

MATERIAŁY  
EDUKACYJNE

WIELOKULTUROWOŚĆ



# CZYM SĄ KOMPETENCJE WIELOKULTUROWE?

autorka scenariusza: Lena Rogowska, Alma Masevičienė  
opiekunka obszaru wielokulturowość: Lena Rogowska

Materiał ten stanowi wprowadzenie do tematyki biblioteki wielokulturowej. Pozwoli ci on przemyśleć swoją rolę jako osoby prowadzącej działania wielokulturowe. Jest również przewodnikiem po materiałach edukacyjnych i scenariuszach dotyczących wielokulturowości.

**Kompetencje wielokulturowe** to biegłość w rozumieniu i komunikowaniu się z osobami pochodzącymi z innych kultur.

Na kompetencje wielokulturowe składają się: postawy, wiedza i umiejętności. Można je zdobywać i rozwijać poprzez studia, udział w szkoleniach lub warsztatach. Najważniejsze są jednak osobiste doświadczenia i kontakt z osobami pochodzącymi z innych kultur.

## WPROWADZENIE

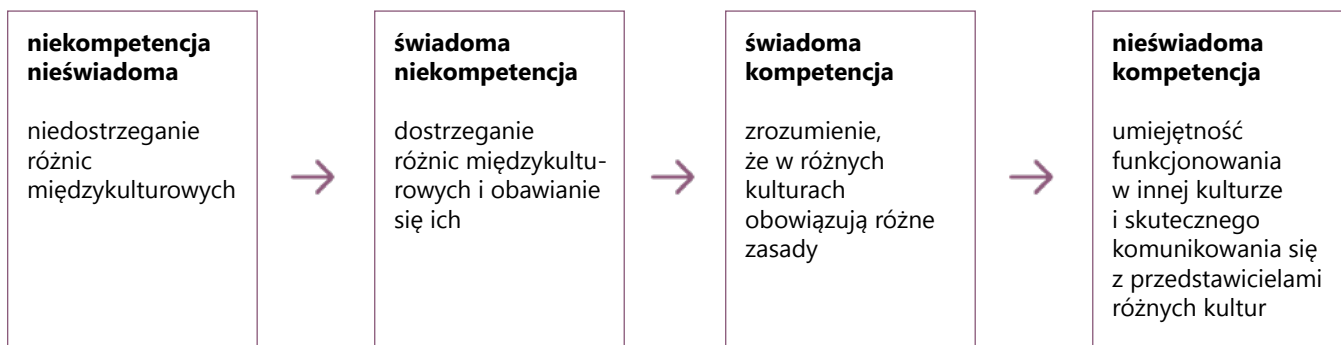
Jak zapewne wiesz, kulturę można zrozumieć na wiele sposobów (więcej na ten temat w materiale edukacyjnym pod nazwą *Co to jest kultura?*). Zazwyczaj posiadamy kompetencje umożliwiające nam poruszanie się w swojej własnej kulturze – kulturze naszego podwórka, miasta, regionu lub kraju. Znamy język, pisane i niepisane reguły oraz normy. Dzielimy ze współmieszkańcami podstawowe założenia dotyczące wspólnego świata i wartości.

**Kompetencje wielokulturowe** to umiejętność poruszania się także w innych kulturach. Kompetencje wielokulturowe nie są czymś, czego można się nauczyć z instrukcji i osiąść raz na zawsze. To ciągły proces uczenia się, spotykania i komunikowania się z ludźmi z innych kultur oraz poszerzania własnej perspektywy.

Stworzony w projekcie model WIK inspirowany jest skalą Bennetta. Skala ta nazywana jest również "modelem rozwojowym wrażliwości międzykulturowej" i może być rozumiana jako model rozwoju kompetencji wielokulturowych.

Kluczem do rozwoju jest w nim szacunek dla różnych sposobów myślenia, mówienia i życia, oraz chęć uczenia się od innych. Warto mieć w pamięci, że źródłem kompetencji wielokulturowych jest szacunek do innych, a celem – integracja i rozwój osobisty, a nie kompetencje same w sobie.

## Etapy rozwoju kompetencji wielokulturowych



## CELE

Dzięki materiałowi zrozumiesz:

- × Czym są kompetencje wielokulturowe
- × Jakie postawy i umiejętności są najistotniejsze w pracy wielokulturowej
- × Jakiej wiedzy potrzebujesz, aby efektywnie planować i prowadzić działania wielokulturowe;
- × Jak możesz zdobyć kompetencje wielokulturowe.

W literaturze można znaleźć również terminy takie jak „kompetencje międzykulturowe” i „kompetencje kroskulturowe”. Na potrzeby tego materiału edukacyjnego możemy założyć, że terminy te opisują te same kompetencje.

## Fazy skali Bennetta

<b>negacja</b>	→	<b>obrona</b>	→	<b>akceptacja</b>	→	<b>integracja</b>
niedostrzeganie różnic międzykulturowych		dostrzeganie różnic międzykulturowych i obawianie się ich		zrozumienie, że w różnych kulturach obowiązują inne zasady		umiejętność funkcjonowania w innej kulturze i skutecznego komunikowania się z przedstawicielami różnych kultur oraz możliwość postrzegania elementów tych kultur jako swoich własnych

Osoby należące do mniejszości powinny być w bibliotece nie tylko obecne, ale także czuć się mile widziane – powinny móc w pełni uczestniczyć w życiu placówki. My – jako zespół biblioteczny – musimy być więc kompetentni wielokulturowo.

**Kompetencje wielokulturowe** są jednak również bardzo potrzebne **lokalnej społeczności** – użytkownikom bibliotek – zarówno osobom nowo przybyłym, jak i gospodarzom.

Osoby, które przyjechały do naszego kraju, często nie wiedzą o miejscowej kulturze zbyt wiele. Może to prowadzić do wycofania, nieporozumień, poczucia zagubienia i konfliktów. Istotne jest więc uczenie osób, które przyjechały do naszego kraju, prostych, praktycznych rzeczy – powinny one poznać podstawy prawa, wiedzieć o lokalnych zwyczajach żywieniowych i tych dotyczących życia codziennego. To samo tyczy się gospodarzy – często nie wiedzą oni przecież zbyt dużo o kulturze osób nowo przybyłych.

Poznanie kultury nowych sąsiadów może zapobiec ewentualnym uprzedzeniom lub konfliktom.

Na **kompetencje wielokulturowe** składają się:

- × postawy
- × wiedza
- × umiejętności

Chociaż umiejętności i wiedza są niezbędne do osiągnięcia kompetencji wielokulturowych, są one drugorzędne w stosunku do postaw

## POSTAWY POMOCNE W ROZWIJANIU KOMPETENCJI WIELOKULTUROWYCH

### Samoświadomość

Samoświadomość to pierwszy krok do zdobycia kompetencji wielokulturowych. To świadomość własnego uwarunkowania kulturowego i wzorów reakcji na osoby, które są inne. Samoświadomość oznacza poddanie refleksji własnych motywacji, potrzeb oraz celów. Oznacza również zauważanie własnych stereotypów i uprzedzeń i poddawanie ich analizie (tak, naprawdę, nikt nie jest wolny od stereotypów i uprzedzeń – więcej na ten temat w materiałach edukacyjnych *Relacje mniejszość-większość i Mechanizmy zmiany*).

### Uważność (mindfulness)

Uważność wiąże się z samoświadomością. W uważności jednak nacisk jest kładziony na świadomość skierowaną na bieżącą chwilę. Uważność oznacza uświadamianie sobie tego, czego bezpośrednio doświadczasz – myśli, uczuć, doznań cielesnych, klisz obecnych w działaniu i myśleniu. Bycie świadomym tego, jakie konsekwencje przynoszą twoje działania np. kto jest uprzywilejowany, a kto jest w gorszej sytuacji, gdy działasz w dany sposób. Uważność oznacza, że dostrzegasz to, co inni mogą odczuwać i czego potrzebować.

W kontaktach międzykulturowych ludzie mogą mieć trudności z bezpośrednim komunikowaniem tego, czego potrzebują lub czego by oczekiwali. Ważne jest, aby wychwycić niewerbalne sygnały, które wysyłają, i stworzyć atmosferę bezpieczeństwa oraz szacunku, a także aktywnie analizować przyczyny różnych zachowań (więcej nt. uważności w materiale edukacyjnym *Uważność*).

### Elastyczność

Elastyczność to umiejętność dostosowania się do zmieniających się warunków i sytuacji. Elastyczna osoba jest otwarta na nowe pomysły i decyzje, potrafi ustalać priorytety i dostosowywać się do zmieniających się okoliczności. Podczas kontaktów międzykulturowych ważne jest spojrzenie na sprawę z różnych punktów widzenia, nieocenianie w sposób nieprzemyślany oraz nieudzielanie zbyt szybkich odpowiedzi. Elastyczność to również umiejętność radzenia sobie z niepewnością i brakiem jednoznacznych odpowiedzi.

### Odwaga

Odwaga jest potrzebna do inicjowania działań wielokulturowych, kwestionowania zakorzenionych zachowań i istniejących relacji między mniejszością a większością. Dzięki odwadze możesz stanąć po stronie mniejszości i nie zgadzać się z większością.

Inne postawy to **otwartość, ciekawość i empatia**. Wszystkie powyższe są zakorzenione w wartościach modelu WIK, takich jak: godność, sprawczość, wrażliwość, otwartość, różnorodność, odpowiedzialność, dialog, współpraca i wspólnota.

## WIEDZA POMOCNA W ROZWIJANIU KOMPETENCJI WIELOKULTUROWYCH

### Rola kultury i jej wpływ na codzienne funkcjonowanie

- × rozumienie czym jest kultura i jak się przejawia (patrz: *Co to jest kultura?*)
- × jakie są wymiary kultur (patrz: *Różnice kulturowe*)
- × czym jest etnocentryzm (patrz: *Diagnoza wielokulturowa*)

### Relacje międzygrupowe

- × czym są stereotypy, uprzedzenia, dyskryminacja (patrz: *Relacje mniejszość-większość*)
- × czym różnią się od siebie integracja, asymilacja i separacja (patrz: *Relacje mniejszość-większość*)
- × jak przebiegają relacje pomiędzy grupami większościowymi i mniejszościowymi (patrz: *Relacje mniejszość-większość*)

### Psychologiczne konsekwencje migracji i uchodźstwa

- × **szok kulturowy** – czyli zdziwienie i poczucie lęku, które pojawia się w obliczu zupełnie innego środowiska kulturowego lub społecznego, stylu życia albo wzorców zachowań, oraz jego etapy. Szok kulturowy jest szczególnym rodzajem braku norm społecznych i zasad – jest on hamulcem w kontaktach międzykulturowych, przejawiającym się w poczuciu bezsilności, daremności i izolacji społecznej. Różnice międzykulturowe i brak poczucia znalezienia własnego miejsca w nowym środowisku są głównymi źródłami stresu dla osób żyjących w innych niż ich własne środowiskach kulturowych.
- × **zespół stresu pourazowego** – jest zaburzeniem psychicznym bardzo często doświadczanym przez uchodźców, byłych żołnierzy lub ofiary handlu ludźmi. Objawy choroby mogą obejmować niepokojące myśli, wybuchy złości, problemy z koncentracją lub nadmierną czujność.
- × **wyuczona bezradność** – zachowanie typowe dla osób, które doświadczyły długotrwałych nieprzyjemnych zdarzeń, których nie były w stanie kontrolować, zmienić i przed którymi nie mogły uciec. Wyuczona bezradność może być efektem długiego pobytu w ośrodku dla obcokrajowców. Objawy tego stanu to brak pewności siebie, bierność lub agresja albo trudności związane z rozwiązywaniem problemów.

Istotna jest również wiedza o kulturze krajów, z których przybywają imigranci, oraz wiedza z zakresu prawa (regulacje dotyczące migracji, przestępstwa z nienawiści i różne formy dyskryminacji).

## UMIEJĘTNOŚCI POMOCNE W ROZWIJANIU KOMPETENCJI WIELOKULTUROWYCH

- × **Komunikacja międzykulturowa** (patrz: Komunikacja międzykulturowa).
- × **Umiejętność współpracy** – istotne jest traktowanie grup mniejszościowych jak partnerów i pamiętanie o tym, że są one ekspertami w swojej tożsamości kulturowej. Może to również oznaczać wspieranie prób innych osób w rozwiązywaniu problemów i pozwolenie im na bycie liderami.
- × **Elastyczność** – umiejętność radzenia sobie z niepewnością; odkrywanie nowych rzeczy i sytuacji.
- × **Umiejętność radzenia sobie z trudnościami i stresem**
- × **Umiejętność radzenia sobie z sytuacjami konfliktowymi**
- × **Umiejętność słuchania** – uważne słuchanie innych osób, zachęcanie ich do wyrażania swoich potrzeb i opinii.
- × **Krytyczne myślenie** – poszukiwanie informacji z różnych źródeł.

## JAK ZDOBYWAĆ KOMPETENCJE WIELOKULTUROWE?

Pomocna będzie cierpliwość – rozwijanie kompetencji kulturowych jest niekończącą się podróżą obejmującą krytyczną refleksję, uczenie się i rozumienie jak ludzie postrzegają świat.

Możesz kształtować swoje **postawy** uczestnicząc w warsztatach antydyskryminacyjnych i wielokulturowych, oraz spotkaniach z osobami pochodzącymi z różnych kultur. Oglądając filmy dokumentalne, czytając i słuchając reportaży.

Możesz poszerzać **wiedzę** poprzez przestudiowanie stworzonych w projekcie materiałów edukacyjnych oraz proponowanych przez nas materiałów dodatkowych.

Aby szlifować **umiejętności** – nawiązuj kontakty z osobami należącymi do mniejszości, angażuj się w projekty wielokulturowe, podróżuj.



### PRACA DOMOWA

Często zdarza się, że pewne normy, wartości i specyficzne elementy naszej własnej kultury są dla nas niewidoczne – tak bardzo się do nich przyzwyczailiśmy, że trudno nam je zauważyć.

Pomyśl o własnej kulturze. Opisz jej normy, wartości i standardy. Zastanów się, które elementy twojej kultury mogą być niezrozumiałe i trudne dla osób z innej kultury i dlaczego.

Jeśli trudno ci opisać własną kulturę, zastanów się nad:

- × relacjami ze zwierzętami
- × rytmem pracy
- × wzorcami dotyczącymi podejmowania decyzji grupowych
- × kontaktem wzrokowym
- × naturą przyjaźni
- × językiem ciała
- × wyrazami twarzy
- × wzorcami konwersacyjnymi
- × tonem głosu
- × koncepcją czystości





## LOKALNA DIAGNOZA WIELOKULTUROWA

Autor: *Silva Suhanenkova*

Opiekun obszaru: *Lena Rogowska*

### PODSUMOWANIE:

Tematem tego materiału jest podstawowy poziom lokalnej diagnozy wielokulturowej. Jak przeprowadzić taką diagnozę i czego możesz się dzięki niej dowiedzieć – oto pytania, na które znajdziesz tu odpowiedź.

