The Training in Intercultural Communication (TIC) course, offered by the Faculty of Political Science and Journalism at Adam Mickiewicz University in Poznań, Poland, takes the form of a workshop offering mentally, behaviorally and emotionally stimulating exercises.*

**Key words:** the Training in Intercultural Communication, method.

«Im lepiej poznajemy inne kultury, tym więcej różnic widzimy» (C. K. Oyster)

This paper defines the educational aims and expected teaching outcomes, and outlines the contents of the workshops, including the issues of cultural differences and similarities with respect to non-verbal communication, understanding cultural identity in Oriental and Occidental cultures, and the factors that hinder intercultural communication, such as stereotypes and prejudices.

The ultimate goal of TIC, to be achieved by means of the above-mentioned issues and methods, is to motivate the participants to think in terms of rejecting their prejudices towards foreign cultures and to develop an attitude of mutual trust, which is so important in forming intercultural competence. Extensive training of this type in various age groups can facilitate new attitudes and efficient comprehension of a culturally diverse world.

**Wstęp.** Kontakty międzykulturowe i wymiana różnych dóbr implikuje sytuację wzajemnej zależności i poczucia wspólnego losu, co we współczesnym świecie staje się niezbędnym warunkiem współdziałania i rozwoju kultur. Wymaga porozumienia i kooperacji w zakresie rozwiązywania problemów politycznych, gospodarczych, społecznych oraz bezpieczeństwa.

Poznawanie obcych kultur dla turysty jest przyjemnością, a dla wędrowcy poszukującego pracy

stanowi konieczność. Z jednej strony ekscytacja, z drugiej – poczucie frustracji oraz koloryt przykrych emocji [16, s. 232-234]. Słaba znajomość odwiedzanej kultury nie jest rzadkością i niesie za sobą ryzyko pomyłek lub nieuzasadniony entuzjazm, który opada przy napotkaniu pierwszych trudności i barier komunikacyjnych.

Rozwój kompetencji międzykulturowych nie nadąża za narastającym tempem ruchów migracyjnych. Wiele do życzenia pozostawia także kultura osobista migrantów, niezależnie od narodowości. Indywidualne cechy uczestników kontaktu międzykulturowego mogą zawierać wewnętrzne ograniczenia lub predyspozycje, dające szansę powodzenia w procesie wzajemnej komunikacji. Aspekt poznawczy spotkań międzykulturowych oraz potrzeba efektywnego dialogu wyzwała współcześnie konieczność rozwijania odpowiedniej postawy uczestników migracji i stanowi dla narodów wyzwanie edukacyjne.

W drugiej połowie XX wieku, w celu zmniejszenia napięć i ułatwienia akulturacji [9, s. 197], wprowadzono dwa rodzaje treningów międzykulturowych [6, s. 234-235]:

– informacyjny, którego zadaniem jest przybliżenie cudzoziemcom realiów kultury kraju, do którego przybyli, w celu łatwiejszej adaptacji;

– uwrażliwiający na różnice międzykulturowe (kurs «świadomości i wiedzy kulturowej»).

**Trening komunikacji interkulturowej.** Wymienione rodzaje treningów, w ocenie autorki, nie wyczerpują wymaganej problematyki i nie dają możliwości szerszego rozwijania kompetencji międzykulturowych, gdyż ograniczone zostały ramami przyjętych w nich celów. Przedstawiony poniżej rodzaj treningu kładzie nacisk na wiedzę o kulturach, komunikację, procesy wewnętrzne jednostki oraz procesy grupowe, jako czynniki odpowiedzialne za jakość dialogu międzykulturowego.

Proponowany w niniejszej wypowiedzi Trening Komunikacji Interkulturowej (TKI), wprowadza nowy element w postaci wymiany doświadczeń uczestników. Stanowi przy tym modyfikację powyższych, polegającą na połączeniu celów każdego z nich i zawiera:

- elementy treningu informacyjnego na temat innych kultur;
- wiedzę na temat podobieństw i różnic kulturowych;
- poznawanie własnej postawy poprzez ćwiczenia i wymianę doświadczeń międzykulturowych.

TKI, wsparty psychologicznym przygotowaniem trenera i jego znajomością procesu dynamiki grupowej, podnosi efektywność zajęć.

**Cele edukacyjne.** Głównym celem TKI jest poszukiwanie wraz ze studentami odpowiedzi na pytanie:

Jak porozumiewać się z przedstawicielami obcych kultur, by mimo wielu różnic, nawiązać efektywną komunikację międzykulturową?

Odmienności kulturowe, tak w przeszłości jak i współcześnie, wywołują problem wzajemnego współistnienia. Ludzie często błędnie interpretują system wartości i zachowanie obcych, gdyż oceniają ich przez pryzmat wartości własnej kultury, własnych doświadczeń i stereotypów. Poszerzenie wiedzy o kulturach może zapobiec niepotrzebnym pomyłkom.

Umiejętność rozwiązywania problemów i regulowania stosunków międzygrupowych<sup>1</sup> w dużej mierze zależy od świadomości kulturowej społeczeństw oraz świadomości indywidualnej, zdolności do elastycznego myślenia i radzenia sobie z wielokulturowością. Obydwa rodzaje świadomości – jednostkowa i zbiorowa – zwrócić na siebie wpływają [15, s. 85-86], co może umacniać stereotypy i uprzedzenia.

Powodzenie komunikacji międzykulturowej zależy zarówno od czynników zewnętrznych, np. kontekst kulturowy, sytuacyjny, realia polityczne, religijne, historyczne, jak i uwarunkowań wewnętrznych jednostki. Trudniej jest zmieniać nastawienie całych grup niż poszczególnych jednostek. Dlatego bezpośredni kontakt interpersonalny odpowiednio przygotowanych przedstawicieli różnych kultur ma większe szanse powodzenia w budowaniu porozumienia międzykulturowego. Na czynniki zewnętrzne nie zawsze mamy wpływ, natomiast to, co jest możliwe – to praca nad sobą samym.

Podstawowym celem TKI jest zaszczepienie wiary we własną elastyczność i kreatywność w rozwijaniu otwartej i tolerancyjnej postawy międzykulturowej, ponieważ czynnik indywidualny, jako rdzeń osobowości, wytycza dalszy przebieg relacji interpersonalnych oraz międzygrupowych [14, s. 260-261], by zwrócić oddziaływać na jednostkę. Proces ten na ogół jest nieuświadomiony.

Według Young Yun Kim, kompetencja międzykulturowa obejmuje trzy wymiary [por.: 11, s. 30 i 15, s. 101], które stanowią elementy postawy:

1. poznawczy (znajomość języka, kody niewerbalne, wartości, symbole, wiedza);
2. afektywny (motywacja, orientacja emocjonalna i estetyczna, postawa wobec gospodarzy);
3. behawioralny (zdolność do mówienia, do słuchania i stosowania reguł kultury gospodarzy).