### CELE:

Po przeczytaniu tego materiału:

- \* dowiesz się, czym jest diagnoza wielokulturowa i jak można z niej skorzystać;
- \* jak przeprowadzić taką diagnozę;
- \* na co należy zwrócić uwagę podczas jej przeprowadzania.

---

### WPROWADZENIE:

#### Definicje:

Grupa etniczna: społeczność lub populacja złożona z osób o wspólnym pochodzeniu kulturowym lub dziedzicznych cechach fizycznych.



Tożsamość społeczna: uczestnictwo w danej grupie społecznej (etnicznej, płciowej, religijnej itp.) i poczucie przynależności do niej.

Etnorelatywizm: postawa otwartości na różnice kulturowe i gotowość do uczenia się o nich. To próba interpretacji i oceny innych kultur w kontekście, w którym każda z nich funkcjonuje – nie przez pryzmat wartości i norm własnej kultury. Etnorelatywizm zakłada, że indywidualne zachowania można zrozumieć tylko w odniesieniu do określonego kontekstu kulturowego.

Etnocentryzm: usytuowanie własnego narodu lub grupy etnicznej w centrum i traktowanie innych grup kulturowych jako gorszych, podporządkowanych lub niemoralnych. Traktowanie własnych standardów kulturowych jako uniwersalnych.

Fazy etnorelatywizmu i etnocentryzmu zostały opisane na skali Milтона Bennetta.

## **Odniesienia do modelu**

W modelu MIC diagnoza jest zasadniczą częścią budowania strategii bibliotecznej (patrz rozdział 2). Ten materiał edukacyjny opisuje diagnozę w mniejszej skali – w odniesieniu do planowania konkretnych działań wielokulturowych. Znajdziesz tu także wskazówki użyteczne w procesie diagnozowania.

---

## **OMÓWIENIE:**

Jeśli chcesz zainicjować działalność wielokulturową w bibliotece, warto zacząć od lokalnej diagnozy wielokulturowej.

To narzędzie, dzięki któremu:

- \* zwrócisz uwagę na lokalną różnorodność,
- \* nawiądziesz współpracę z partnerami (np. lokalnymi organizacjami mniejszościowymi)
- \* dowiesz się, w jakiej fazie (fazach) jest lokalna społeczność,



- \* znajdziesz inspiracje do aktywności wielokulturowych,
- \* odkryjesz, jaki panują relacje pomiędzy różnymi lokalnymi grupami,
- \* zapoznasz się z lokalnymi potrzebami i możliwościami,
- \* dowiesz się, w jakich aktywnościach/procesach biblioteka może wziąć udział.

Celem diagnozy jest opracowanie wielokulturowej mapy lokalnego środowiska lub regionu. Mapa może się odnosić nie tylko do obecnej sytuacji, ale także do przeszłości.

Często obserwuje się, że niektóre grupy społeczne/narodowościowe/religijne etc. pozostają niewidoczne lub są marginalizowane, a wydarzenia historyczne są wymazywane. Konsekwencją są stereotypy i fałszywe opinie. Diagnoza to narzędzie służące do weryfikowania tego, co mamy w głowie, wydobycia z cienia grup mniej widocznych i przywracania pamięci o historii zapomnianej.

Diagnoza zasadza się na zadawaniu pytań:

Kim jesteśmy?

Jacy jesteśmy?

Co rozumiemy pod pojęciem „my”?

Czego potrzebujemy?

## **Jak przeprowadzić diagnozę?**

### **1. Współpraca**

Przeprowadzenie diagnozy w pojedynkę jest bardzo trudne. Dlatego ważne jest stworzenie zespołu diagnostycznego – grupy kilku osób, które pokierują procesem. Jeśli to możliwe, w skład zespołu powinni wchodzić przedstawiciele mniejszości.

Będziesz także potrzebować partnerów. Wskazane jest nawiązanie współpracy z organizacjami pozarządowymi, mniejszościowymi, szkołami, lokalnymi mediami itp. Taka kooperacja może być pomocą w uzyskaniu odpowiedzi na wiele pytań i pozwolić spojrzeć na swoje miasto z innej perspektywy. Może być to także sposób na nawiązanie kontaktu z grupami mniejszościowymi.

Potrzebujesz też zaangażowanych uczestników badania. Zastanów się, jak możesz ich zachęcić do aktywnego udziału w diagnozie. Jak powinno wyglądać badanie, aby zaangażować lokalną społeczność (zarówno członków mniejszości, jak i grupy większościowe)?

## 2. **Rozpoznanie**

Jest wiele aspektów życia społecznego, które można zbadać za pomocą diagnozy. Jakie grupy mieszkają w naszym regionie? W jakich pozostają relacjach? Czy każdy ma takie same możliwości? Kto jest wykluczony? Kto jest marginalizowany? Jakie są potrzeby społeczne konkretnych grup? Jak możemy odpowiedzieć na te potrzeby?

Dobrze zacząć od badania dokumentów źródłowych (raportów, analiz, statystyk, badań naukowych, gazet, treści dostępnych w mediach społecznościowych). Podczas zbierania informacji korzystaj z jak największej liczby źródeł. W wielu z nich możesz znaleźć podstawowe informacje o swojej społeczności i zaplanować kolejne etapy diagnozy. Analiza dostępnych danych może ci pomóc w określeniu dylematów i uporządkowaniu wiedzy.

### **Oto pytania, od których warto rozpocząć:**

Kto mieszka w twoim mieście/regionie?

Gdzie możesz spotkać przedstawicieli mniejszości (szkoła, targ, szpital, gospodarstwo rolne)?

Co o nich wiesz?

Czego o nich nie wiemy?

Jaka jest historia naszego regionu?

Kto założył nasze miasto? Jakie grupy mieszkały w tym regionie?

Co architektura mówi nam na temat przeszłości?

Jakie symbole i miejsca (np. bary, restauracje) są wielokulturowe?

Czy mniejszości narodowe i etniczne zamieszkują tu od dłuższego czasu, czy są to osoby nowoprzybyłe?

Początkowo możesz odnieść wrażenie, że twoja lokalna społeczność jest homogeniczna. Najprawdopodobniej nie jest to prawda, ponieważ różnorodność musi zostać odkryta. Należy

pamiętać, że jej podstawą nie jest wyłącznie kolor skóry czy narodowość; przez „wielokulturowość” rozumie się harmonijne współistnienie i oddziaływanie na siebie różnych kultur, przy czym kultura powinna być postrzegana jako zespół cech duchowych i materialnych, intelektualnych i emocjonalnych, charakteryzujących społeczeństwo lub grupę społeczną (...). Obejmuje ona, poza sztuką i literaturą, sposoby bycia, formy współistnienia, systemy wartości, tradycje i wierzenia” [Powszechna Deklaracja UNESCO o różnorodności kulturowej, 2001]. Termin „wielokulturowy” jest znacznie szerszy niż „wieloetniczny” i obejmuje wszystkie kultury oraz subkultury w społeczeństwie.

Należy tu wyjaśnić, co jest powszechne i co wpływa na różnorodność w twojej społeczności. Pomyśl o tożsamości społecznej – zróżnicowaniu pod względem wieku, płci, języka, przynależności etnicznej, miejsca pochodzenia i przynależności religijnej. Pamiętaj, że osoby poproszone o określenie swojej przynależności do danej grupy zwykle wybierają własne tożsamości, które nie obejmują dominującej lub uprzywilejowanej grupy społecznej, ponieważ te są brane za pewnik. Część naszej tożsamości, która przyciąga uwagę innych, jest tym, co ludzie zauważają i co do nas wraca.

Pomyśl o związku między językiem urzędowym (używanym w szkole, urzędach) a językiem, którym ludzie się posługują na co dzień; o porozumieniu międzyreligijnym we wspólnocie. Czy widzisz granice między różnymi grupami; czy ludzie się od siebie dystansują?

Pomyśl o już istniejącej współpracy w ramach społeczności. Czy biblioteka może to wykorzystać? Jak dane grupy mogłyby na integracji skorzystać?

### 3. **Zaangażowanie**

Kiedy już przemyślisz wszystkie pytania – porozmawiaj z ludźmi. Przejdź do rozmów, spotkań i zajęć grupowych (spacery, warsztaty).

Postaraj się zidentyfikować w różnych grupach wielokulturowych kluczowych rozmówców – osoby szanowane, o dobrej opinii i znane w grupie. Ten krok zbliży cię do innych. Inaczej prawdopodobnie nigdy się nie dowiesz, co twoi rozmówcy myślą, czego pragną i co czują. Bądź wyculony na to, kogo dana osoba reprezentuje, a kogo nie. Jeśli nie znasz żadnych organizacji i nie wiesz, jak się skontaktować z grupami mniejszościowymi, możesz szukać pomocy w szkołach (asystenci kulturowi są często dwukulturowi i pracują z dziećmi z grup mniejszościowych). Możesz także po prostu udać

się do miejsc, w których przebywają imigranci, i zacząć z nimi rozmawiać, lub zorganizować akcję, która będzie okazją do takiego spotkania.

Częstym problemem podczas przeprowadzania diagnozy jest małe zainteresowanie ze strony respondentów. Jak sobie poradzić z nim poradzić?

Rozważ metody uczestniczące, aktywizujące przyszłych uczestników badania – przy czym nie chodzi jedynie o ankiety i wywiady, ale także animacje, warsztaty i działania związane z danym miejscem. Czasem warto używać konkretnego narzędzia nie tylko ze względu na jego wartość informacyjną, ale też atrakcyjność dla respondentów. Pamiętaj, że dzięki diagnozie ludzie mogą nawiązywać i budować relacje – diagnoza może być pierwszą okazją do spotkania i integracji. Ze względu na doświadczenia uchodźcy lub inne grupy mniejszościowe mogą nie mieć zaufania do bibliotek (lub innych instytucji). Ten etap może więc pochłonąć sporo czasu.

Metody uczestniczące, które angażują grupy mniejszościowe, a nie polegają tylko na odpytywaniu jej członków, pomagają w unikaniu etnocentryzmu i gwarantują, że bierze się pod uwagę punkt widzenia i wrażliwość imigrantów, a nie wyłącznie perspektywę grupy większościowej.

Bądź dociekliwy – pamiętaj, że diagnoza polega na odnalezieniu czegoś, co cię zaskoczy. Większość zjawisk społecznych ma wiele przyczyn, a rzeczywistość jest skomplikowana, dlatego podczas diagnozy trzeba szukać związku kilku przyczyn, które składają się na jedno zjawisko. Powinieneś porozmawiać z członkami każdej grupy w swojej społeczności. Możliwe, że każdy z nich inaczej postrzega dane zjawisko. Twoja rola jako badacza polega na zrozumieniu, co się kryje za ich punktem widzenia.

#### 4. **Wniosek**

Zwróć uwagę na zbyt łatwe odpowiedzi. Ważne, aby nie wyciągać wniosków pochopnie i tak długo, jak to możliwe, pytać: dlaczego? Istotne jest szukanie głębokich przyczyn.

Ludzki system poznawczy jest podatny na powierzchowne osądy, uogólnianie i podstawowy błąd atrybucji (czytaj więcej na ten temat w materiale „Kultura – czym jest” i kolejnych materiałach

edukacyjnych). Kwestionuj stereotypy i obiegowe opinie. Staraj się dotrzeć do mechanizmów, które stoją za obserwowanymi zjawiskami.

Podczas diagnozy możesz na przykład dojść do wniosku, że „imigranci nie chcą się integrować”. Nie poprzestawaj na tego typu wnioskach – zadawaj więcej pytań:

Co sprawia, że się nie integrują?

Być może chcą się zintegrować, ale nie mogą lub nie potrafimy tego dostrzec?

Może nie mogą się zintegrować, ponieważ większość tej integracji nie chce?

Może nie wiedzą, że nie mogą się zintegrować?

Może nie czują się mile widziani?

Może planują wkrótce się przeprowadzić?

## 5. **Zastosowanie**

Warto dzielić się tym, co odkryłeś podczas diagnozy. Razem z uczestnikami możesz stworzyć wizualizację (mapę lub instalację) swoich odkryć.

Prawdopodobnie podczas diagnozy odkryjesz wiele potrzeb i wpadniesz na pomysły dotyczące działań. Na kolejnym etapie (odwołując się do wniosków z diagnozy) nie zapominaj o współpracy. Zaplanuj działania biblioteki wspólnie z osobami, których one dotyczą.

Kultura materializuje się w życiu osób, które są jej częścią. Jednak tożsamość kulturowa nie jedynym czynnikiem identyfikacyjnym. Każdy ma wiele tożsamości i nie trzeba wybierać między tożsamością lokalną i etniczną, przynależnością państwową i tożsamością globalną. Każdy z nas widzi się przez pryzmat własnych tożsamości. Jedna osoba może się postrzegać jako kobieta, bibliotekarka, antropolożka, córka, osoba o poglądach liberalnych i ateistka. Ludzie mogą też zmieniać tożsamości ze względu na kontekst lub strategicznie – aby jedna z ich tożsamości nie straciła na znaczeniu w obliczu zagrożenia (Crisp, 2010). Tworzenie tożsamości zależy w dużej mierze od tego, co mówi o tobie twój świat – rodzina, przyjaciele, koledzy, sąsiedzi i społeczność w szerokim tego słowa znaczeniu. Socjolog Charles Cooley nazwał to społeczne lustro „jaźnią odzwierciedloną” (1902): inni ludzie są zwierciadłem, w którym sami widzimy siebie. Dlatego ważne, aby zdawać sobie sprawę z wpływu tego, co nas otacza: wiadomości medialnych, liderów opinii, wydarzeń społecznych itp. –

ludzie postrzegają się we wspólnym wizerunku społeczności lokalnej. Biblioteka jako miejsce znajdujące się w centrum społeczności, z użytkownikami reprezentującymi różne dziedziny, jest w tym kontekście istotnym punktem.

Zachowanie tożsamości każdej grupy i zapewnienie przestrzeni do pokojowego współistnienia są czynnikami bardzo istotnymi. Bycie osobą wielokulturową oznacza dostrzeganie i uznawanie różnic, a przede wszystkim ich poszanowanie. W przeciwnym razie rozwiną się frustracja i agresja (więcej informacji na temat tego, co możesz zrobić, w materiale edukacyjnym „Mechanizmy zmiany”).

### **Co jeszcze powinniśmy wiedzieć na temat diagnozy wielokulturowej?**

Myśląc o lokalnej diagnozie wielokulturowej i planowaniu aktywności, należy uważać na myślenie etnocentryczne.

Etnocentryzm to postawa, w której stosujesz własne normy kulturowe do oceny i rozumienia różnych kultur. Świadomie lub nieświadomie ustalasz, że twoje (polskie, europejskie, zachodnie etc.) standardy, rozwiązania, zwyczaje, kultura i wartości są lepsze, stawiasz je wyżej (niż te funkcjonujące w innych kulturach). Etnocentryzm jest przekonaniem, że normy grupy, do której należysz, są uniwersalne, to znaczy, że odnoszą się lub powinny się odnosić do wszystkich innych – a jeśli ktoś nie przestrzega tych standardów, jest „dzikim”, „barbarzyńcą” lub „dziwadłem”.

Etnocentryczny sposób myślenia wygląda następująco:

- \* jeśli ubierają się inaczej niż my, nie mają gustu,
- \* jeśli uśmiechają się częściej niż my, są fałszywi,
- \* jeśli pracują inaczej niż my, są leniwi,
- \* jeśli przyjdą na spotkanie pół godziny spóźnieni, nie szanują mnie.

Mamy wrodzoną skłonność do wyciągania takich wniosków. Jednak to rozumowanie jest zwykle fałszywe. Taki sposób myślenia uczy nas bardzo niewiele o świecie, ale możemy się dzięki niemu sporo nauczyć o nas samych, naszych normach i obyczajach. Tylko w kontakcie z czymś innym – z odmiennymi kulturami, obyczajami, wartościami – możemy dostrzec, że widzimy świat w pewien

określony sposób, że pewne rzeczy są dla nas ważne, a kiedy robimy coś inaczej, czujemy się dziwnie lub niekomfortowo. Może się również zdarzyć tak, że style rozmowy lub spędzania wolnego czasu odkryte w kontakcie z inną kulturą okażą się nam bliższe niż te przynależne kulturze, w której dorastaliśmy.

Etnolorelatywizm (relatywizm kulturowy) jest próbą patrzenia na świat nie tylko ze swojej perspektywy. Etnolorelatywizm jest uznaniem, że ludzie i kultury są różne – nie tylko na poziomie tego, co można zobaczyć i usłyszeć, ale także na poziomie wartości.

Słowo „relatywizm” ma dla niektórych osób negatywne konotacje. Obawiają się one, że jeśli przyjmą wobec norm i wartości postawę relatywistyczną, utracą je na zawsze. W etnorelatywizmie nie chodzi jednak o porzucanie i zapominanie tego, co dla Ciebie ważne, ale o zrozumienie, że inne rzeczy mogą być ważne dla innych osób.

Etnolorelatywizm nie jest także poglądem, zgodnie z którym wszystko można usprawiedliwić/uzasadnić kulturą. Ta postawa zakłada, że istnieją wartości uniwersalne i nie do obalenia. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka proklamowana przez Zgromadzenie Ogólne ONZ (ONZ) ponad pół wieku temu uznała podstawowe prawa człowieka za powszechnie chronione i szanowane. Prawa człowieka zostały stworzone przez zespół wielokulturowy i wieloreligijny. Czerpią one z różnych kultur i tradycji i mogą być traktowane jako przewodnik po wielokulturowych dylematach. Nie zostały określone raz na zawsze. W 1948 r. przyjęto tzw. pierwszą generację praw człowieka określającą prawa osobiste i polityczne. Następnie dodano prawa ekonomiczne, społeczne i kulturalne, a potem prawa odnoszące się do jakości życia.

Idea wartości uniwersalnych odrzuca etnocentryczność – założenie, że jedna kultura jest lepsza od innej. Określa prawa każdej osoby do posiadania własnej kultury, zwyczajów, stylu życia i warunków współistnienia.



## Ćwiczenie

Jak zdekonstruować wniosek: „Imigranci nie chcą się angażować w aktywności oferowane przez instytucje”? Postaraj się opracować tyle hipotez, ile możesz, tłumaczących stwierdzenie, że imigranci nie angażują się w działania biblioteczne. Spróbuj wyjaśnić ten problem, myśląc o jego kontekście, a nie o tym, jacy imigranci są, a jacy nie są (jak w przykładzie w powyższym tekście).

---

## MATERIAŁY DODATKOWE: ŹRÓDŁA ONLINE, ODNIESIENIA, POLECANA LITERATURA:

- \* IFLA/UNESCO Manifest o biblioteki wielokulturowej: [https://www.ifla.org/files/assets/library-services-to-multicultural-populations/publications/multicultural\\_library\\_manifesto-en.pdf](https://www.ifla.org/files/assets/library-services-to-multicultural-populations/publications/multicultural_library_manifesto-en.pdf);
- \* Wytyczne UNESCO dotyczące edukacji międzykulturowej , 2006: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001478/147878e.pdf>;
- \* Brooke Miller. Looking glass self, Charles Cooley;
- \* <https://www.khanacademy.org/test-prep/mcat/individuals-and-society/self-identity/v/charles-cooley-looking-glass-self>;
- \* Banks, James A. i Michelle Tucker. "Multiculturalism's Five Dimensions", NEA Today Online;
- \* <https://www.learner.org/workshops/socialstudies/pdf/session3/3.Multiculturalism.pdf>;
- \* Crisp, Richard.J. (2010), The SAGE handbook of prejudice, stereotyping and discrimination, [red.] John F. Dovidio ... [u.c.]. London: Sage, s. 521);
- \* Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, 1948 <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>



## KULTURA – CO TO WŁAŚCIWIE JEST?

Autorka i opiekunka obszaru: Lena Rogowska

### PODSUMOWANIE:

Materiał edukacyjny wyjaśnia metaforę kultury jako góry lodowej, opisuje rolę kultury i jej wpływ na nasze życie codzienne.

### CELE:

Po przeczytaniu tego materiału:

- \* zrozumiesz metaforę kultury jako góry lodowej
- \* zwiększysz świadomość dotyczącą roli i wpływu kultury na codzienne życie
- \* rozwiniesz refleksyjność i samoświadomość
- \* uświadomisz sobie własne uwarunkowania kulturowe

---

### WPROWADZENIE:

**Każda kultura jest jak góra lodowa** – tylko mała jej część jest widoczna ponad taflą wody, reszta ukryta jest pod powierzchnią. Pierwszym, który porównał kulturę do góry lodowej, był Edward T. Hall („Poza kulturą”, 1976). Obecnie jest to jedna z najczęściej używanych metafor opisujących kultury. Jak możemy ją rozumieć?

Architektura, organizacja przestrzeni publicznej i prywatnej, ceremonie religijne, kuchnia, ubrania, tradycyjne pieśni i tańce, organizacja pracy to widoczne (słyszalne, namacalne) części kultury. Jednak wszystkie widoczne części opierają się na tym, co ukryte. Niewidoczne części kultury stanowią

wyjaśnienie codziennych zachowań. „Pod powierzchnią” znajdują się wartości, tradycja, historia, percepcja itd. Żeby zrozumieć kulturę, musimy się zanurzyć pod wodę.

Podczas pracy z grupą, która nie miała i nie ma kontaktu z ludźmi pochodzącymi z innych kultur (grupą w fazie negacji) możesz wprowadzić jej członków w świat wielokulturowości, pokazując to, co w kulturach widoczne i łatwo dostępne – wytwory rzemiosła, baśnie, tradycyjne potrawy. Wszystko to jest bezpiecznym wejściem w nieznany świat. To bardzo ważny, ale pierwszy i tylko powierzchowny, etap pracy wielokulturowej. Bardzo ważne jest, żeby się na nim nie zatrzymać.

Jeśli chcesz zintegrować grupy pochodzące z różnych kultur, lub pracować na poziomie postaw (zajmować się stereotypami i uprzedzeniami), pokazanie prostych różnic – samego czubka góry lodowej – nie wystarczy. Trzeba iść głębiej – szukać sposobów na przybliżanie ukrytych wymiarów kultur.

---

## OMÓWIENIE:

### 1. O czym decyduje kultura?

Prowadzenie działań i edukacji wielokulturowej wiąże się z zauważaniem i rozpoznawaniem tego, co niewidzialne i nieoczywiste.

Opisanie niewidzialnego przysparza jednak wielu trudności.

Ukryte części kultur są często nazywane **wymiarami kultur**. Istnieją kultury indywidualistyczne lub kolektywistyczne, hierarchiczne i egalitarne, męskie, żeńskie, tolerancyjne wobec niejednoznaczności i takie, które jej unikają (więcej o wymiarach kultur w materiale edukacyjnym *Różnice kulturowe*).

Kultura decyduje nie tylko o tym, jak wyglądamy, co jemy i w co wierzymy, ale także o tym, jak myślimy (o sobie, o relacjach z innymi), jak rozmawiamy z ludźmi, jak kochamy i jak marzymy.

Zanim zaczniesz prowadzić działania wielokulturowe, przyjrzyj się sobie – spróbuj zrozumieć, jak kultura, w której funkcjonujesz wpływa na ciebie (na twoje postawy, przekonania i codzienne zachowania).

Czasami możesz odnieść wrażenie, że ludzie wywodzący się z mniejszości lub mieszkający za granicą są dużo bardziej kulturowo zdeterminowani niż ty. Wynika to stąd, że kultura, w której się rodzimy i funkcjonujemy może się wydawać oczywista, „przezroczysta”. I właśnie dlatego łatwo jest przeoczyć jej wpływy.

Oto ćwiczenie, które pomoże ci odszukać wpływy kulturowe w sobie. Spróbuj odpowiedzieć na poniższe pytania.

1. Co myślisz o przyjaźni? Co to znaczy być przyjacielem (najlepszym przyjacielem)? Jak długo musisz kogoś znać, żeby nazwać go przyjacielem? Czy przyjaźń wiąże się z przyjemnością spędzania wolnego czasu lub intymnością, dzieleniem się problemami, udzielaniem wsparcia?
2. Co myślisz o prawie? Co sądzisz o zasadach życia społecznego? Czy zawsze starasz się przestrzegać prawa? Jeśli mógłbyś/mogłabyś ocalić zdrowie członka rodziny, ale wymagałoby to złamania prawa, zrobiłbyś/zrobiłabyś to?
3. Jaką mimikę masz podczas chodzenia po ulicy? Czy często rozmawiasz z nieznajomymi? Czy uśmiechasz się do nieznajomych? Czy patrzysz na nieznajomych?

Spróbujmy odpowiedzieć na powyższe pytania opisując polskie normy kulturowe.

1. W polskiej kulturze przyjaciele pomagają sobie nawzajem. Jest nawet przysłowie: Prawdziwych przyjaciół poznaje się w biedzie. Przyjaciele są wobec siebie lojalni, a żeby nazwać kogoś przyjacielem, musisz go znać dość długo. Przyjaźń postrzegana jest jako relacja wyjątkowa, przed przyjacielem otwiera się serce i zwierza się z sekretów. Przyjaciół nie ma się zbyt wielu – zazwyczaj jednego bądź dwóch.

W Stanach Zjednoczonych „przyjaciel” to ktoś zupełnie inny. Przyjaciele są często postrzegani jako osoby wchodzące z sobą w interakcję (robią razem różne rzeczy, np. grają w kręgle). Można mieć wielu przyjaciół (do 50 lub nawet więcej). W języku angielskim funkcjonuje ważne wyrażenie – *to make friends* (zaprzyjaźnić się) – chodzi tu o rodzaj umiejętności, która wiąże się z wchodzeniem w

interakcje i relacje (także te płytsze). Gdy jesteś w potrzebie, szukasz pomocy raczej u profesjonalisty, nie u przyjaciół (ponieważ nie chcesz ich kłopotać).<sup>1</sup>

2. W kulturze polskiej (podobnie jak w innych krajach postkomunistycznych) prawo i reguły są często traktowane jako coś zewnętrznego, nieludzkiego i bezdusznego. Na co dzień wartości takie jak solidarność, humanizm czy wyrozumiałość są cenione bardziej niż posłuszeństwo prawu. Przykład? Nie powinno się ściągać podczas klasówek. Ale jeśli jeden uczeń ściąga, a drugi mówi o tym nauczycielce – ona prawdopodobnie zareaguje tak:

„Nie powinno się ściągać, ale donosić też nie”.

W Polsce funkcjonuje też wyrażenie: „być ludzkim człowiekiem”. Co to znaczy „być ludzkim człowiekiem”? Wyrażenie to odnosi się zazwyczaj to do osób decyzyjnych (urzędników, policjantów), które traktują daną sprawę indywidualnie, zgodnie z własną oceną, często pobłażliwie, mimo że zostały złamane zasady lub prawo.

Zwykle pierwszym pytaniem policjanta, kiedy zatrzymuje kogoś na poboczu, jest: „I co teraz powinienem z panią/panem zrobić?”. Od osoby zatrzymanej oczekuje się, że się wytłumaczy i poda powody, dla których przekroczyła prędkość. Dopuszczalne jest też przekonywanie policjanta, że nie powinna zostać ukarana.

Takie podejście różni się bardzo od np. krajów protestanckich, gdzie ludzie mają silniejszą tendencję do podążania za uniwersalizmem prawa i imperatywem kategorycznym.

3. Jednym z najczęściej opisywanych przez przyjezdnych z Europy Zachodniej i USA mikro szoków kulturowych jest tzw. polska twarz. Ludzie chodzący po ulicach wyglądają tak, jakby nie przeżywali żadnych emocji (jest to wyraz twarzy podobny do tego, jaki mają modelki na wybiegach). Kiedy natomiast dochodzi do kontaktu wzrokowego, ludzie się nie uśmiechają, a po chwili patrzą w inną stronę. Jest za to dużo przypatrywania się innym (zwłaszcza jeśli wyglądają trochę inaczej).

Czy odpowiedzi na powyższe pytania zdziwiły cię? Czy postrzegasz podobnie polskie normy kulturowe? Czy też twoje doświadczenie jest inne?

---

<sup>1</sup> Więcej na ten temat w: Understanding Cultures through Their Key Words: English, Russian, Polish, German, and Japanese, Anna Wierzbicka

Każdy z nas podlega wpływom kultury, w której funkcjonuje. Jednak ważne jest też aby pamiętać, że choć kultura zawsze ma bardzo duży wpływ na jednostkę, nigdy nie jest to determinacja całkowita. Dlatego np. w kulturze kolektywistycznej możemy znaleźć indywidualistów.

W nowoczesnych, zachodnich, indywidualistycznych kulturach wpływy kulturowe (i inne) bywają jednak częściej niedoceniane. Kultury te przeceniają niezależności jednostki i umiejętność „bycia kowalem własnego losu”.

Jest to związane z tzw. **podstawowym błędem atrybucji** – pojęciem wprowadzonym do psychologii społecznej przez Lee Davida Rossa.

Podstawowy błąd atrybucji polega na wyjaśnianiu zachowania innych osób w kategoriach przyczyn wewnętrznych i stałych (np. cech charakteru), przy jednoczesnym niedocenianiu czynników zewnętrznych. Ludzie z kultur kolektywistycznych są mniej podatni na ten błąd.

Jeśli pochodzisz z kultury indywidualistycznej, możesz przeceniać rolę postaw i cech psychicznych, a pomijać kontekst, w jakim odbywa się czyjeś działanie. Przykładem podstawowego błędu atrybucji będzie przekonanie, że jeśli ktoś się nie integruje, to z pewnością po prostu taki jest, że nie lubi się integrować.

Jako osoba prowadząca działania wielokulturowe powinieneś/powinnaś uważać na taki tok myślenia. Ktoś może się przecież nie integrować ze względu na okoliczności i sytuację, w której się znalazł (bo nie wie, że może się integrować, bo boi się, że jest niemile widziany w danym miejscu, itd). A te właśnie okoliczności – jako osoba prowadząca działania wielokulturowe – możesz zmieniać.