Prawidłowy kontakt międzykulturowy zakłada poszanowanie różnic i granic osobistych. Nie zakłada deprecjacji żadnej ze stron. Ponadto szacunek dla obcej kultury, połączony z chęcią jej poznawania, nie oznacza zaprzeczania wartościom własnej kultury.

W związku z powyższym cele TKI, jako przedmiotu edukacyjnego, zakładają:

Przedstawienie psychologicznych aspektów komunikowania międzykulturowego z uwzględnieniem różnic i podobieństw kulturowych w zakresie porozumiewania niewerbalnego.

Rozwijanie postawy wzajemnego zrozumienia, otwartości i zainteresowania oraz tolerancji odmienności.

Przedstawienie mechanizmu powstawania stereotypów i uprzedzeń narodowościowych oraz poszukiwanie sposobów ich niwelowania.

Zrozumienie wpływu procesów grupowych jak: normy grupowe, atrybucje, etnocentryzm i lęk międzygrupowy na stosunki międzygrupowe.

Rozwijanie kompetencji w zakresie budowania kontaktu w oparciu o postawę wzajemnego szacunku.

Realizacja wytyczonych celów daje szansę ich osiągnięcia, w oparciu o zastosowaną metodę edukacyjną, która wymaga od prowadzącego odpowiednich kompetencji.

**O metodzie.** Proponowany typ zajęć ma charakter warsztatowy z dużą proporcją ćwiczeń aktywizujących uczestników mentalnie, behawioralnie i emocjonalnie, czyli uruchamiających wszystkie elementy postawy, ważne dla rozwoju kompetencji międzykulturowej.

Podstawowe metody pracy stanowią: struktury ćwiczeniowe – jako sytuacje eksperymentalne, osobiste doświadczenie, informacje zwrotne uczestników (feedback) i podsumowujący komentarz trenera. Proces TKI uwzględnienia potrzeby uczestników oraz dynamikę procesów grupowych. Dla zachowania dobrej dynamiki treningu elementy wykładu, który pełni rolę informacyjną, powinny być przeplatane ćwiczeniami oraz ciekawostkami na temat innych kultur. Trenowanie komunikowania międzykulturowego przebiega na trzech płaszczyznach: uświadomienia i wiedzy, emocji oraz umiejętności [6, s. 333].

<sup>1</sup> Tu autorka używa sformułowania «międzygrupowy» zamiennie do określenia «międzykulturowy».

Aktywizowanie procesów wewnętrznych jednostki na kilku płaszczyznach jednocześnie odciska silniejszy ślad pamięciowy, ponieważ porusza nie tylko mentalne procesy pamięciowe, ale i pamięć emocjonalną. Uświadomienie sobie własnego potencjału jest pierwszym krokiem do rozwoju i kreatywnej zmiany postawy wobec obcych. W ten sposób TKI pełni rolę uwrażliwiająca i otwierająca na kontakty z obcymi. Ponadto podtrzymanie uwagi i zainteresowania uczestników wspiera wzajemna wymiana doświadczeń międzykulturowych oraz adekwatnie wpleciona anegdota i właściwe poczucie humoru, które nie deprecjonuje innych kultur, a pozwala zachować dystans do własnej [15, s. 102].

Zajęcia z TKI dla studentów WNPiD UAM w Poznaniu prowadzone są w bloku 10 godzin (cały dzień), ponieważ dynamika grupowa wspomaga zaangażowanie uczestników i stały wzrost energii w grupie, czego nie zapewnią krótkie bloki zajęć z dłuższymi odstępami w czasie. Możliwe jest wydłużenie wymiaru godzin (15-20 godz. w ciągu dwóch dni), co zależy od propozycji programowej i możliwości organizacyjnych uczelni, szkoły.

W trakcie treningu grupa wraz z prowadzącym TKI tworzy krąg (stoły i ławki stanowią fizyczną barierę i nie służą rozwijaniu postawy otwartości). Struktura komunikacyjna kręgu jest stara jak ludzkość, doceniana również współcześnie, bowiem daje możliwość kontaktu każdego z każdym i wyrównuje poziom wzajemnych relacji. Warto studentom uzasadnić znaczenie tej struktury. Ponadto przedstawienie programu TKI na początku zajęć pozwala uczestnikom przybliżyć oferowane treści programowe i zrozumieć ich specyficzną formułę.

Forma wzajemnego zwracania się uczestników po imieniu nadaje kontaktom charakter bardziej osobisty i służy zbliżeniu, co roztopia pierwsze lody i jednocześnie sprawia, iż każdy czuje się w tej sytuacji tak samo ważny. Grupa staje się też bardziej swobodna, łatwiej i chętniej uczestniczy w proponowanych ćwiczeniach. Zaskoczenie lub niepewność, które pojawiają się na początku zajęć (struktura kręgu dla niektórych może mieć charakter konfrontacyjny), ulega zniwelowaniu, zwłaszcza, gdy grupa o tym porozmawia.

Dyskusja ta pozwala przejść do wymiany osobistych doświadczeń w temacie sytuacji zaskakujących kulturowo, zwłaszcza, gdy nauczyciel zainspiruje grupę własnymi. Uczestnicy stają się bardziej otwarci i skłonni do wypowiedzi. Należy tylko pamiętać o głównych celach TKI, by pojedyncze osoby, skłonne do bycia w centrum uwagi, nie zdominowały całego procesu grupowego. Skupianie uwagi na sobie a nie na kontakcie z innymi jest właśnie przykładem ich osobistej bariery i może utrudniać pracę nad rozwijaniem międzykulturowych kompetencji. Wymiana doświadczeń służy poznawaniu się, niweluje wzajemne obawy i zachęca do udziału w proponowanych ćwiczeniach. Pozytywne emocje ułatwiają podejmowanie nowych interakcji, integrują oraz pomagają utrzymać energię grupy na wysokim poziomie podczas całego bloku zajęć.

Nauczyciel kreuje to spotkanie, zależnie od własnych predyspozycji wewnętrznych, i nadaje mu określony charakter. Cały jego osobisty potencjał jest jednocześnie jego narzędziem pracy. Rola nauczyciela jako lidera najważniejsza jest na początku, by grupa mogła «ruszyć» z miejsca, wypracowując odpowiednie dla siebie tempo pracy (każda grupa pracuje trochę inaczej mimo tego samego programu). W efektywnej grupie rola lidera staje się wymienna, co oznacza, że, nadal realizując program, może się on nieco wycofać i dać więcej przestrzeni do aktywności i działania członkom grupy.

Dobra atmosfera w grupie to ogromny sprzymierzeniec dla prowadzącego TKI. Uzyskany klimat jest wypadkową wszystkich jej członków. Jednak to zaangażowanie nauczyciela modeluje zachowania uczestników i w dużej mierze wpływa na efektywność pracy grupy. Ponadto trener wypracowuje swój autorytet i jako lider może mieć dwojaki wpływ na kierunek jej działania [14, s. 270]: konstruktywny lub destrukcyjny – gdy sam posiada wiele ograniczeń. Istotną sprawą dla TKI jest postawa trenera, starającego się myśleć niestereotypowo, wyzbyta z uprzedzeń, albowiem właśnie to pozwala być wiarygodnym we własnych kompetencjach i realizacji celów edukacyjnych.

Zachodzący w grupie proces integracji pozwala jej osiągnąć coraz lepszy współczynnik współpracy, który ma zaowocować w zadaniu końcowym: Co Ty możesz zrobić dla dobrego dialogu międzykulturowego? – propozycje sposobów budowania dobrych relacji. Zadanie to polega na wypracowaniu przykładów budowania pozytywnych postaw wobec obcych w postaci ofert, które studenci, w oparciu o zdobytą wiedzę i własne doświadczenie, przygotowują w grupach kilkuosobowych w formie plakatu na dużych arkuszach papieru. Zadanie zakłada kreatywność uczestników, dlatego forma jego wykonania jest dowolna. Jedynym ograniczeniem (technicznym) może być rodzaj materiałów przeznaczonych do jego wykonania. Następnie zespoły prezentują przygotowane oferty, które nie podlegają ocenie, ponieważ mają stanowić zachętę do dalszego rozwoju kreatywności w codziennych realiach.

Metoda treningu komunikacji międzykulturowej zakłada elastyczność zarówno w zakresie programu, jak i sposobu jego przeprowadzenia. Aby blok zajęciowy nie był nużący i podnosił energię grupy, fragmenty wykładu należy przeplatać strukturami warsztatowymi. Każdy trener grupowy znajdzie odpowiednią dla siebie formułę. Ważne, żeby jak najlepiej wykorzystał osobisty potencjał (nie tylko mentalny), by wspomagać rozwój umiejętności uczestników TKI. Zastosowana metoda treningu ma charakter edukacyjnej zabawy, co ułatwia przyswajanie nowej wiedzy. Uwrażliwia na kontakt, a swoim charakterem wspomaga efektywność kształcenia w zakresie komunikacji międzykulturowej.

**Spodziewane efekty kształcenia.** Dla efektywności rezultatów edukacyjnych ogromne znaczenie ma zastosowanie przedstawionej metody treningu. Zajęcia tego typu posiadają specyficzne właściwości

aktywizujące i potrafią uruchomić nawet osoby zamknięte i nieśmiałe. Z kolei proces integracyjny, który następuje dzięki różnorodnym strukturom ćwiczeniowym, sprzyja w rozwijaniu postawy otwartości, co wiąże się z celami edukacyjnymi.

Poza tym zajęcia o charakterze praktycznym umożliwiają edukację poprzez poszerzenie świadomości na wszystkich jej poziomach: myśli, emocji, percepcji oraz ciała [14, s. 259], a także rozpoznanie własnych umiejętności interpersonalnych, ponieważ uczestnicy

kontaktu międzykulturowego, jako reprezentanci różnych narodów i kultur, wnoszą swój indywidualny pierwiastek osobowości. A doświadczanie samego siebie w bezpośrednich kontaktach z innymi osobami służy rozwijaniu posiadanego potencjału wewnętrznego. Oczekiwanym rezultatem TKI jest rozwój kompetencji międzykulturowej w trzech obszarach (Tabela 1):

- mentalnym (wiedza);
- emocjonalnym;
- behawioralnym.

Tabela 1

**Oczekiwane efekty kształcenia Treningu Komunikacji Interkulturowej (TKI)**

Oczekiwane efekty kształcenia TKI w następujących obszarach		
Sfera mentalna – wiedza	Sfera emocjonalna	Sfera behawioralna
<ul style="list-style-type: none"> <li>– wiedza o sobie samym na czterech poziomach świadomości: myśli, emocji, percepcji i ciała w kontakcie z obcymi;</li> <li>– świadomość własnych reakcji w relacjach międzykulturowych;</li> <li>– wiedza dotycząca ekspresji podstawowych emocji, niezależnych od kultury pochodzenia;</li> <li>– wiedza na temat niewerbalnych aspektów komunikacji międzykulturowej;</li> <li>– wiedza na temat granic psychologicznych;</li> <li>– rozpoznawanie własnych kompetencji międzykulturowych;</li> <li>– otwartość na nowe informacje o obcych kulturach (myślenie wbrew stereotypom).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– rozumienie własnych emocji w określonej sytuacji międzykulturowej;</li> <li>– umiejętność kontroli emocji w trudnych sytuacjach międzykulturowych;</li> <li>– pozytywna spontaniczność emocjonalna;</li> <li>– akceptacja siebie i obcych w aspekcie odmienności kulturowej, wzajemna tolerancja;</li> <li>– wrażliwość na różnice kulturowe i chęć ich poznawania bez wyrzekania się własnych wartości kulturowych;</li> <li>– przyjazne nastawienie do obcych;</li> <li>– szacunek dla tradycji kulturowej i religijnej tak własnej, jak i obcych.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– umiejętność otwartego i spójnego wyrażania siebie bez lęku w zakresie myśli, uczuć, potrzeb i zachowań;</li> <li>– umiejętność budowania prawidłowego kontaktu bez przekraczania wzajemnych granic interpersonalnych;</li> <li>– kompetencje w zakresie korygowania własnych błędów komunikacyjnych;</li> <li>– umiejętność odzwierciedlania reakcji emocjonalnych (raport);</li> <li>– poczucie humoru jako forma zdrowego dystansu do samego siebie, a nie jako wyśmiewanie się z obcych kultur.</li> </ul>

**Treści merytoryczne.** Treści merytoryczne TKI poszerzają wiedzę i kompetencje międzykulturowe w oparciu o następujące zagadnienia:

**Kultura i jej znaczenie.** Kultura stanowi tło dla relacji i dostarcza kontekstu, który nadaje znaczenie każdemu fizycznemu działaniu. Nie sposób zajmować się komunikowaniem międzykulturowym bez uwzględnienia pojęcia kultury. Jednak ogromna liczba definicji kultury pokazuje, że nie jest to pojęcie łatwe do zdefiniowania. Próba doprecyzowania tego pojęcia przez uczestników uruchamia ich procesy mentalne na poszukiwania wspólnego mianownika różnych kultur.

Kulturę można pojmować: jako dynamiczny system reguł – jawnych i ukrytych, ustanawianych przez grupy i mających zapewnić im przetrwanie, dotyczących wartości, przekonań, norm i zachowań, podzielanych przez grupę, lecz w różnym stopniu uznawanych przez poszczególne jednostki w ramach grupy, przekazywanych z pokolenia na pokolenie, stosunkowo trwałych, lecz mogących się zmieniać z upływem czasu [9, s. 26].

Dla porównania można przedstawić różne pojęcia, jako odmienne sposoby pojmowania kultury.