## 2. Jak poznawać inne kultury?

Powiedzieliśmy już, że kultura, w której funkcjonujemy w dużym stopniu determinuje sposób, w jaki myślimy, postrzegamy, czujemy. Jak poznawać inne kultury? Jak możemy się dowiedzieć nie tylko o różnych kuchniach, tańcach i zabytkach, ale o głębszych warstwach innych kultur?

Istnieje wiele psychologicznych i antropologicznych opisów różnych kultur (znajdziesz je również w proponowanych materiałach dodatkowych). Zazwyczaj mówią one o tym:

- \* jak mieszkańcy danego regionu się zachowują;
- \* co jest dla nich wartością;
- \* co oznaczają dla nich takie pojęcia, jak rodzina, przyjaźń czy moralność.

Czytanie o innych kulturach może być pomocne w ich lepszym zrozumieniu. Zawsze miej jednak z tyłu głowy to, że czytasz opisy kultur i norm kulturowych, a nie opisy cech wszystkich ludzi żyjących z danym kraju. Norma kulturowa to normy i wartości ogólnie przyjęte w danej grupie. Nie znaczy to, że wszyscy członkowie grupy postępują zgodnie z tymi normami, ale rozpoznają je jako bliskie, własne, znane.

Nie można dokonać opisu dużej grupy osób stosując takie określenia, jak inteligentni, leniwi, wrażliwi, ambitni. Taki rodzaj opisu odnosi się tylko do jednostek. Jeśli ktoś w taki sposób opisuje grupę ludzi (etniczną, religijną etc.), stereotypizuje.

Język i jego struktura także mówią o kulturze wiele. W wielu językach konieczne jest używanie zaimków osobowych, podczas gdy w innych można je pominąć. Jest to szczególnie ciekawe w przypadku pierwszej osoby liczby pojedynczej.

Po angielsku „ja”, czyli „I”, pisze się zawsze wielką literą i nie można pominąć zaimka w zdaniu. Po polsku i w innych językach słowiańskich „ja” pisze się małą literą. Za to po polsku, w zwrotach grzecznościowych „ty”, czyli „you” pisze się wielką literą.

Język odzwierciedla rzeczywistość. Uprzywilejowana forma zaimka „ja” w języku angielskim mówi o tym, że kultura anglojęzyczna jest duża bardziej indywidualistyczna niż kultura polska.

**Czytanie o własnej kulturze** może także przynieść wiele odkryć i niespodzianek. Może się okazać, że niektóre niepisane reguły, które traktowałeś/traktowałaś jako własne i osobiste, mogą być głęboko zakorzenione w twojej kulturze i mieć historyczne wyjaśnienie.

W tym rozdziale użyliśmy słowa „kultura” i „inne kultury”, tak jakby ten podział był łatwy do ustalenia.

Warto pamiętać, że kultury nie są czymś stałym i nieruchomym. Nie mają ostrych granic. Nie są one synonimami kultury narodowej. Pojęcie narodu i kultury narodowej jest dość młode. Pojęcia te opracowano w XVIII i XIX wieku, głównie z powodów politycznych. W każdym narodzie mamy jednak wiele lokalnych i regionalnych kultur oraz historii. Podejście wielokulturowe oznacza uznanie lokalnej różnorodności i samej lokalności. Wielokulturowość można również rozumieć w szerszym znaczeniu – nie chodzi tu jedynie o różne religie czy narody, ale także style życia i subkultury. W kontekście wielokulturowości możemy myśleć zarówno o teraźniejszości, jak i przeszłości. Historyczna wielokulturowość obejmuje wszystkie grupy, które kiedyś zamieszkiwały dany region, a obecnie są



zapomniane lub ich nie ma. W tym kontekście odzyskanie przeszłości – odszukanie śladów dawnych mieszkańców na cmentarzach i w ludzkich opowieściach – jest bardzo istotne i może być niezwykle interesującym doświadczeniem.

---

## **MATERIAŁY DODATKOWE: ŹRÓDŁA ONLINE, ODNIESIENIA, POLECANA LITERATURA:**

- \* E. T. Hall, *Poza kulturą*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1984
- \* D. Matsumoto, L.Juang, *Psychologia międzykulturowa*, GWP, Gdańsk 2007
- \* P. Boski, *Kulturowe ramy zachowań społecznych. Podręcznik psychologii międzykulturowej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 2010
- \* A. Wierzbicka, *Słowa klucze. Różne języki – różne kultury*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2015
- \* P. Scheffer, *Druga ojczyzna. Imigranci w społeczeństwie otwartym*, Wydawnictwo Czarne, Wołowiec 2010
- \* K. Fox, *Przejrzeć Anglików. Ukryte zasady angielskiego zachowania*, Wydawnictwo Muza, Warszawa 2011
- \* R. Tomański, *Tatami kontra krzesła. O Japończykach i Japonii*, Wydawnictwo Muza, Warszawa 2013
- \* T. Zalewski, *Inne Stany. Czym różnią się od nas Amerykanie*, Biblioteka Polityki, Warszawa 2011



## RELACJE MNIEJSZOŚĆ-WIĘKSZOŚĆ

Autor: *Silva Suhanenkova*

Opiekun obszaru: *Lena Rogowska*

### PODSUMOWANIE:

W niniejszym materiale edukacyjnym opisano możliwe relacje pomiędzy grupami mniejszościowymi i większościami. Wyjaśniono także takie pojęcia, jak: integracja, asymilacja, odseparowanie i marginalizacja, a także opisano mechanizmy, które sprawiają, że integracja staje się trudna, a więc: stereotypizowanie, tworzenie się uprzedzeń i dyskryminację.

### CELE:

Po przeczytaniu poniższego materiału zrozumiesz:

- \* czym jest grupa mniejszościowa i większościowa;
- \* czym są uprzedzenia i stereotypy;
- \* czym jest dyskryminacja i jakie przyjmuje formy.

---

### WPROWADZENIE:

Niektóre definicje:

**Grupa większościowa** – grupa posiadająca w społeczeństwie władzę i sprawująca kontrolę.

Nie musi być to grupa posiadająca liczebną przewagę. Ma ona zdolność narzucania swojej woli innym i wpływania na sytuację drugiej strony dzięki posiadanej wiedzy, władzy lub dominacji finansowej.

**Grupa mniejszościowa** – grupa bardziej podporządkowana, mająca niższy status społeczny i ekonomiczny, mniejszą reprezentację oraz wpływy. Często jest ona mniej widoczna w przestrzeni publicznej.

**Stereotypy** – uproszczone i szeroko rozpowszechnione przekonania na temat grup społecznych. Stereotypy przypisują wszystkim członkom grupy społecznej pewne cechy, zachowania i role społeczne, zacierając indywidualne różnice między ludźmi.

**Upředzenia** – postawy wobec danej grupy osób, ukształtowane przez długi czas. Trudno je zmienić. Upředzenia wiążą się z emocjami (najczęściej negatywnymi), takimi jak lęk, strach i gniew.

**Dyskryminacja** – nierówne traktowanie osoby ze względu na jej przynależność do danej grupy.

Określenia na niektóre formy dyskryminacji:

**rasizm**- dyskryminacja o podłożu rasowym;

**seksizm**: dyskryminacja ze względu na płeć;

**ageizm**: dyskryminacja ze względu na wiek, zazwyczaj skierowana przeciwko osobom starszym i młodym;

**ableizm**: dyskryminacja osób niepełnosprawnych fizycznie lub intelektualnie.

**ksenofobia**: dyskryminacja ze względu na pochodzenie;

**antysemityzm**: wrogość i niechęć w stosunku do Żydów i osób pochodzenia żydowskiego;

**klasizm**: dyskryminacja związana z przynależnością do klasy społeczno-ekonomicznej;

**homofobia**: dyskryminacja osób nieheteroseksualnych.

## **Odniesienia do modelu MIC**

Wspomniane powyżej bariery w relacjach między większością a mniejszością – stereotypy i upředzenia – mogą wystąpić nie tylko w fazie negacji i obrony, ale także akceptacji i integracji. W

dwóch ostatnich fazach stereotypy i uprzedzenia wciąż mogą być obecne, a zasadnicza różnica polega na tym, że prawdopodobnie już nie mają tak silnego wpływu na grupę większościową. Dlatego dyskryminacja jest najbardziej widoczna w fazie negacji i obrony.

---

## **OMÓWIENIE: ( WYŻEJ DO PODZIAŁU )**

Spróbuj sobie przypomnieć sytuację, w której dołączałeś/-aś do grupy – pierwszy dzień w pracy albo pierwszy dzień kontaktów z nowymi sąsiadami po przeprowadzce.

Jakie towarzyszyły ci uczucia? W jaki sposób lokalna (większościowa) grupa zachowywała się w stosunku do ciebie? Jak zachowywałeś/-aś się ty?

A teraz przypomnij sobie sytuację, w której tworzą się grupy – np. podział na klasy w szkole albo na drużyny w czasie obozu wakacyjnego.

Co myślałeś/-aś o innych grupach? Jak się w stosunku do nich zachowywałeś/-aś? Jak one zachowywały się w stosunku do ciebie?

Mechanizmy rządzące tego typu sytuacjami – zarówno w skali makro, jak i mikro – są podobne. Przyjrzyjmy się im.

Ludzie są zwierzętami stadnymi. Dzielimy się na grupy bazujące na podobieństwach, takiej jak: kobiety, mężczyźni, Polacy, Niemcy, Rosjanie, biali, czarni, starsi, młodzi, bogaci, biedni... Przynależność do grupy daje poczucie wspólnoty, bezpieczeństwa i akceptacji.

W sytuacji kontaktu międzygrupowego występuje tendencja do podkreślania tożsamości grupowej. Przynależność do grupy służy także odróżnieniu się od grupy „innej”, „zagranicznej” i zbudowaniu poczucia wspólnoty. W sytuacji kontaktu dwóch grup zazwyczaj pojawia się tendencja do stawiania własnej grupy ponad innymi, przypisywanie jej niższej wartości i ocenianie jej wedle surowszych kryteriów. W tym samym momencie podobne zachowania w grupie, do której należymy, traktujemy łagodniej.

Wzmacniane i reprodukowane stereotypy, uprzedzenia oraz dyskryminacja bazują właśnie na tego typu mechanizmach pojawiających się w kontaktach między grupami. Stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacja zawsze odnoszą się do przynależności grupowej.

### **Czym właściwie są stereotypy?**

Stereotypy są schematami poznawczymi, które systematycznie wpływają na to, jak ludzie postrzegają i przetwarzają informacje. Stereotyp to opinia – zawsze oceniająca. Ma on następującą konstrukcję: „każda osoba należąca do danej grupy jest słaba/głupia/leniwa/przebiegła”. Stereotypy nie mówią prawdy – upraszczają i uogólniają. Rozprzestrzeniają się łatwo i niepostrzeżenie. Mogą funkcjonować jako silne opinie i nie ma co do nich wątpliwości, że są nieprawdziwe.

### **Czym właściwie są uprzedzenia?**

Uprzedzenia to (zazwyczaj negatywne) postawy i emocje skierowane do określonych grup – strach, obrzydzenie, antypatia etc. Mogą być bardzo naturalną reakcją na inność i obcość. W przeciwieństwie do emocji konkretnych jednostek uprzedzenia silnie zależą od dynamiki w społeczeństwie.

Uprzedzenia tworzą tzw. rzeczywistość grupy społecznej i vice versa. Jest to zbiór zgodnych przekonań, które są najczęściej etnocentryczne i w niewielkim stopniu odwołują się do rzeczywistości. Ważnym elementem jest tu wywyższanie danej grupy i obojętność na to, co poza nią. W związku z tym to, jak myśli społeczność (do której należy grupa) będzie silnie wpływać na tych, którzy nie mają ukonstytuowanego własnego zdania.

Równie ważna jest postawa liderów opinii i miejscowych władz. Warto także pamiętać, że nie tylko w grupach większościowych tworzą się uprzedzenia względem mniejszości – działa to także w drugą stronę.

Trzeba mieć też świadomość tego, w jaki sposób subiektywne przekonania stają się w naszej głowie faktami – dzieje się tak poprzez selektywną uwagę i efekt potwierdzenia lub bardzo dla człowieka naturalne opieranie się na tych informacjach, które jedynie potwierdzają nasze przekonania. Taki mechanizm wpływa na żywotność stereotypów, a informacje sprzeczne z określoną opinią są w nim ignorowane i blokowane.

Stereotyp to myśl, uprzedzenie zaś jest postawą, emocją, a dyskryminacja – działaniem.

### **Czym właściwie jest dyskryminacja?**

Dyskryminacja polega na traktowaniu osoby albo grupy osób niesprawiedliwie, przez pryzmat uprzedzeń ukształtowanych ze względu na przynależność do grupy. Przyczyną dyskryminacji mogą być zarówno cechy odziedziczone i niezależne od nas (takie jak wiek, płeć, orientacja seksualna), jak i nabyte, w tym wybrane przez nas (takie jak zawód, stan cywilny lub miejsce zamieszkania). Dyskryminacja to zachowanie negatywne, tworzące, utrzymujące i zwiększające przewagę jednej grupy nad drugą.

Dyskryminacja przejawia się w różny sposób.

Z dyskryminacją bezpośrednią mamy do czynienia wówczas, gdy osoba znajdująca się w porównywalnej sytuacji z określonych powodów (z powodu tego, kim jest) jest traktowana inaczej, gorzej niż inna osoba (przykładem może być ogłoszenie o pracy, które dotyczy np. wyłącznie kandydatów poniżej 25. roku życia).

Jeśli z kolei mamy do czynienia z zasadami politycznymi, praktyką lub zasadą, które dotyczą wszystkich, ale niektóre osoby stawiają w niekorzystnej sytuacji, możemy mówić o dyskryminacji pośredniej (przykładem może być miejsce pracy, w którym obowiązuje zasada pozwalająca ludziom na przerwy na palenie w godzinach pracy – zasada taka może być dyskryminująca dla osób niepalących, które nie mają „dobrego powodu” do robienia sobie regularnych przerw).

Z dyskryminacją możemy mieć do czynienia na różnych poziomach.

Dyskryminacją indywidualną to złe traktowanie danej osoby przez inną (np. właściciel nieruchomości odmawiający jej wynajęcia rodzinie imigrantów).

Dyskryminacja instytucjonalna jest wbudowana w struktury, procesy i procedury organizacji (przykładem może być instytucja ulokowana na trzecim piętrze w budynku, w którym są schody, ale nie ma windy – użytkownicy wózków inwalidzkich nie mogą więc do niej dotrzeć).

Zderzenie większości i mniejszości może się przejawiać jako dyskryminacja kulturowa: to np. przekonanie większości o wyższości własnego dziedzictwa kulturowego i zwyczajów nad kulturą mniejszości.

Dyskryminacja strukturalna jest efektem istnienia prawnych, społecznych, ekonomicznych i politycznych systemów, w których należące do określonej grupy osoby nie są w stanie w pełni wykorzystać wszystkich zasobów i skorzystać z należnych praw, co skutkuje wykluczeniem społecznym. Mowa tutaj np. o takich grupach, jak osoby nieheteroseksualne lub niepełnosprawne.