**Komunikacja międzykulturowa.** Komunikowanie międzykulturowe towarzyszy ludziom od zarania dziejów i początkowo, mimo bariery językowej, pomagały w tym gesty, dźwięki, rytuały, rysunki, obrazy, następnie mowa werbalna (kod językowy), listy, książki, telefon, radio, prasa, aż po współczesne technologie satelitarne i telefonie komórkowe. Doskonały przykład przepływu informacji stanowi muzyka i taniec. Łączą one ludzi na całym świecie i w mniejszym stopniu napotyka ją na barierę językową.

Esencję każdej kultury stanowi język, czyli kod werbalny. Buduje on system znaczeń, pozwala przekazywać pokoleniowo wypracowane rozwiązania, osiągnięcia oraz wiedzę w każdej dziedzinie. Organizuje percepcję rzeczywistości, pozwala tworzyć kulturę i tradycję [13, s. 125].

Komunikowanie międzykulturowe to proces przenoszenia znaczeń, za pomocą wszelkich symboli i znaków umysłu [11, s. 13-14] (nie tylko za pomocą języka werbalnego), lub inaczej, proces wymiany myśli i znaczeń między ludźmi reprezentującymi różne kultury [11, s. 23]. Proces ten przebiega na

wielu płaszczyznach (polityczna, gospodarcza, kulturalna, turystyczna i in.), ale to człowiek przekazuje znaczenia i człowiek je odbiera, nadając w ten sposób międzykulturowym relacjom interpersonalnym niepowtarzalny klimat.

Celem komunikowania międzykulturowego nie jest zniesienie różnic, lecz wzajemne poznawanie się, by lepiej zrozumieć to, czym się różnimy [10, s. 9], przy utrzymaniu własnej tożsamości kulturowej.

potrzeba → cel → dążenie → akt komunikacyjny

*Rys. 1. Mechanizm motywacyjny w nawiązaniu kontaktu międzykulturowego.*  
*międzykulturowy*

**Różnice i podobieństwa kulturowe w niewerbalnej komunikacji międzykulturowej.** Zjawisko wielokulturowości z jednej strony zawiera aspekt atrakcyjnej różnorodności. Jednak – z drugiej – skupianie się tylko na różnicach może nasilać uprzedzenia. W celu dobrej komunikacji lepiej się skupić na tym, co ludzi łączy, a nie dzieli, różnice zaś poznawać, by uniknąć nieporozumień.

Uniwersalnym językiem na świecie i znacznie starszym od werbalnego jest mowa ciała jako wyznacznik ekspresji emocji. Podstawowych sześć emocji na całym świecie ludzie doświadczają i okazują bardzo podobnie [1, s. 175-176]. Ponadto dobrze znane wszystkim różnorodne doznania cielesne (fizjologia emocji), jak: bicie serca, pocenie się, napinanie/rozluźnianie mięśni, skurcz w żołądku, «klucha» w gardle, wzrost ciśnienia krwi, nogi «z waty», oddech płytki/głęboki, rozszerzone źrenice, itp. towarzyszą różnorodnym stanom emocjonalnym.

Rola komunikatów niewerbalnych w budowaniu kontaktu międzykulturowego nie zawsze jest doceniana. Mowa ciała podlega dużo mniejszej kontroli niż komunikacja werbalna, zatem spontaniczność zachowań może pomóc lepiej zrozumieć obcego. Podobieństwa niewerbalne dotyczą także kłamstw i niespójności, które rozpoznawane są w międzynarodowym języku mimicznym jako komunikaty z różnych kanałów, gdzie ręce określane są jako detektory kłamstwa, ponieważ «kłamstwa swędzą».

Natomiast odmienności kulturowe, utrwalone są mocno przez tradycję. Prezentują różnice na wielu płaszczyznach, co czyni wielokulturowość zjawiskiem wielobarwnym, aczkolwiek nie zawsze zrozumiałym. Posługiwanie się ciałem wynika, bowiem, z wpojonych i mocno utrwalonych w dzieciństwie zasad i norm kulturowych. Toteż interpretacja wartości i symboli obcej kultury przez pryzmat własnej może prowadzić do błędnych wniosków. Zdarza się, że te same gesty w różnych kulturach mają zgoła inne znaczenie [2, s. 30]. By uniknąć nieporozumień, należy je poznawać. Połączenie wiedzy o różnicach i podobieństwach kulturowych ukazuje wielokulturowość z różnych perspektyw i czyni jej obraz pełniejszym.

Dla uzyskania dobrego klimatu w dialogu międzykulturowym niezwykle pomocne jest zjawisko odzwierciedlenia lub, inaczej, raportu z partnerem interakcji. Nie są one tym samym, choć podczas

Mimo wielu ograniczeń komunikacyjnych w międzykulturowym porozumiewaniu się oraz licznych wojen na przestrzeni dziejów, w człowieku zwyciężała chęć nawiązania kontaktu. Albowiem to potrzeby stanowią motor do działania, inspirują człowieka do realizacji jakiegoś celu i nawiązania kontaktu międzygrupowego, co można przedstawić w następujący sposób (Rys. 1):

obserwacji wyglądają podobnie. Odzwierciedlenie to nieuświadomiana spontaniczna synchronizacja mowy ciała partnerów, wynikająca z ich wzajemnej bliskości. Natomiast raport polega na portretowaniu zachowań partnera interakcji i ma charakter intencjonalny, w celu stworzenia atmosfery bliskości [2, s. 173-176]. Umiejętność posługiwania się mową ciała w taki sposób, aby nie przybrała charakteru «małpowania», zmniejsza dystans i pozwala zbudować raport. Nie oznacza to, żeby «spoufalać się czy narzucać, lecz zbliżyć się do drugiego człowieka na tyle, na ile pozwala własna i cudza godność» [2, s. 175, 117, 199].

W ramach tematu różnic kulturowych ważnym zagadnieniem, które warto przedstawić, jest płęć i przypisywane jej znaczenie kulturowe. Światy kobiet i mężczyzn porównywane są do odmiennych kultur. Badania naukowe, zakrojone na szeroką skalę, dotyczące odmienności roli kobiety i mężczyzny w różnych kulturach, pokazują, że sposób wywiązywania się ze swych ról jest oceniany społecznie (pozytywnie albo negatywnie) w oparciu o stereotypy płci, obowiązujące w danej kulturze [por.: 6, s. 137-138 i 9, s. 228, 247.].