Dyskryminacja jest domeną grupy większościowej – zawsze wiąże się z władzą, zasobami, uprzywilejowaną pozycją i zdolnością wpływania na sytuację. Wszystkie te zjawiska (uprzedzenia, stereotypy i dyskryminacja) odzwierciedlają ludzką skłonność do konceptualizacji i wartościowania oraz potrzebę szufladkowania.

Uprzedzenia, stereotypy i dyskryminacja zazwyczaj funkcjonują razem, ale mogą także występować oddzielnie. Możemy mieć np. do czynienia ze stereotypizowaniem i tworzeniem się uprzedzeń, ale brakiem dyskryminacji.

Istnieje mechanizm, który kryje się za stereotypami, uprzedzeniami i dyskryminacją. Infrachumanizacja (lub dehumanizacja) jest tendencją do postrzegania osób spoza własnej grupy jako nieco mniej ludzkich (podczas gdy własna grupa jest wręcz nadludzka). Mechanizm ten można zaobserwować nie tylko na poziomie psychologicznym, ale także neuronalnym.

Więcej informacji na temat infrachumanizacji i innych mechanizmów związanych ze stereotypami i uprzedzeniami można znaleźć w „Psychologii uprzedzeń” Todda Nelsona.



## **Grupy mniejszościowe i większościowe mogą mieć różne relacje.**

Najpopularniejszy model relacji tych grup (zarówno na poziomie indywidualnym, jak i grupowym) został opisany przez kanadyjskiego psychologa Johna W. Berry'ego jako różne sposoby akulturacji.

Akulturation to proces odnajdowania się jednostki w nowej kulturze.

Idealną sytuacją jest integracja. Oznacza ona akceptację kultury kraju goszczącego, ale także pielęgnowanie i utrzymywanie kultury kraju pochodzenia. Jest możliwa tylko wówczas, gdy dwie strony mają w sobie na nią otwartość. Grupa większościowa, jako ta o większej sile i spektrum wpływów, ma w tym procesie do odegrania ważną i inicjującą rolę.

Grupa większościowa często dąży do tego, aby mniejszość się asymilowała. Bezwzględne dążenie do asymilacji jest jednak niebezpiecznym kierunkiem. Asymilacja to proces porzucenia własnej kultury i tożsamości (tradycji, religii, języka, zwyczajów) i przyjęcie zachowań grupy większościowej.

Ważne, aby odróżnić integrację od asymilacji. Model MIC pokazuje różne sposoby integracji lokalnej społeczności.

Zmuszanie do asymilacji może być postrzegane jako pogwałcenie praw człowieka.

Innym rodzajem relacji jest separacja. Oznacza ona odcięcie się od wpływów nowej kultury; imigrant organizuje swoje codzienne życie w ramach swojej grupy etniczno-kulturowej. Zachowuje kulturę kraju pochodzenia, odrzucając kulturę kraju przyjmującego.

Strategia przyjęta przez migrantów zależy zarówno od nich samych, jak i od grupy większościowej. Zadaniem grupy większościowej jest stworzenie sytuacji, w której integracja jest możliwa. Leży to w interesie zarówno mniejszości, jak i grup większościowych.

Jednym z najważniejszych elementów kultury w społeczeństwie wielokulturowym jest język – może być on zarówno barierą, jak i platformą porozumienia, kluczem do przyjaźni i zrozumienia. Według UNESCO (2006) „język ma kluczowe znaczenie dla kultury. Języki zostały ukształtowane w wyniku

historycznych, zbiorowych doświadczeń i wyrażają kulturowo specyficzne światopoglądy oraz systemy wartości". Jeśli więc rozważasz otwarcie biblioteki na lokalne grupy wielokulturowe, pomyśl o języku. Znajomość języka stwarza możliwość lepszej komunikacji i zrozumienia kultury oraz tradycji. Im więcej języków znamy i im więcej kultur rozumiemy, tym bardziej jesteśmy empatyczni – chcemy budować mosty, a nie mury.

Most jednak musi być budowany przez obie strony, zarówno mniejszości, jak i grupy większościowe – język może być natomiast być w tym procesie platformą porozumienia. Otwórz się na wielojęzyczność i inicjuj wydarzenia, które ją promują.

Edukacja nie musi polegać na tworzeniu osobnych wydarzeń dla konkretnej grupy językowej czy kulturowej – może zakładać integrację kultur w życiu codziennym, wspólne korzystanie z książek, dzieł artystycznych, muzycznych etc. W bibliotekach można i warto małymi krokami wprowadzać odniesienia do różnych kultur.

### **Ćwiczenie:**

1. Stwórz listę stereotypów dotyczących grupy, do której należysz.
2. Przywołaj sytuację, w której ktoś potraktował się stereotypowo. Jak się czułaś/-eś? Co chciałaś/-eś wtedy zrobić? Jak zareagowałaś/-eś? Czy osiągnęłaś/-eś pożądany efekt?

---

## **MATERIAŁY DODATKOWE: ŹRÓDŁA ONLINE, ODNIESIENIA, POLECANA LITERATURA:**

- \* Todd D. Nelson, Psychologia uprzedzeń
- \* Chimamanda Ngozi Adichie. The danger of a single story.
- \* <https://www.youtube.com/watch?v=D9lhs241zeg&list=PLVxMnLVb7n7jeD1MxosvPWPW5uxYlvmDm>

Film wyjaśniający, czym są uprzedzenie, dyskryminacja i stereotypy:

- \* <https://www.youtube.com/watch?v=1V0x653HyLo>

Yassmin Abdel-Magied. What does my headscarf mean to you?

- \* <https://www.youtube.com/watch?v=18zvlz5CxPE&index=4&list=PLVxMnLVb7n7jeD1MxosvPWPW5uxYlvmDm> (2015)

Materiały dotyczące reklam społecznych Women Should

- \* [www.unwomen.org/en/news/stories/2013/10/women-should-ads](http://www.unwomen.org/en/news/stories/2013/10/women-should-ads)

UNESCO, 2006. Wytyczne UNESCO w sprawie edukacji międzykulturowej.

- \* <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001478/147878e.pdf>

## **CZYNNIKI RYZYKA I POTENCJALNE BARIERY:**

Pamiętaj o tym, jak łatwo powtarzać i reprodukcować stereotypy.

Powierzchnowe informacje (bazujące na funkcjonujących w kontekście kulturowym przekonaniach, wartościach, nawykach żywieniowych, stroju, gestach itp.) odgrywają rolę stymulującą zrozumienie kultury, jednocześnie jednak uwypuklają jej najbardziej widoczne i osobliwe cechy – istnieje więc ryzyko powielania istniejących stereotypów. Ważne jest zatem poznanie kultury głębiej.

Z powyższych powodów w materiale nie podano przykładów stereotypów i uprzedzeń.



## MECHANIZMY ZMIANY POSTAW

Autorka i opiekunka obszaru: Lena Rogowska

### PODSUMOWANIE:

Materiał ten dotyczy psychologicznych i socjologicznych mechanizmów rządzących uprzedzeniami. Tematem są również sposoby minimalizowania uprzedzeń, budowania tolerancji oraz porozumienia pomiędzy grupami.

### CELE:

Po zapoznaniu się z materiałem zrozumiesz mechanizmy psychologiczne, które prowadzą do tworzenia się uprzedzeń oraz te, które je minimalizują.

Dowiesz się też, jakie działania wielokulturowe w największym stopniu przyczyniają się do zmiany postaw.

---

### WPROWADZENIE:

Materiał edukacyjny pn. *Relacje mniejszość - większość* przedstawia definicje stereotypów i uprzedzeń oraz ich podstawowe cechy.

Wiemy już, że **uprzedzenie jest postawą**. Nie jest racjonalne, nie ma poparcia w faktach i trudno jest je zmienić (ale jest to możliwe!). Uprzedzenia nie tylko zmuszają nas do myślenia określonych rzeczy o innej grupie, ale także **kształtują postrzeganie rzeczywistości** w taki sposób, że potwierdza ona nasze przekonania.

Psychologia i socjologia od wielu lat badają mechanizmy związane z uprzedzeniami. Dzięki tym badaniom możemy im skuteczniej przeciwdziałać.

Metody opisane w tym materiale koncentrują się na osłabianiu uprzedzeń. Mogą być stosowane w każdej fazie funkcjonowania grup w społeczności lokalnej (negacji, obrony, akceptacji, integracji), ale są szczególnie użyteczne w fazie obrony.

---

## OMÓWIENIE:

W mieście w którym się urodziłam żyją katolicy i osoby prawosławne. Pamiętam, że kiedy byłam mała, katolicy często na osoby prawosławne mówili „Ruscy” i w słowie tym brzmiała pogarda. W mojej klasie było kilkoro dzieci prawosławnych. Przyglądałam się im. Doszłam do wniosku, że są od „nas” brzydsi, ale inteligentniejsi. Wiedziałam też, że są po prostu gorsi. Tylko nie wiedziałam dlaczego. Miałam wtedy 7 lub 8 lat i myślałam, że „my” nazywamy się „lewoślawni”. Dopiero potem dowiedziałam się, że jestem katoliczką.

Dziś jestem trenerką równościową i animatorką kultury. Pracuję z różnymi grupami i często obserwuję te same mechanizmy dzielące ludzi na „lepszych” i „gorszych”. W każdej szkole znajdują się grupy dzieci „innych”. Często z powodu tej inności dotyka je przemoc i agresja. Podobnie rzecz się ma w pozostałych instytucjach i społecznościach.

Wróć myślami do szkoły podstawowej. Czy pamiętasz dzieci „lepsze” i „gorsze”? Co decydowało o przynależności do tych grup? Czy należałaś/eś do grupy „lepszej”, czy „gorszej”?

Podział na „lepszych” i „gorszych” ma swoje źródło w stereotypach i uprzedzeniach.

**Skąd się biorą uprzedzenia?**

Źródeł uprzedzeń jest wiele. Różne mechanizmy psychologiczne i sytuacje społeczne mogą prowadzić do narastania niechęci między grupami oraz wzmacniania stereotypów i uprzedzeń.

Uprzedzenia mogą być np. wynikiem **potrzeby posiadania o sobie dobrego mniemania**. Możemy dojść do pozytywnej samooceny dzięki własnym osiągnięciom, lub dzięki przynależności do „lepszey” grupy. Jeśli nasza samoocena zostanie obniżona (jeśli nie uda nam się osiągnąć czegoś wartościowego), możemy ją podnieść, identyfikując się jako osobę należącą do „lepszey” grupy. Dlatego w niektórych sytuacjach postrzegamy inne grupy jako gorsze od naszej. Możemy odczuwać lekceważenie wobec innych, aby poprawić własne samopoczucie.

Istnieje również potrzeba **uzasadnienia swoich zachowań**, szczególnie jeśli dane zachowanie jest sprzeczne z wyznawanymi przez nas zasadami. Oto przykład: *Dlaczego nie chcę pomagać uchodźcom, którzy są w potrzebie, chociaż uważam, że należy pomagać ludziom w potrzebie? - Ponieważ uchodźcy są niebezpieczni/mogą być terrorystami/będą korzystać z mojej pomocy, aby robić złe rzeczy, itp.*

Potrzeba usprawiedliwienia własnych zachowań wiąże się z **hipotezą sprawiedliwego świata**, czyli tendencją do wiary, że ludzie dostają to, na co zasługują, a świat jest sprawiedliwy. Ludzie, którzy są w dobrej sytuacji i pochodzą z grup uprzywilejowanych, najprawdopodobniej w nią uwierzą. Ułatwia ona racjonalizowanie niesprawiedliwości i krzywdy oraz trwanie w bierności poprzez założenie, że ofiary zasłużyły na swój los (na przykład oskarżanie ofiary gwałtu o niewłaściwe ubieranie się).

Istnieją również **przyczyny ekonomiczne i polityczne**. Prawdopodobieństwo konfliktów międzygrupowych jest powiązane z sytuacją gospodarczą. W czasach kryzysu gospodarczego ludzie przenoszą swoją frustrację na inne grupy. Uprzedzenia pojawiają się także podczas rywalizacji o ograniczone zasoby. Można czuć zagrożenie ze strony grupy mniejszościowej, nawet gdy ten strach nie ma realnych podstaw.

Obawy społeczne mogą być wykorzystywane i kształtowane przez politykę. Nazywa się to **mechanizmem kozła ofiarnego** – to potrzeba obwiniania o skomplikowane zjawiska społeczne konkretnych grup – ten mechanizm znamy z historii.

Łatwość tworzenia uprzedzeń zwiększa także **zjawisko relatywnej deprivacji** – wrażenie, że innym grupom udaje się podnieść poziom życia, natomiast ja lub grupa, do której należę, jesteśmy w gorszej sytuacji.

Istnieje również **syndrom nienawiści międzygrupowej** – jest to mechanizm związany z uprzedzeniami. Polega on na tym, że ludzie wykluczający jedną grupą często mają tendencję do tego, aby wykluczać również inne. Dlatego też na przykład seksizm idzie w parze z romofobią, a homofobia z islamofobią lub rasizmem.

Kolejnym ważnym źródłem uprzedzeń jest **konformizm** – potrzeba dostosowania się do opinii większości. Oraz **poddawanie się władzy autorytetów** – tendencja do zawieszania własnych osądów moralnych i wykonywania poleceń osób sprawujących władzę. Wiele badań wykazało, że osoby bardziej konformistyczne żywią silniejsze uprzedzenia.

Warto się zapoznać z dwoma interesującymi eksperymentami psychologicznymi, które ukazały moc konformizmu i bezkrytycznego posłuszeństwa wobec autorytetu – to **eksperyment Milgrama** i **eksperyment Zimbardo**.

Po drugiej wojnie światowej Stanley Milgram zastanawiał się, czy istnieje konkretny powód, który tłumaczyłby, dlaczego niemieccy żołnierze byli tak ślepo posłuszni swoim przełożonym, że dopuścili się ludobójstwa. Wymyślił eksperyment, którego celem było zbadanie tendencji ludzi do poddawania się władzy. Chciał przeprowadzić badanie najpierw na amerykańskiej grupie, a następnie udać się do Niemiec, aby poznać różnice w zachowaniu przedstawicieli różnych narodowości.

Wolontariuszom, którzy wzięli udział w eksperymencie, powiedziano, że są zaangażowani w badanie „wpływu kar na pamięć”. Kiedy wchodzili do laboratorium, widzieli inną „osobę badaną” już obecną w pokoju. Tak naprawdę był to asystent eksperymentatora, którego zadaniem było odgrywanie roli ucznia. Wolontariusze byli informowani, że ich rolą będzie przeczytanie uczniowi słów połączonych w pary, a następnie sprawdzenie, ile z tych par zapamiętał. Jeśli student odpowie źle, nauczyciel zastosuje karę w postaci porażenia prądem elektrycznym. Zasada była taka, że siła wstrząsów elektrycznych wzrastała z każdym następnym błędem - od 15 do 450 V. „Uczeń” reagował na każdy wstrząs krzykiem, a kiedy te stawały się coraz silniejsze (250 V), krzyczał, że ma dość i prosił: zabierzcie mnie stąd. W pewnym momencie natomiast przestawał reagować, co można było odczytać jako sygnał, że stracił przytomność.



Milgram sądził, że mniej niż 1% amerykańskich badanych dojdzie do końca skali – zaaplikuje wstrząs o sile 450 V. Niestety, był w błędzie.

Najsilniejszy wstrząs (450 V) został przekazany "studentowi" przez 65% badanych. Żaden wolontariusz się nie wycofał, gdy ofiara wyraźnie o to poprosiła lub gdy zaczynała wzywać pomocy, a nawet kiedy krzyczała z bólu. 80% uczestników kontynuowało wstrząsy, nawet gdy „student” mówił, że ma problemy z sercem i krzyczał: „Pozwól mi odejść!” (przy 300 woltach).

Eksperyment Milgrama pokazał, że zwykli ludzie są zdolni do strasznych czynów.

**Eksperyment Zimbardo** badał relacje pomiędzy dwiema grupami – jedna posiadała władzę, druga była jej pozbawiona. Eksperyment pokazał wpływ określonych sytuacji na zachowanie jednostek i udowodnił, że w pewnych okolicznościach osoby zdrowe psychicznie mają skłonności do ogromnego okrucieństwa i nieludzkiego traktowania innych. Więcej informacji o eksperymencie można znaleźć na oficjalnej stronie internetowej: [www.prisonexp.org](http://www.prisonexp.org).

Powyższe przykłady pokazują wpływ sytuacji i kontekstu na wzrost uprzedzeń.

Badania Adorno pokazują, że istnieje również pewien typ osobowości, który jest bardziej podatny na uprzedzenia. Adorno nazwał taki typ **osobowością autorytarną**. Według niego taka osobowość rozwija się, gdy emocjonalne potrzeby dziecka nie są zaspokojone, a rodzice wykorzystują kary jako środek edukacyjny. Autorytarna osobowość charakteryzuje się: silną potrzebą hierarchii, niechęcią do wglądu w sferę własnych pragnień, potrzeb lub uczuć, potępieniem słabości i cynizmem.

Lista przyczyn niechęci międzygrupowej i uprzedzeń jest znacznie dłuższa. Najważniejsza rzecz, jaką pokazują to to, że **uprzedzenia nie mają racjonalnych przesłanek**. Wywodzą się z mechanizmów i potrzeb psychologicznych, a nie z rzeczywistości czy racjonalnego osądu. Opierają się na psychologii indywidualnej i grupowej i często zasadzają się na interesach politycznych. Dlatego może być trudno osłabiać uprzedzenia, opierając się tylko na faktach i racjonalnych argumentach.

### **Jak możemy powstrzymać uprzedzenia?**

Najlepszym sposobem na zmianę czyjegoś nastawienia do innych jest

zaaranżowanie spotkania. **Hipoteza kontaktu międzygrupowego** zasadza się na tym, że kontakt między grupami, które się nie lubią, zmniejszy uprzedzenia i wzmocni relacje międzygrupowe. Została ona opisana przez Gordona Allporta w 1954 roku i od tego czasu została potwierdzona przez ponad 500 eksperymentów.

Samo spotkanie jednak nie zmieni postaw - są pewne warunki, które należy spełnić:

### **1. Status obu grup powinien być jednakowy.**

Oznacza to, że obie grupy powinny mieć równy wpływ na kształt spotkania, mieć te same prawa i obowiązki, taką samą możliwość wypowiedzenia się i czuć się swobodnie w bezpiecznej przestrzeni.

### **2. Obie grupy powinny mieć wspólny cel i dążyć do współpracy.**

Ważne, aby pamiętać, że jeśli mamy dwie grupy, które się nie lubią, rywalizacja między nimi tylko wzmocni podziały. Organizowanie konkursów artystycznych, zawodów sportowych, pokazów talentów i innych aktywności dzielących lub konkurencyjnych może być niebezpieczne dla relacji międzygrupowych. Jak wykazało wiele badań psychologicznych, idea katharsis (wyładowywanie agresji w społecznie akceptowalny sposób, na przykład w piłce nożnej lub baseballu) nie działa. Sporty oparte na agresywnej rywalizacji i podziale drużynowym (szczególnie jeśli dzielimy zespół na kolor skóry lub pochodzenie etniczne) podnoszą poziom agresji i uzasadniają dalsze uprzedzenia.

### **3. Władze i prawo powinny wyraźnie wspierać proces porozumienia.**

Klimat społeczny i kontekst polityczny wpływają bowiem na nasze działania i relacje międzygrupowe. Bardzo ważne jest, aby szukać wsparcia od władz lokalnych.

Wykazano, że spotkanie twarzą w twarz (przy spełnieniu powyższych warunków) wzmocnia empatię, obniża poziom lęku, dekonstruuje stereotypy i zmniejsza uprzedzenia.

Kiedy organizujesz działanie, którego celem jest integracja, pomyśl o hipotezie Allporta. Wydarzenie, którego efektem ma być ograniczenie uprzedzeń, nie musi zawierać w tytule odniesień do wielokulturowości i integracji. Ta ostatnia często dzieje się przypadkowo. Po prostu robienie czegoś razem – na przykład wspólna organizacja placu zabaw dla dzieci, zorganizowanie sąsiedzkiej straży, a nawet uczestnictwo w warsztatach komputerowych lub grupowe wypadki wędkarskie – może

działać integracyjnie. Czasami jednak niemożliwe lub bardzo trudne jest dotarcie do dwóch grup – wówczas możemy szukać innych środków.

Jednym z pomysłów może być żywa biblioteka. Możesz także wykorzystać indywidualne historie – jak w teatrze dokumentalnym lub w przypadku storytellingu, albo zorganizować projekcję dobrego filmu dokumentalnego. Wysłuchanie dobrze opowiedzianych, autentycznych osobistych historii może mieć podobny efekt jak bezpośredni kontakt z drugą osobą.

Często zdarza się, że **redukowanie uprzedzeń wobec jednej grupy faktycznie zmniejsza uprzedzenia także wobec innych grup**. Kiedy ludzie podnoszą swoją samoświadomość i potrafią zidentyfikować mechanizmy stojące za tworzeniem uprzedzeń, często ich uprzedzenia się zmniejszają. Jeśli uprzedzenia wobec danej grupy są bardzo silne, dobrym pomysłem może być praca nad relacją z inną grupą (wobec której uprzedzeń jest mniej).

Organizowane są także specjalne warsztaty poświęcone redukcji stereotypów i uprzedzeń – tzw. warsztaty antydyskryminacyjne. W czasie takich zajęć ludzie mogą bezpiecznie przyjrzeć się własnym uprzedzeniom i stereotypom, doświadczyć mechanizmów dyskryminacyjnych i poznawać inne punkty widzenia. Dzięki takim doświadczeniom i towarzyszącej im refleksji możliwa jest zmiana postaw.

Ważne jest również nauczanie krytycznego, niezależnego myślenia, wzmacnianie empatii i pokazywanie mechanizmów psychologicznych stojących za uprzedzeniami.

Nakręcono kilka świetnych filmów opisujących te mechanizmy (np. filmy o eksperymencie Milgrama i Zimbardo lub ćwiczeniu Jane Elliott - patrz dodatkowe materiały).

## **Ćwiczenie**

Zaplanuj spotkanie wielokulturowe. Pomyśl o jego każdym aspekcie (zaproszenie grup, program, przerwy, posiłki itp.), tak aby wypełnić punkty hipotezy Allporta dotyczącej kontaktu międzygrupowego.

---

## MATERIAŁY DODATKOWE: ŹRÓDŁA ONLINE, ODNIESIENIA, POLECANA

### LITERATURA:

- \* T. D. Nelson, *Psychologia uprzedzeń*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003
- \* P. Zimbardo, *Efekt Lucyfera*, PWN, Warszawa 2017
- \* E. Aronson, *Człowiek istota społeczna*, PWN, Warszawa 2009
- \* *Mowa nienawiści, mowa pogardy. Raport z badania przemocy werbalnej wobec grup mniejszościowych*, Centrum Badań nad Uprzedzeniami, 2017
- \* *Uprzedzenia w Polsce 2017. Oblicza przemocy międzygrupowej*, Centrum Badań nad Uprzedzeniami (publikacja ukaże się już wkrótce)
- \* *Niebieskoocy*, reż. Bertram Verhaag – dokument relacjonujący walkę byłej amerykańskiej nauczycielki, Jane Elliott, z przesądami, niewiedzą i rasizmem



## RÓŻNICE KULTUROWE

Autor: Alma Maseviciene

Opiekun obszaru: Lena Rogowska

### PODSUMOWANIE:

W niniejszym materiale edukacyjnym skupimy się na różnicach międzykulturowych. Jakie one są? Jak możemy je opisać? Jak je zrozumieć? W jaki sposób mogą ci one pomóc w lepszym zrozumieniu różnorodności lokalnej społeczności?

### CELE:

Po zapoznaniu się z tym materiałem:

- \* pogłębisz wiedzę nt. różnic kulturowych;
- \* zapoznasz się z konceptem wymiarów kultury;
- \* dowiesz się, jak skorzystać z nabytej wiedzy podczas organizacji działań bibliotecznych

---

### WPROWADZENIE:

Jak już wiesz z materiału edukacyjnego „Kultura – czym jest?“, każda kultura jest jak góra lodowa – możemy dostrzec jedynie jej fragment. Większe i ważniejsze części są ukryte „pod wodą”. Kiedy zanurzamy się w niej, widzimy różne wartości, przekonania, preferencje i sposoby myślenia. Ta ukryta część określana jest zwykle mianem wymiarów kultury.

---

## OMÓWIENIE:

Pod koniec lat 60. XX wieku Geert Hofstede, inżynier zafascynowany ludzką naturą, rozpoczął badania pracowników pracujących w oddziałach IBM na całym świecie. Projekt badawczy został przygotowany na potrzeby IBM w celu usprawnienia systemu zarządzania. W ten sposób powstało po raz pierwszy duże i oparte na danych badanie (ponad 50 krajów i ponad 100 000 pracowników) dotyczące różnic kulturowych.

Hofstede zauważył pewne cechy różniące kultury i nazwał je wymiarami kultury. Na początku wyróżnił cztery wymiary, a później dodał jeszcze jeden. Naukowcy opracowali natomiast, zmodyfikowali, ulepszyli i uzupełnili koncepcję Hofstedeego.. Zdarzało im się też dochodzić do zupełnie przeciwnych do Hofstedeego wniosków.

Rzucmy okiem na niektóre wymiary. Ich opisy są oparte na badaniach Hofstedeego (1, 2) i projekcie Globe (3).

### **1.Dystans władzy**

Dystans władzy określa relację między przełożonym a jego podwładnymi i opisuje dystans między tymi dwoma światami. Może być on duży lub niewielki. W państwach, w których panuje duży dystans władzy, ludzie akceptują autorytarny styl zarządzania i nierówności społeczne, a także okazują posłuszeństwo osobie o wyższej randze. Szacunek do władzy jest czymś danym. Źródłem władzy mogą być natomiast wiek, więzi rodzinne, bogactwo, płeć i pozycja hierarchiczna. W tym wymiarze hierarchia w organizacji jest rozległa, a starsi ludzie często zajmują wysokie pozycje. Ludzie często używają rozbudowanych terminów opisujących poszczególne poziomy i tytuły hierarchii. Rodzice uczą natomiast dzieci posłuszeństwa i szacunku.

Państwa o dużym dystansie władzy: Chiny, Francja i Polska.

Państw o niskim dystansie władzy nie charakteryzuje rozbudowana hierarchizacja, nie ma tak dużych nierówności społecznych, a rodzice traktują dzieci jak równych sobie. Władzę darzy się

umiarkowanym szacunkiem, a tolerancja w stosunku do naruszania granic naruszania przywilejów władzy jest niewielka. Państwa o niskim dystansie władzy: Dania, Norwegia i Izrael.

## **2. Indywidualizm – kolektywizm**

W kulturze indywidualistycznej podstawowe wartości to wolność, niezależność, samowystarczalność, kontrola nad własnym życiem i myślenie o sobie jako o oryginalnej i wyjątkowej osobie. Osobę określają cechy osobowe, a nie rodzinne czy społeczne. Korzenie tej percepcji wywodzą się z myśli kartezjańskiej, filozofii francuskiego oświecenia, brytyjskiego liberalizmu, a także etyki protestanckiej. Najbardziej wyrazistym przykładem kultury indywidualistycznej są Stany Zjednoczone.

W kulturach kolektywistycznych dobro grupy jest stawiane ponad dobrem jednostki. Podstawowe wartości to harmonia społeczna, współistnienie i brak rozróżnienia. Wartości te zostały wyrażone w klasycznych tekstach konfucjańskich i taoistycznych. Zamiast samorealizacji ważne jest utrzymanie harmonii społecznej. Osoby działają jako członkowie grupy. Istotne są obowiązki i poświęcenie, które stanowią o przynależności grupowej. Jednostka jest zawsze częścią grupy, a nie izolowaną osobą. Doskonałym przykładem kultury kolektywistycznej są Chiny.

## **3. Unikanie niepewności**

Przyszłość pozostaje w dużej mierze nieznana, a społeczeństwa na tę niepewność reagują odmiennie. Wymiar ten wyraża stopień, w jakim członkowie społeczeństwa czują się komfortowo z niepewnością i niejednoznacznością.

Ludzie w kulturach o wysokim stopniu unikania niepewności zwykle minimalizują występowanie nieznanych i nietypowych okoliczności oraz egzekwują wiele zasad, przepisów i regulacji. Dużą wagę przywiązuje się do przepisów prawa – są one postrzegane jako obowiązki obywatelskie. Wysoki poziom unikania niepewności często łączy się ze stabilnością społeczną. Państwa o wysokim poziomie unikania niepewności to Dania, Szwecja, Wielka Brytania.

W przeciwieństwie do tego osoby wywodzące się z kultur o niskim stopniu unikania niepewności akceptują i czują się dobrze w chaotycznych sytuacjach lub w zmiennym otoczeniu. Są bardziej pragmatyczne i bardziej tolerancyjne wobec zmian. W krajach o niskim stopniu unikania niepewności powszechne jest ignorowanie prawa. Przepisy i ustawy są traktowane jako coś zewnętrznego, jako przeszkody, a nie mechanizmy ułatwiające życie społeczne. Powszechne jest omijanie reguł, znajdowanie luk w prawie i kwestionowanie systemu. Często pojawiają się improwizacje, zmiany w istniejących ustaleniach i odrzucanie „niefortunnych przepisów”. Państwa o niskim poziomie unikania niepewności to Grecja, Portugalia, Polska.