Kolejne zagadnienie w zakresie komunikacji niewerbalnej przedstawia zróżnicowanie uwrażliwienia kultur na kontekst [por.: 6, s. 107-110, 117-119], towarzyszący spotkaniom międzykulturowym. Wysoki poziom uwrażliwienia na kontekst wykazują kraje arabskie, azjatyckie i afrykańskie. Istotne znaczenie dla dobrej, w ich pojęciu, komunikacji stanowi oprawa spotkania, miejsce i rodzaj sytuacji, przyjacielska relacja między rozmówcami oraz pośrednia forma wypowiedzi (metafory, aluzje). Wielu znaczeń trzeba się domyślić, nie są one wyrażane wprost w kulturach kolektywistycznych. Bardziej cenią sobie wrażliwość i takt, niż jasność wypowiedzi (Zgadnij, o co mi chodzi?). Natomiast niski poziom znaczenia kontekstu dla relacji międzykulturowej dotyczy kultur Zachodu (Kanada, Europa, Izrael, Australia). Tu się liczy bezpośredni styl konwersacji; jasność, zwięzłość i płynność wypowiedzi, szybkie przystąpienie ad rem. Duże znaczenie ma czas i punktualność (Time is money), precyzja wypowiedzi i pewność siebie. (Nie mam czasu zgadywać, o co Ci chodzi!).

Według opinii autorki obie postawy kulturowe powinny się uzupełniać: i wrażliwość na kontekst, i na sprawę. Dlatego efektywność międzykulturowego porozumienia powinna polegać na obustronnym

poszukiwaniu tzw. złotego środka w celu wzajemnego zbliżenia.

Tożsamość kulturowa oraz wymiary różnicujące kultury Wschodu i Zachodu.

Tożsamość człowieka jest ściśle związana z systemem wartości, światopoglądem i przywiązaniem do tradycji, a także z jego cielesnością, kolorem skóry, rasą. Tożsamość kulturowa jednostki związana jest z ustawicznym procesem kształtowania własnego JA, które podlega ciągłym zmianom rozwojowym w oparciu o relacje społeczne i więzi emocjonalne w określonej grupie i kontekście społeczno – kulturowym [15, s. 97]. Wśród różnych znaczeń pojęcia JA wyróżnia się dwa rodzaje tożsamości: tożsamość osobistą – jako jednostkowe cechy człowieka oraz tożsamość społeczną – aspekty JA związane z przynależnością do grupy [13, s. 99].

Na tle wielu definicji tożsamość kulturową można określić jako świadomość przynależności do własnej grupy kulturowej w aspekcie jej tradycji i odrębności etnicznej, która stanowi kontynuację charakterystycznych dla poprzednich pokoleń sposobów, myślenia, zachowań i działań, zgodnych z uznawanymi normami i wartościami [5, s. 165]; lub inaczej – jako «zaprogramowanie» kulturowe, kształtowane przez środowisko, w jakim człowiek wzrasta, a jego reakcje określane są jako typowe dla «przeszłych doświadczeń danej osoby» [6, s. 39].

Tożsamość kulturowa nie stanowi zamkniętej struktury zinternalizowanych znaczeń, lecz jest procesem własnych wyborów jednostki, której kreatywność umożliwia proces autotransformacji [8, s. 35], ciągle wyznaczając nową jakość tożsamości, np. w kierunku rozwoju tożsamości dwukulturowej. W małżeństwach dwukulturowych wymaga to od partnerów potrzeby wzajemnego przystosowania się poprzez tworzenie nowych wzorów zachowań<sup>2</sup>. Proces autotransformacji wymaga wysiłku jednostki w przeciwieństwie do zaprogramowania.

Koncepcja zaprogramowania wyróżnia dwa rodzaje JA kulturowego: indywidualistyczne i kolektywistyczne. Każde na tyle mocno zakorzenione jest we własnej kulturze, iż wytycza ona sposób myślenia i działania jako charakterystyczny styl jednostki.

JA indywidualistyczne, jako byt niezależny od grupy i kontekstu społecznego, broni swych unikalnych, wewnętrznych atrybutów: emocji, potrzeb, dążeń do samorealizacji [przedstawiciel Zachodu]. Natomiast JA grupowe jest pojmowane w odniesieniu do grupy jako współzależne, dąży do utrzymania harmonijnej równowagi w kontaktach z grupą, gdyż bez szacunku i braku lojalności wobec własnej grupy nie ma prawa bytu; cele grupowe są ważniejsze niż indywidualne; współzycie w harmonii z grupą ceni się bardziej niż wyrażanie samego siebie i własną niezależność, ponieważ «Gwóźdź, który wystaje, zostanie przyklepany [13, s. 126-128]» [przedstawiciel Wschodu].

W oparciu o wymienione rodzaje JA, można dokonać ze studentami analizy społeczeństw całego świata, które Hofstede, według badanych problemów, przyporządkował do kultur indywidualistycznych i kolektywistycznych w zakresie czterech wymiarów [6, s. 51]:

- dystans do władzy (od małego do dużego) [3, s. 65,78, 85];
- indywidualizm i kolektywizm [17, s. 100, 119, 127];
- męskość i kobiecość [18, s. 142, 157, 167];
- unikanie niepewności (słabe do silnego) [3, s. 180, 197, 209].

**Stereotypy i uprzedzenia jako bariery w komunikacji międzykulturowej.** Stereotyp to uogólnione przekonanie lub inaczej uproszczony, schematyczny obraz, otaczającej nas rzeczywistości: osób, grup, stosunków międzyludzkich, zawierający odpowiednio wyselekcjonowany obraz ich cech i zachowań<sup>3</sup>. Powstaje na podstawie niepełnej lub fałszywej wiedzy i utrwała się – z jednej strony poprzez przekazy społeczne, a z drugiej – wskutek osobistego przywiązania jednostki do własnych sądów i doświadczeń. W danej grupie społecznej treść stereotypu jest na ogół mało zróżnicowana, dlatego nabiera on charakteru uogólnionej opinii.

Stereotypy powstają na bazie schematów poznawczych [1, s. 127, 129], czyli jednostek wiedzy na dany temat. Ta porządkująca funkcja schematów, pomaga człowiekowi funkcjonować skutecznie w otaczającym świecie oraz szybko podejmować decyzje w różnych sytuacjach. Z drugiej strony, subiektywizm i selektywność przyjmowanych informacji podczas tworzenia schematów wiedzy implikuje ich uproszczenie i tendencyjność z trzech powodów [13, s. 42]:

- poszukiwanie informacji, które potwierdzają własne oczekiwania;
- informacje, potwierdzające stereotyp, są kodowane w umyśle skuteczniej;
- stereotyp zwiększa prawdopodobieństwo wystąpienia zachowań potwierdzających własne oczekiwania.

Stereotypy mogą być negatywne, jak również pozytywne [9, s. 94]. Jeśli mają charakter pozytywny i zgodne są z rzeczywistością oraz uznawane przez inne grupy kulturowe, mogą sprzyjać wzajemnym relacjom międzykulturowym. Można grupę TKI zainspirować do poszukiwania pozytywnych stereotypów tak na temat członków własnej kultury, jak i innych. Ponadto znając mechanizm powstawania stereotypów, warto być świadomym i otwartym, nie szufladkować oraz pytać, jeśli czegoś nie rozumiesz.