Inne wymiary opisane w tym badaniu to:

- \* orientacja długoterminowa – określa to, jak ludzie angażują się w zachowania przyszłościowe, takie jak opóźnianie satysfakcji, planowanie i inwestowanie w przyszłość;
- \* pobłażliwość – powściągliwość – kultury pobłażliwe będą się bardziej koncentrować na indywidualnym szczęściu i dobrym samopoczuciu; czas wolny jest tu większą wartością, panuje większa swoboda. Społeczeństwa charakteryzujące się powściągliwością tłumią zaspokajanie potrzeb i nie wolność, lecz obowiązek jest tu wartością, obowiązują także ścisłe normy społeczne;
- \* orientacja humanitarna – stopień, w jakim społeczeństwo zachęca i nagradza swoich członków za postawy altruistyczne i życzliwość dla innych;
- \* asertywność – stopień, w jakim społeczeństwo zachęca ludzi do bycia konkurencyjnym, twardym lub odwrotnie – skromnym i życzliwym. Społeczeństwa o wysokim stopniu asertywności stawiają na rywalizację i sukces, społeczeństwa o niskim stopniu asertywności stawiają na bycie w harmonii ze środowiskiem, współpracę i ciepłe relacje;
- \* równość ze względu na płeć – ten wymiar opisuje role płci w społeczeństwie.

Sprawdź swój kraj na skali Hofstede: <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/>

Odpowiedz na pytania:

- 1) Co było dla Ciebie nowością?
- 2) Czy zgadzasz się z miejscem swojego kraju na skali?
- 3) Jak możesz wykorzystać świeżo nabytą wiedzę w codziennej pracy?



---

## MATERIAŁY DODATKOWE: ŹRÓDŁA ONLINE, ODNIESIENIA, POLECANA LITERATURA:

- \* Geert Hofstede, Gert Jan Hofstede, Michael Minkov „Cultures & Organizations, Software of the mind”;
- \* Geert Hofstede. Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context, 2011: <http://scholarworks.gvsu.edu/orpc/vol2/iss1/8/>;
- \* The Seven Dimensions of Culture: Understanding and Managing Cultural Differences (accessed August 16, 2017): <https://www.mindtools.com/pages/article/newlmd/0000001.htm>;
- \* Fred E. (Edmund) Jandt. An Introduction to Intercultural Communication: Identities in a GlobalCommunity, 2010, p. 163-186;
- \* globeproject.com

---

## CZYNNIKI RYZYKA I POTENCJALNE BARIERY

Czytając ten materiał lub zapoznając się ze skalą Hofstedeego, łatwo dostrzec, że są wymiary, które odnoszą się do dość ogólnych założeń.

Należy pamiętać, że wszystkie kultury zmieniają się w sposób ciągły. Bywa, że te zmiany są bardzo dynamiczne.

Wszystkie teorie mają swoje własne ograniczenia. Teoria wymiarów kulturowych Hofstedeego jest coraz częściej krytykowana za swoje ograniczenia, takie jak przestarzałe dane, błędy metodologiczne, etnocentryzm i mieszanie idei z codzienną praktyką. Wymiary kultury należy więc traktować jedynie jako ogólny przewodnik pomagający nam zrozumieć, w jaki sposób możemy skuteczniej współpracować na poziomie kontaktów międzykulturowych.



## UWAŻNOŚĆ - MINDFULNESS

Autor: Lena Rogowska

Opiekun obszaru: Lena Rogowska

### PODSUMOWANIE:

Tematem materiału są wielokulturowe aktywności organizowane w bibliotekach oraz mechanizmy, które się w ich trakcie tworzą. Jakie wynikają z nich konsekwencje?

### CELE:

Dzięki materiałowi:

- \* zrozumiesz, czym są mikronierówności i jak mogą zakłócić dynamikę grupy;
- \* dowiesz się, czym są mikroafirmację, i nauczysz się, jak z nimi pracować;
- \* będziesz bardziej świadomy wpływu perspektywy etnocentrycznej.

---

### WPROWADZENIE:

Definicje:

**Mikronierówności:** drobne, często nieświadome i niezamierzone, deprecjonujące zachowania werbalne i niewerbalne, które prowadzą do wykluczenia.

**Mikroafirmację:** drobne, świadome, werbalne i niewerbalne, często ledwo zauważalne zachowania przeciwdziałające wykluczeniu.

**Etnocentryzm:** patrz definicja w modelu MIC.

---

## OMÓWIENIE:

Zdarza się, że niezamierzonym efektem działań wielokulturowych jest powielanie stereotypów, uprzedzeń i wykluczeń.

### **Dlaczego to się dzieje? Jak możemy temu zapobiec?**

Trener wielokulturowy powinien być świadomy swoich postaw, uwarunkowań kulturowych, uprzedzeń i stereotypów, ponieważ mogą one wpływać na jego/jej pracę. Mogą być wyrażane nieświadomie, np. poprzez drobne, nieświadome gesty – tzw. **mikronierówności** – takie jak spojrzenie, ton głosu lub wyraz twarzy.

Mikronierówności zostały po raz pierwszy opisane przez Mary Rowe. Według niej to „pozornie drobne zdarzenia, które często są efemeryczne i trudne do udowodnienia, zdarzenia, które są ukryte, zazwyczaj niezamierzone i nierozpoznawane przez sprawcę, występujące wszędzie tam, gdzie ludzie są postrzegani jako inni”. Mikronierówności to sygnały werbalne i niewerbalne wysyłane przez ludzi do siebie nawzajem w codziennej komunikacji. Skąd określenie „mikro”? Tego typu zachowania i gesty są drobne i subtelne. Ich konsekwencje mogą być jednak ogromne.

Mary Rowe zaobserwowała mikronierówności w trakcie interakcji między członkami grup większościowych i mniejszościowych (w takich grupach jak np. mężczyźni – kobiety, biali – czarni itd.).

Oto ich przykłady:

- \* nieodpowiadanie na czyjeś pytanie;
- \* przerywanie;

- \* nieprzedstawianie osoby podczas spotkania (lub przedstawianie jej tylko z imienia i nazwiska, podczas gdy pozostali są przedstawiani z imienia, nazwiska i tytułu/roli);
- \* śmiech, dowcipy;
- \* przewracanie oczami;
- \* wzdychanie;
- \* nieprzyjemny ton głosu.

Tego typu zachowania mogą być nieświadome, ale zazwyczaj są mocno odczuwane przez tych, do których są skierowane. Ich kumulacja sprawia, że ludzie, którzy ich doświadczają, czują się gorsi i mają niższą samoocenę. Mimo że są drobne, mają wpływ na budowanie atmosfery, w której może zaistnieć dyskryminacja.

**Mikroafirmacje** zostały wymyślone przez Mary Rowe jako remedium na mikronierówności. Ich celem jest budowanie atmosfery włączania i równości. Należą do nich zachowania i gesty pełne szacunku, takie jak słuchanie, dawanie przestrzeni, traktowanie ludzi poważnie i okazywanie uznania.

Kiedy organizujesz działania wielokulturowe, zwróć szczególną uwagę na zachowania swoje i współpracowników. Upewnij się, że nie w grupie nie dochodzi do mikronierówności.

**Postawa etnocentryczna** może być kolejnym nieświadomym mechanizmem, który hamuje działania wielokulturowe i integrację. Jeśli chcesz się dowiedzieć, czy jest etnocentryzm, wykonaj następujące ćwiczenie:

Narysuj z pamięci mapę świata.

Zadaj następujące pytania:

Jaka część świata znajduje się w centrum twojej mapy?

Gdzie zacząłeś swój rysunek?

Które jej części były najłatwiejsze do narysowania?

Co twój rysunek mówi o kulturze, z której pochodzisz?

Etnocentryzm może być rozumiany dwojako:

1) To z jednej strony świadome lub nieświadome stawianie naszych (polskich, europejskich, zachodnich itp.) standardów, rozwiązań, zwyczajów, kultury i wartości ponad innymi kulturami. Przeświadczenie, że normy grupy, do której należymy, są uniwersalne, że wszyscy powinni się do nich stosować. Pewność, że jeśli ktoś nie przestrzega tych standardów, jest „dzikim”, „barbarzyńcą” lub „dziwakiem”.

2) Z drugiej – to po prostu stawianie kręgu kulturowego, z którego się wywodzimy, w centrum świata i patrzenie na rzeczywistość z jego wyjątkowej perspektywy.

Kiedy rysujesz mapę, zazwyczaj umieszczasz region, z którego pochodzisz, w środku. Czy to etnocentryczne? – tak. Czy nieuniknione? – owszem. Czy złe? – niekoniecznie.

Każdy z nas patrzy na świat z perspektywy ukształtowanej przez wychowanie i doświadczenia – to zupełnie normalne. Bardzo jednak łatwo przejść z takiej postawy do stawiania norm i kultury własnej grupy etnicznej ponad normami i kulturami innych grup. Niezwykle istotnym elementem wielokulturowej uważności jest świadomość miejsca, z którego spoglądamy na świat.

Mapy, z których korzystamy w szkole, mogą powiedzieć o naszej kulturze naprawdę wiele. Aby stworzyć mapę, musimy przełożyć trzy wymiary na dwa wymiary. Zdecydować, gdzie jest środek, gdzie góra, a gdzie dół, mamy też do czynienia z odkształceniami obszarów lądowych.

Najpopularniejsza mapa w Europie jest oparta na odwzorowaniu Gerarda Merkatora, flamandzkiego kartografa z XVI wieku. Skandynawia wydaje się na niej trzy razy większa niż Indie, Rosja wygląda na

większą od całej Afryki, Alaska zdaje się większa od Meksyku, a Europa – potężniejsza niż Ameryka Południowa. W rzeczywistości Ziemia tak przecież nie wygląda.

Mapa Merkatora została stworzona w taki sposób, aby pokazać, że Europa jest duża i silna i może z łatwością podbić resztę świata. Zaskakujące jest to, że wciąż korzystamy z niej w szkołach, choć obecnie dysponujemy znacznie lepszymi odwzorowaniami. Na przykład mapa przygotowana przez Arno Petersa, zatwierdzona przez ONZ w 1974 roku, jest mapą, która powinna być używana zamiast wersji Merkatora – jest bowiem dokładnym odwzorowaniem względnej wielkości lądów.

Etnocentryczne są oczywiście nie tylko mapy europejskie. Obrazy świata zależą od miejsca, w którym zostały stworzone. Chińskie mapy umieszczają południk zero po prawej stronie, przesuwając Chiny do Środka. Chiny to przecież w miejscowym języku Zhongguo – Państwo Środka. Na australijskich mapach widzimy z kolei kontynenty do góry nogami (z perspektywy europejskiej), rzecz jasna – z Australią pośrodku. Istnieją też mapy, na których pośrodku jest Mekka lub Ameryka Północna.

Etnocentryzm jest głęboko zakorzeniony nie tylko w sposobie tworzenia map, ale w całym systemie edukacji. Na przykład w Europie historia często pomija odkrycia dokonane przez Azjatów, rdzennych Amerykanów lub Arabów. Podczas kursów filozofii nie wspomina się takich postaci jak Konfucjusz czy Budda. Używamy też nazw geograficznych nadanych przez europejskich podróżników, mimo że wiele z nich miało już wcześniej inne nazwy (dotyczy to np. obszarów na Bliskim Wschodzie).

Historia w szkołach europejskich koncentruje się na wydarzeniach europejskich i amerykańskich. Inne miejsca są pokazane jedynie w kontekście europejskich odkryć. Nie uczymy się nawet o historii całej Europy.

Kiedy organizujesz aktywności wielokulturowe, zwróć uwagę na to, jak pokazujesz świat, inne kraje i kultury oraz język. Jeśli zapraszasz podróżnika, upewnij się, że prezentuje on międzykulturową wrażliwość i z szacunkiem wypowiada się o różnych kulturach. Powinien chcieć, aby ludzie zrozumieli

inne kultury, a nie byli zszokowali lub wyśmiewali innych. Jeśli przygotowujesz wystawę poświęconą kulturom/religiom mniejszości, upewnij się, że korzystasz z wiarygodnych i aktualnych zasobów, oraz konsultuj się z reprezentantami mniejszości.

Pierwsze skojarzenia z innymi kulturami są zwykle uproszczone i stereotypowe. Ważne, aby być tego świadomym. Kiedy reprezentujesz inne kultury – np. przygotowując wystawę lub organizując zajęcia – upewnij się, że nie powielasz stereotypów i niedokładnych informacji. Organizując wydarzenia i festiwale poświęcone różnym krajom, należy też unikać nadmiernego upraszczania wiadomości dotyczących danej kultury. Zawsze staraj się odszukać niestereotypową twórczość przedstawicieli mniejszości kulturowych. Oczywiście ważne jest wspieranie zachowania tożsamości kulturowej, języka i zwyczajów. W procesie integracji równie ważne jest jednak poszukiwanie zjawisk nieoczywistych, nieodpowiadających stereotypom i bardziej kompleksowych. Unikaj uproszczonych i popularnych skojarzeń z danym krajem. Obrazy te, wielokrotnie powielane w środkach masowego przekazu, redukują kraj, jego historię i kulturę do jednego wymiaru.

Koncentrowanie się na przeszłości również może być problemem. Często się zdarza (szczególnie w krajach zorientowanych bardziej na przeszłość niż teraźniejszość – patrz materiał edukacyjny „Wymiary kultury”), że przedstawianie wielokulturowości odnosi się wyłącznie do tradycji, historii, mitów lub korzeni. Stosowanie zredukowanego opisu kultur zniekształca ich obraz; może sprawiać wrażenie, że dana kultura lub kraj zatrzymały się gdzieś w średniowieczu, że nie ma nowoczesnych miast, wszyscy mieszkają w wioskach i śpiewają tradycyjne pieśni. Ważne jest więc przedstawienie zarówno przeszłości, jak i teraźniejszości danego kraju.

Jeśli mamy grupę z kraju zorientowanego na przeszłość, żyjącego jako mniejszość w kraju zorientowanym na teraźniejszość, prawdopodobnie jej członkowie skoncentrują się na przeszłości. Ważne, aby pomóc im zrozumieć, że teraźniejszość jest ważna również dlatego, aby ludzie z grupy większościowej mogli zrozumieć i dostrzec wartość obecnych praktyk i zwyczajów.

Rolą edukatora międzykulturowego jest widzieć kontekst i przewidywać wynik. Potrafić przetłumaczyć jedną kulturę na drugą.

Zdarza się również, że podczas projektowania działań wielokulturowych ludzie koncentrują się wyłącznie na swojej pierwotnej tożsamości (pochodzeniu etnicznym). To może być ograniczające. Działalność wielokulturowa powinna być postrzegana jako tworzenie bezpiecznej przestrzeni, w której uczestnicy mogą mówić i pokazywać, kim są. To również okazja do przekonania się, że każdym z nas ma pewną tożsamość mniejszościową.

Działania wielokulturowe powinny wzbudzić refleksję dotyczącą tego, kim jesteśmy, skąd pochodzimy i co to oznacza. Nie chodzi o dawanie odpowiedzi, ale o wiedzę, kontekst i możliwości. Czasem warto też skoncentrować się na wspólnych tożsamościach – wyodrębnić grupy, które mają ze sobą coś wspólnego, np. mieszkańców danego miasta lub dzielnicy. Wielokulturowość i integracja różnych grup zawsze dzieją się bowiem lokalnie, a nie na poziomie krajowym.

Bardzo ważne, aby dać imigrantom i mniejszościom możliwość budowania swojej tożsamości lokalnie (jesteśmy warszawiakami, mieszkańcami Rygi, Czeskiego Cieszyna itp.). W przeciwnym razie mogą oni budować swoją tożsamość, opierając się na przeszłości i tęsknocie za tym, co już nie istnieje. Czując, że są zamknięci w swojej grupie i odcięci od świata zewnętrznego, będą kultywować stare formy i zwyczaje. W nowej, wspólnej tożsamości powinno być dużo miejsca na to, co jest tu i teraz, ale także na to, co było wcześniej.