Uprzedzenia, w przeciwieństwie do stereotypów, z definicji mają wydźwięk negatywny. Uprzedzenie to negatywny stosunek do osoby, grupy, obcej ideologii, który powstaje często w oparciu o niesprawdzone/

<sup>2</sup> Por.: Matsumoto D., Yuang L., op. cit., [9, s. 490]; Wallas M., *Znaczenie indywidualnych czynników...*, op. cit., [16, s. 258]; Wallas M. *Lęk akulturacyjny cudzoziemców...*, op. cit., [15, s. 105].

<sup>3</sup> Por.: Aronson E., Wilson T., Akert R., op. cit., [1, s. 543-544]; Matsumoto D., Yuang L., op. cit., [9, s. 94]; Moscovici S., *Psychologia społeczna w relacji ja – inni.* – Warszawa, 1998. – S. 171.

falszywe informacje, przesady. Podobnie do stereotypów, uprzedzenia działają jak filtry – przepuszczają tylko te informacje, które zgodne są z treścią i znakiem postawy, umacniając posiadane już przekonania. Z powodu irracjonalnego i sztywnego ich charakteru człowiek uprzedzony, mimo napływania nowych informacji, nie zmienia swych przekonań, Jest odporny na racjonalną argumentację i w dodatku przekonany o całkowitej słuszności swych poglądów [por.: 13, s. 107-108 i 13, s. 44].

Uprzedzenia są niebezpieczne, jeśli stanowią grunt dla ideologii politycznej, która dąży do wyrażania wrogich zachowań, czyli dyskryminacji [por.: 1, s. 546 i 13, s. 108] w stosunku do obcych kultur. Uprzedzenia najczęściej dotyczą grup, z którymi jednostka nie miała bezpośredniego kontaktu (mało własnych doświadczeń, a dużo przejętych przekonań lub doświadczenia negatywne). W sytuacjach niejasnych, gdy brakuje informacji, budzi się niepokój, który nie mobilizuje do bezpośredniego doświadczenia i kontaktu, lecz do unikania obcych i kurczowego trzymania się znanych już, utrwalonych przekonań.

Inne czynniki utrudniające komunikację międzykulturową.

Tworzenie negatywnych opinii o członkach obcej grupy powstaje, ponadto, w oparciu o następujące czynniki: kategoryzacja, etnocentryzm, błędy atrybucji, lęk międzygrupowy i zjawisko szoku kulturowego.

**Kategoryzacja.** Procesy kategoryzacji [9, s. 99-100] (tworzenia pojęć) pozwalają nam klasyfikować, łączyć w grupy: przedmioty, obiekty oraz ludzi pod względem jakiejś cechy. W myśl teorii tożsamości społecznej człowiek kategoryzuje siebie jako przedstawiciela własnej grupy społecznej, co sprzyja w budowaniu jego tożsamości grupowej i kulturowej.

Jednak z drugiej strony proces ten powoduje faworyzację własnej grupy i deprecjację innych; we własnej – różnicowanie członków (rysy twarzy, kolor oczu, cery) i jednoczesne traktowanie obcej jako jednorodnej, bezimiennej. (My się różnimy, oni wyglądają tak samo).

Kategoryzacja oraz nastawienie na spostrzeżenie różnic (a nie podobieństw) może prowadzić do ich wyolbrzymiania oraz stać się źródłem stereotypu «obcych». Ponadto jeśli grupa «obca» spostrzegana jest jako silna i zagrażająca interesom grupy własnej, może dojść do wytworzenia uproszczonej reprezentacji tej grupy jako «zbiorowego wroga». Taka reprezentacja nazywana jest stereotypem duszy grupowej [7, s. 174].

**Etnocentryzm.** Etnocentryzm jest naturalną konsekwencją przebytej w dzieciństwie socjalizacji, której celem jest przygotowanie do pełnienia ról społecznych. Na tym etapie jest on pożyteczny. Jednak podczas interakcji międzykulturowych staje się dysfunkcyjny.

Termin ten, w aspekcie międzygrupowym, często używany jest w znaczeniu negatywnym – jako niezdolność do spostrzegania obcych z perspektywy innej niż własny model kulturowy [9, s. 87]. Grupa własna stanowi «centrum» świata, dlatego obcy oceniani są przez jej pryzmat. Normy i zachowania

oraz system wartości własnej grupy oceniane są jako uniwersalne i prawidłowe, obcej – z góry są odrzucane jako złe. Ponadto etnocentryzm wznaga współdziałanie w ramach własnej grupy, obniżając chęć współpracy z obcymi.

W takim rozumieniu prezentuje się etnocentryzm sztywny, czyli niezdolność wyjścia poza własne filtry kulturowe. Jednak, jeśli człowiek świadom jest własnego etnocentryzmu podejmuje próby zrozumienia obcej kultury, mentalności i funkcjonowania jej członków bez potrzeby rezygnacji z własnego systemu wartości, prezentując etnocentryzm elastyczny [9, s. 90-91].

Skrajne przejawy etnocentryzmu to dystans społeczny, negatywne emocje, brak zaufania, strach, obwinianie obcych za problemy własnej grupy.

**Błędy atrybucji.** Atrybucja [por.: 1, s. 187 i 9, s. 100] to proces wyjaśniania przyczyn zdarzeń i zachowań własnych, jak również innych ludzi. Stanowi ona naturalną skłonność każdego z nas, gdyż ułatwia porządkowanie informacji w sposób zrozumiały psychologicznie. Atrybucje wewnętrzne odnoszone są do wewnętrznych cech i dyspozycji człowieka, jako uwarunkowań jego zachowania. Natomiast atrybucje zewnętrzne polegają na poszukiwaniu sytuacyjnych wyjaśnień zachowania.

Błędy atrybucji związane są ze sposobem wyjaśniania zachowań grupy własnej i działań, podejmowanych przez obcych. Negatywnym zachowaniom grupy obcej skłonni jesteśmy przypisywać przyczyny personalne, a nie sytuacyjne oraz oceniać jako niepożądane – zwłaszcza, gdy są dla nas zaskakujące i niezrozumiałe. Z kolei atrybucje zewnętrzne, często służą do usprawiedliwiania działań i niepowodzeń własnej grupy. Przykładowo, w rywalizacji sportowej atrybucje wewnętrzne odniosą się do podkreślania zdolności naszej drużyny, tzn. sukces oznacza, że jest lepiej przygotowana i utalentowana, a w sytuacji porażki – atrybucja zewnętrzna – miała pecha. Z kolei oceniając obcych, rodzaje atrybucji stosowane są odwrotnie, tzn., jeśli wygrali – mieli szczęście, gdy przegrali – byli słabo przygotowani.

W aspekcie różnic kulturowych atrybucje wewnętrzne służą w kulturach w indywidualistycznych do podkreślania zdolności, a w kolektywistycznych – roli wysiłku. Natomiast atrybucje zewnętrzne w krajach indywidualistycznych służą do usprawiedliwiania się, a w kolektywistycznych stanowią sposób łagodzenia napięć i rozwiązywania konfliktów.

**Lęk międzygrupowy.** Czynnikiem, utrudniającym kontakty międzykulturowe, jest lęk międzygrupowy. Wzajemne indukowanie się lękiem w stosunku do obcych umacnia dystans i wrogość, utrwała uprzedzenia. Prowadzi do unikania kontaktów oraz obniża możliwości integracyjne z innymi kulturami, mimo konieczności wzajemnego współistnienia.

Przyczynę lęku międzygrupowego upatruje się w konfliktach odnotowanych w przeszłości, słabym kontakcie, różnicach statusu między grupami, niskim

stanie wiedzy o grupie obcej oraz wysokim poziomie etnocentryzmu i uprzedzeń [13, s. 137].

Ponadto niepokój międzygrupowy może być wywołany przewidywaniem negatywnych konsekwencji w związku z podejmowaniem kontaktów z obcymi w postaci [13, s. 136-137]:

- negatywnych konsekwencji psychologicznych dla JA (frustracja, poczucie niekompetencji, zażenowanie);
- negatywnych konsekwencji behawioralnych dla JA (obawa, że obcy będą chcieli skrzywdzić, zranić fizycznie, wykorzystać, zdominować);
- negatywnej oceny ze strony grupy obcej (obawa przed odrzuceniem, wyśmianiem);
- negatywnej oceny ze strony grupy własnej (lęk przed odrzuceniem za podejmowane kontakty z obcą grupą i pomówienie o kolaborację).

**Normy kulturowe.** Przywiązanie jednostek do przejętych norm jest ważnym elementem socjalizacji i przystosowania do własnej kultury, lecz w znacznym stopniu może utrudniać akceptację norm kultury nowego pobytu. Procesom migracyjnym towarzyszy zjawisko przenoszenia doświadczeń z poprzednich grup społecznych. Dlatego po osiedleniu w obcym kraju, normy wyniesione z własnej kultury, nadal zaznaczają silny wpływ w następnych kilku pokoleniach migrantów [12, s. 123]. Nawet dobra ich znajomość w nowym kraju nie zawsze zmienia nastawienie emigrantów, gdyż internalizacja własnych norm, wpojonych w procesie socjalizacji może stanowić barierę w procesie akulturacyjnym i porozumieniu międzykulturowym.

**Szok kulturowy.** Szok kulturowy oznacza zmieszanie, niepokój i poczucie dezorientacji, doświadczane przy spotkaniu z obcą kulturą z powodu nagłej utraty znajomych symboli i znaków. Hofstede porównuje zjawisko szoku z sytuacją małego dziecka, które nagle znalazło się w nowym dla siebie środowisku i od podstaw musi nauczyć się rozpoznawania znaków i symboli [6, s. 209-210].

Podczas długiego pobytu w nowej kulturze człowiek doświadcza niepewności i nieprzewidywalności wydarzeń. Początkowy etap akulturacji cechuje entuzjazm, lecz po uniesieniu następuje okres zakłopotania, frustracji, depresji. Następnie objawy szoku ustępują, osoba odzyskuje pewność siebie i włącza się do nowego otoczenia. Jednak osiągnięcie stanu stabilizacji może się wiązać z trwałym utrzymywaniem się negatywnych uczuć, jeśli nie doszło do zaakceptowania nowej kultury, w której osoba się osiedliła lub odwrotnie – może nastąpić wzrost pozytywnych odczuć. W ostatnim przypadku «nowy» staje się «tubylcem» [por.: 6, s. 304-305 i 16, s. 215, 232-235].

Zjawisko szoku powiązane jest z niepotwierdzonymi oczekiwaniami podobieństw [13, s. 138], które wynikają z obrazu świata własnej kultury. Czym innym są podobieństwa, a czym innym oczekiwanie podobieństw. Człowiek doświadcza problemów interpersonalnych i emocjonalnych, gdyż różne sytuacje i zachowania w nowej kulturze są dla niego niezrozumiałe. Częstą reakcją na szok kulturowy jest umacnianie się negatywnych stereotypów i posługiwanie się nimi w stosunku do członków kultury nowego miejsca pobytu.

Badania pokazują, że nie wszyscy jednakowo są podatni na szok kulturowy. Adaptacji do nowej kultury sprzyja: wysoki poziom empatii, elastyczność behawioralna oraz niski poziom etnocentryzmu [13, s. 139], co pozwalają rozwijać zajęcia TKI.

Sposoby niwelowania uprzedzeń kulturowych i negatywnych nastawień.

Końcowym akcentem TKI jest poszukiwanie sposobów niwelowania uprzedzeń i negatywnych nastawień. Praca warsztatowa w tym obszarze ma uaktywnić nowy kierunek myślenia i świadomości w zakresie rozwoju własnych kompetencji międzykulturowych.

Na podstawie wieloletnich doświadczeń autorka TKI wyszczególnia następujące czynniki, które służą ulepszaniu komunikacji pomiędzy różnymi grupami kulturowymi<sup>4</sup>:

1. Pozytywne nastawienie do przedstawiciela innej kultury jako partnera interakcji;
2. Nieuleganie przedwczesnym osądom – pozwól sobie na doświadczanie i poznawanie;
3. Otwartość na nowe informacje (umiejętność ich przyjmowania wbrew stereotypom);
4. Przeciwdziałanie stereotypom na temat własnej kultury: «Wiem, że tak o nas myślą, ale spróbuję pokazać, że jest inaczej»- każdy z nas ma szansę wnieść zmianę w cudze myślenie;
5. Skupianie się na pozytywnych stereotypach, które uwzględniają różnice międzykulturowe przy wzajemnej ich akceptacji;
6. Tolerancja dla stereotypowego myślenia innych ludzi;
7. Dążenie do kontaktów o charakterze bardziej interpersonalnym niż międzygrupowym umożliwia lepsze wzajemne poznanie i przeciwdziałania depersonalizacji [13, s. 75-76, 112];
8. Kontakty nieformalne podtrzymują więzi emocjonalne;
9. Częstotliwość kontaktów sprzyja budowaniu prywatnych przyjaźni;
10. Współpraca, wspólne cele i wzajemna zależność przy realizacji zadań służy integracji;
11. Zasada równości przy podziale dóbr – dotyczy takiego samego zadania przy równym statusie osób i warunków pracy (bez stronniczego preferowania którejś ze stron);
12. Zasada wzajemności – dotyczy dawania i brania oraz wzajemnego ponoszenia kosztów.

**Podsumowanie.** Treści merytoryczne zawarte w niniejszym opracowaniu nie wyczerpują tematu. Można je potraktować jako inspirację do dalszych, edukacyjnych poszukiwań.