Co przychodzi ci do głowy, kiedy myślisz o tożsamości mieszkańców twojej okolicy? Czy ta tożsamość jest formą otwartą? Czy włącza nowe tożsamości?

**Jak możesz ćwiczyć wielokulturową uważność? Oto 5 wskazówek:**



1. Spróbuj zrozumieć, skąd się bierze twój punkt widzenia. Bądź świadomy swoich własnych uprzedzeń i stereotypów (możesz wypróbować Implicit Association Tests). Pamiętaj, że to kształtuje twoją percepcję.
  2. Weź udział w szkoleniu antydyskryminacyjnym.
  3. Spotkaj się z różnymi osobami. Porozmawiaj z nimi. Różnorodność może również być czynnikiem, który przyczynia się do zdolności radzenia sobie z uprzedzeniami.
  4. Daj sobie przyzwolenie na popełnianie błędów – przyznaj się do nich.
  5. Czytaj książki o wielokulturowości i oglądaj filmy na ten temat.
- 

## **MATERIAŁY DODATKOWE: ŹRÓDŁA ONLINE, ODNIESIENIA, POLECANA LITERATURA:**

- \* [www.ucis.pitt.edu/ncta/pdffiles/MappingEthnocentrismexcerpt.pdf](http://www.ucis.pitt.edu/ncta/pdffiles/MappingEthnocentrismexcerpt.pdf)
- \* Mary Rowe „Micro-affirmations & micro-inequities”
- \* <https://ombud.mit.edu/sites/default/files/documents/micro-affirm-ineq.pdf>



## KOMUNIKACJA MIĘDZYKULTUROWA

*Autor: Silje Groetan Torp*

*Opiekun obszaru: Lena Rogowska*

### PODSUMOWANIE:

Różnice kulturowe mają bez wątpienia wpływ na to, w jaki sposób się komunikujemy. Podczas spotkania czy rozmowy zawsze mamy w głowie pewne założenia dotyczące zachowań drugiej osoby – bazują one na informacjach kulturowych, socjologicznych i psychologicznych. Im mniej zaś wiemy o ludziach, z którymi próbujemy się komunikować, tym trudniej jest nam sformułować prawidłowe założenia dotyczące tego, jak będą oni rozumieć to, co my chcemy przekazać, i jak zinterpretować to, co oni chcą przekazać nam.

Kiedy osoba nie pochodzi z naszego kręgu – zarówno pod względem kulturowym, jak i społecznym – wiemy na jej temat bardzo niewiele. Nasze założenia są więc niepewne, a komunikacja znacznie utrudniona.

Większa świadomość własnego zaplecza kulturowego i zachowań podczas spotkań z innymi osobami może wpływać pozytywnie na rozwój umiejętności w zakresie komunikacji międzykulturowej.

Dzięki temu, że poznajemy osobę, z którą się komunikujemy, i jesteśmy świadomi tego, co nas dzieli, mamy w sobie większą otwartość na możliwość pojawienia się nieporozumień.

## **CELE:**

Po zapoznaniu się z tym materiałem:

- \* zrozumiesz, na czym polega komunikacja międzykulturowa;
  - \* dowiesz się, czym w komunikacji są różnice kulturowe;
  - \* poznasz sposoby na bardziej efektywne porozumiewanie się z osobami pochodzącymi z innych kultur.
- 

## **WPROWADZENIE:**

Różnice kulturowe w naszych własnych środowiskach wpływają na sposób, w jaki się ze sobą komunikujemy. Wbrew pozorom komunikacja między osobami pochodzącymi z różnych kultur nie różni się jednak tak bardzo od komunikacji z osobami wywodzącymi się z naszej własnej kultury. Podstawowe wyzwania pozostają bowiem takie same – w przypadku komunikacji międzykulturowej mogą być one jednak bardziej złożone.

---

## **OMÓWIENIE:**

Kiedy komunikujemy się z innymi osobami, zawsze czynimy pewne założenia dotyczące ich zachowań. Budujemy je, opierając się na różnych rodzajach informacji – kulturowych, a więc tych dotyczących norm, zasad i wartości wpływających na nasze zachowania; socjologicznych – takich jak np. powiązania z grupami politycznymi i społecznymi, społeczna płęć etc. Trzecim rodzajem są natomiast informacje psychologiczne, bazujące na unikalnych cechach charakteru.

Im mniej mamy informacji nt. osób, z którymi próbujemy się komunikować, tym ciężiej poczynić prawidłowe założenia dotyczące tego, jak one rozumieją nasz przekaz i jak zinterpretować ich odpowiedź.

Przynależność kulturowa lub społeczna nie są jedynymi czynnikami wpływającymi na to, w jaki sposób ludzie się komunikują. Nie wolno nam też zapominać o wymiarze indywidualnym – każda osoba jest przecież wyjątkowa. Komunikują się osoby, nie kultury. Jeśli zapomnimy o tym istotnym fakcie, poddamy się stereotypom i uprzedzeniom.

Istnieją sposoby na łatwiejsze nawiązanie komunikacji z osobami pochodzącymi z innych kultur. Pomocna jest tu świadomość własnego zaplecza kulturowego i własnych zachowań podczas spotkań z innymi ludźmi oraz wiedza nt. różnic kulturowych w komunikacji.

Możemy również zwiększyć naszą świadomość dotyczącą wzajemnego braku informacji kulturowych – to otworzy nas na możliwość wystąpienia nieporozumień.

W materiale edukacyjnym „Różnice kulturowe” poznaliśmy różnice ze skali indywidualizmu, takie jak kolektywizm, dystans władzy, unikanie niepewności itd. Każdy z tych wymiarów będzie miał wpływ na sposób komunikowania się osób pochodzących z różnych kultur.

Co ponadto?

### **Niski i wysoki kontekst**

W różnych kulturach kontekst w komunikacji odgrywa inną rolę. W kulturach wysokokontekstowych okoliczności dotyczące komunikacji (kto mówi, gdzie i kiedy) mają duże znaczenie. Zachowania oraz otoczenie, relacja pomiędzy nadawcą i odbiorcą komunikatu, historia rodzinna i status – wszystko to decyduje o tym, jak komunikacja będzie wyglądać.

W tym przypadku komunikat nie jest bezpośredni i dosłowny – ważna jest interkontekstualność, czytanie między wierszami. Znaczenie jest wyrażane równie mocno poprzez to, co niewypowiedziane, jak i poprzez to, wypowiedziane zostało. Działania są często podporządkowane relacjom międzyludzkim. Preferowany jest styl pośredni, nie przechodzi się prosto do sedna sprawy, dużo czasu poświęcając natomiast budowaniu relacji i zaufania. Do kręgu kultur wysokokontekstowych należą kraje azjatyckie, arabskie i śródziemnomorskie.

W kulturach niskokontekstowych stawia się na bezpośredni komunikat, bez niedomówień. Większe znaczenie ma komunikacja werbalna niż niewerbalna. Dzieci uczy się wyrażania bezpośrednio tego,

co myślą. Preferowane są bezpośredni styl pisanie i przemawiania. Do grupy niskokontekstowych należą kultury amerykańska, niemiecka, skandynawska.

### **Zachować twarz**

Koncepcja zachowywania i utraty twarzy wywodzi z wysokokontekstowych kultur Chin i Azji Wschodniej.

Twarz można stracić w sytuacjach interpersonalnych, w których zakłócona jest harmonia. Na przykład wówczas, gdy nie znasz odpowiedzi na pytanie, kiedy musisz czegoś odmówić lub jesteś publicznie krytykowana/-ny, gdy nie przyjmujesz podarunku etc. Grzeczność, obdarowywanie komplementami lub podarunkami pomagają odzyskać twarz, zachować szacunek i reputację.

Zachowywanie twarzy w kulturach kolektywistycznych spełnia taką samą funkcję jak dbałość o poczucie własnej wartości w kulturach indywidualistycznych.

Tylko w sytuacji, w której poczucie własnej wartości jest budowane od wewnątrz, jako wewnętrzne przekonanie, utrata lub zachowanie twarzy zależą od innych, ponieważ to społeczność jest dla jednostki źródłem szacunku.

Osoby z kultur niskokontekstowych często wyrażają się w bezpośredni i otwarty sposób. Wypowiedzenie uwag krytycznych lub opinii w bardzo bezpośredni sposób może sprawić, że osoba z kultury, w której zachowanie twarzy jest ważne, poczuje się urażoną, odczuje brak szacunku. I odwrotnie – osoby wywodzące się z kultury niskokontekstowej mogą traktować tych, którzy są bardzo grzeczni i nie wyrażają swoich opinii bezpośrednio, jako osoby potencjalnie nieuczciwe i niewiarygodne.

### **Kultury mono- i polichroniczne**

Podejście do czasu to kolejna rzecz różnicująca kultury. Ludzie wywodzący się z kultur monochronicznych mają tendencję do porządkowania i segregowania. Wolą robić jedną rzecz naraz i omawiać kwestie sukcesywnie, po kolei. W typowych kulturach monochronicznych ludzie cenią sobie punktualność i nietracenie czasu. Chcą, aby czas przeznaczony na dane wydarzenie był poświęcony na wykonanie określonego zadania w skupieniu, a nie na rozliczne przerywniki.

Osoby wywodzące się z kultur polichronicznych uważają z kolei za całkiem naturalne omawianie wielu rzeczy naraz, ponieważ nienaturalne jest dzielenie rzeczy, które są ze sobą powiązane. W komunikacji ważną rolę odgrywają przerwy, przerywniki, dystraktory. Inaczej, niż przyjmuje się w kulturach monochromatycznych, niekoniecznie uważa się za niegrzeczne np. odpowiadanie na telefon podczas spotkania.

Kraje Europy Północnej i Centralnej, Ameryki Północnej oraz Azji Wschodniej należą raczej do kultur monochromatycznych, podczas gdy kraje Europy Południowej i Wschodniej, latynoskie oraz arabskie są polichroniczne.

Kolejnym aspektem różnego podejścia do czasu jest kwestia planowania. Ludzie z niektórych kultur mają dłuższy horyzont planowania niż inni. Snucie planów dalekosiężnych może być z kolei dziwne dla osób przyzwyczajonych do życia trochę bardziej „tu i teraz”

Dla bibliotekarzy wywodzących się z kultury o długim horyzoncie planowania praca z dorosłymi użytkownikami i studentami z innych kultur, o innym związku z czasem, jest niekiedy źródłem frustracji.

Wyobraź sobie, że planujesz kurs, który potrwa kilka tygodni – ułożyłeś/-aś plan lekcji oraz tematy poszczególnych zajęć – spięłaś/-ałeś wszystko w logiczną całość. Jeśli jednak pracujesz z uczniami, których relacja z czasem jest inna, oto, czego możesz doświadczyć:

- \* uczniowie pojawiają się na zajęciach w środku semestru;
- \* jest im trudno zaangażować się w kurs trwający kilka tygodni, bo nie są przyzwyczajeni do planowania z tak dużym wyprzedzeniem;
- \* mogą uznać strukturę kursu za mniej logiczną niż ty.

**PYTANIE: Jak możesz obejść problem czasu, komunikować się i planować harmonogram kursów w sposób uwzględniający różne podejścia?**

**Proksemika i kontakt fizyczny**

Jedne z największych różnic kulturowych to te dotyczące podejścia do przestrzeni. Niektórzy ludzie są przyzwyczajeni do tego, że stoją naprawdę blisko osoby, z którą rozmawiają, podczas gdy inni uważają tę bliskość za mało komfortową. To z jednej strony kwestia różnic kulturowych, a z drugiej – indywidualnych preferencji i przyzwyczajeń.

Przyjrzyj się osobom czekającym na przystanku. W Norwegii np. zaobserwujesz osoby starające się zachować jak największy dystans. Kiedy pada, większość osób wybierze raczej miejsce mimo wszystko poza przystankiem, tak aby uniknąć bliskiego kontaktu wynikającego ze stania pod daszkiem. W innych krajach takie zachowanie jest postrzegane jako szaleństwo.

Warto też wziąć pod uwagę ograniczenia dotyczące fizycznego kontaktu pomiędzy osobami tej samej i przeciwnej płci. W krajach europejskich kontakt cielesny pomiędzy osobami przeciwnej płci, nawet spoza kręgów rodzinnych, jest generalnie akceptowany. Sytuacja wygląda jednak inaczej w innych rejonach świata – kwestia ta jest obwarowana często wieloma kulturowymi tabu.

Z drugiej strony istnieje wiele kultur, w których kontakt fizyczny między osobami tej samej płci jest bardziej akceptowalny – szczególnie jeśli chodzi o mężczyzn. Na przykład w krajach arabskich dość często widuje się mężczyzn trzymających się za ręce, podczas gdy w Europie taki gest może być wiązany z homoseksualizmem i nie wszędzie być tolerowany.

Odnotowano jednak pewne zmiany w kręgach młodych osób w krajach, w których fizyczny kontakt między mężczyznami nie był czymś zwyczajnym. Dziś dość często można zobaczyć dwóch mężczyzn witających się poprzez objęcie się.

Przez Norwegię przetoczyła się dyskusja na temat tego, jak bardzo „Przyjaciele”, telewizyjny serial z lat 90., oraz intymność i przyjaźń między Joeyem i Chandlerem, jego bohaterami, wpłynęły na

zachowania mężczyzn. Niektórzy twierdzą, że serial ten zwiększył tolerancję na czułość, jaką mężczyzna może okazywać drugiemu mężczyźnie.

Uwzględnianie różnic w odniesieniu do przestrzeni osobistej i kontaktu fizycznego jest ważne zarówno przy planowaniu przestrzeni bibliotek, jak i podczas organizacji warsztatów. Istotne jest uświadomienie sobie własnych ograniczeń i tego, jak się czujemy, gdy ktoś nie ma poszanowania naszej przestrzeni i granic.

---

## **MATERIAŁY DODATKOWE: ŹRÓDŁA ONLINE, ODNIESIENIA, POLECANA LITERATURA:**

- \* Piller, I. (2011). Intercultural communication. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- \* Gudykunst, W. and Kim, Y. (2005). Communicating with strangers. New York: McGraw-Hill.
- \* E.T. Hall Poza kulturą

---

## **CZYNNIKI RYZYKA I POTENCJALNE BARIERY:**

Komunikacja międzykulturowa może być trudnym procesem, jeśli nie wiesz, jak sam/sama się komunikujesz. Brak wiedzy o własnej kulturze i zachowaniu jest barierą dla zrozumienia innych. Kolejną barierą jest traktowanie ludzi jako grup, a nie jako jednostek. Jak już wspomniano wcześniej: „Sama kulturowa lub społeczna przynależność nigdy nie definiuje w pełni sposobu, w jaki ludzie się komunikują. Nie możemy zapominać o wymiarze indywidualnym – każda osoba jest bowiem wyjątkowa, komunikują się zawsze ludzie, nie kultury”