Celem zaproponowanej metody jest ułatwienie przyswajania nowej wiedzy w zakresie wielokulturowości, rozpoznawanie własnej postawy wobec obcych i rozwijanie postawy elastyczności. Dlatego do udziału w TKI powinno się zachęcać jak najwięcej osób.

<sup>4</sup> Por.: Aronson E., Wilson T., Akert R., op. cit., [1, s. 578-585]; Matsumoto D., Yuang L., op. cit., [9, s. 114-120]; Stephan W. G., Stephan C.W., op. cit., [13, s. 72-77].



Edukacja w zakresie kompetencji międzykulturowych stanowi wyzwanie dla pokoleń wszystkich kręgów kulturowych począwszy od wieku przedszkolnego. Młode umysły i osobowości są elastyczne, otwarte na nową wiedzę i poznawanie świata, wolne od uprzedzeń.

Inną ważną kompetencją jest merytoryczne przygotowanie się do spotkań kulturowych oraz obustronna umiejętność dostosowania się do nowych sytuacji.

Ważny i niedoceniany obszar rozwijania kompetencji międzykulturowych stanowi temat granic psychologicznych<sup>6</sup>. Wyraziste, pozbawione lęku, obustronne zaznaczanie granic to szansa dla dobrego dialogu międzykulturowego. Szacunek zakłada umiejętność budowania i podtrzymywania kontaktu bez przekraczania granic drugiej osoby (bez unikania, agresji i wykorzystania), stanowi bazę dla symetrycznych relacji. Poszanowanie wzajemnych granic oznacza zrozumienie dla sposobu myślenia i działania ludzi z innego kręgu kulturowego, szacunek dla odmiennych

tradycji kulturowych i wyznań religijnych, a także tolerancję różnic bez wyrzekania się systemu wartości własnej kultury, czyli – postawę asertywną.

Istota dobrej jakości kontaktów zasadza się na obustronnym respektowaniu wymienionych zasad. Nadal jest to temat kontrowersyjny, ponieważ uwarunkowany kulturowo, ściśle związany z kategorią pojmowania JA. Różnice między kulturami Wschodu i Zachodu są w tym względzie nadal bardzo duże. JA kolektywistyczne nie istnieje bez grupy i nie jest przygotowane do zaznaczania swych granic osobistych. Oferta treningów interpersonalnych, asertywności, czy rozwijania kompetencji międzykulturowych na razie nie znajduje zainteresowania w krajach kolektywistycznych. Wprowadzenie tego typu zmian mogłoby mieć charakter zagrażający dla przyjętego w kolektywizmie systemu wartości.

Jednak treningi komunikacji międzykulturowej, kształtując nowe postawy, dają szansę wnieść nowe spojrzenie na problem porozumienia w świecie zróżnicowanym kulturowo.

<sup>5</sup> Mellody P. Granice JA / P. Mellody ; red. J. Santorski // *ABC pomocy psychologicznej*. – Warszawa, 1993.

## BIBLIOGRAFIA

1. Aronson E. Psychologia społeczna. Serce i umysł / E. Aronson, T. Wilson, R. Akert. – Warszawa, 1997. – S. 175–176.
2. Bierach A. J. Mowa ciała kluczem do sukcesu / A. J. Bierach. – Wrocław, 1997.
3. Charakterystyka społeczeństw wg wskaźnika dystansu do władzy / G. Hofstede // *Kultury i organizacje*. – Warszawa, 2000. – S. 65,78, 85.
4. Charakterystyka społeczeństw wg wskaźnika unikania niepewności / G. Hofstede // *Kultury i organizacje*. – Warszawa, 2000. – S. 180, 197, 209.
5. Filipek A. Tożsamość jako istotny element kultury bezpieczeństwa / A. Filipek ; red. J. Dębowski, E. Jarmoch, A. W. Świdorski // *Bezpieczeństwo człowieka a wielokulturowość*. – Siedlce, 2008. – S. 165.
6. Hofstede G. Kultury i organizacje / G. Hofstede. – Warszawa, 2000. – S. 334–335.
7. Kofta M. Stereotypy duszy grupowe a postawy wobec obcych : wyniki badań sondażowych / M. Kofta, G. Sędek ; red. B. Wojciszke, M. Jarymowicz // *Psychologia rozumienia zjawisk społecznych*. – Warszawa- Łódź, 1999. – S. 174.
8. Korporowicz L. Od konfliktu do spotkania kultur, czyli tożsamość jako reguła autotransformacji / L. Korporowicz ; red. A. Kapciak, L. Korporowicz, A. Tysza // *Komunikacja międzykulturowa. Zbliżenia i impresje*. – Warszawa, 1995. – S. 35.
9. Matsumoto D. Psychologia międzykulturowa / D. Matsumoto, L. Yuang. – Gdańsk, 2007. – S. 197.
10. Mellody P. Granice JA / P. Mellody; red. J. Santorski // *ABC pomocy psychologicznej*. – Warszawa, 1993.
11. Ociepka B. Komunikowanie międzynarodowe / Ociepka B., Kim Y. – Wrocław, 2002.
12. Oyster C. K. Grupy. Psychologia społeczna / C. K. Oyster. – Poznań, 2002. – S. 123.
13. Stephan W. G. Wywieranie wpływu przez grupy / W. G. Stephan, C. W. Stephan. – Gdańsk, 2002. – S. 125.
14. Wallas M. Dialog międzykulturowy – szanse i ograniczenia / M. Wallas ; red. P. Bering, G. Łukomski // *Drogi i bezdroża komunikacji*. – Gniezno, 2008. – S. 260–261.
15. Wallas M. Lęk akulturacyjny cudzoziemców w aspekcie tożsamości i procesów integracyjnych w nowym kraju pobytu / M. Wallas // *Środkoeuropejskie Studia Polityczne*, 2010. – T. 4. – S. 85–86.
16. Wallas M. Znaczenie indywidualnych czynników w procesie akulturacji cudzoziemców. Raport z badań pilotażowych / M. Wallas ; red. A. Chodubski, A. Frączek, H. Głogowska, A. Waśkiewicz // *W kręgu pytań o tożsamość narodową i etniczną Pomorza Gdańskiego*. – Gdańsk, 2011. – S. 232–234.
17. Wskaźnik indywidualizmu i charakterystyka społeczeństw indywidualistycznych i kolektywistycznych / G. Hofstede // *Kultury i organizacje*. – Warszawa, 2000. – S. 100, 119, 127.
18. Wskaźnik męskości jako kryterium różnicujące społeczeństwa / G. Hofstede // *Kultury i organizacje*. – Warszawa, 2000. – S. 142, 157, 167.

Рецензенти: **Багмет М. О.** – д.і.н., професор;  
**Сорока С. В.** – к.політ.н., доцент.

© Валляс М., 2012

Дата надходження статті до редколегії 21.05.2012 р.

**ВАЛЛЯС Мавгожата** (Małgorzata Wallas) – Wykładowca na Wydziale Fizyki – Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.