**ZESZYTY NAUKOWE WSES w OSTROŁĘCE 2/2016**

**Dr Dariusz Stankiewicz**

Uniwersytet Zielonogórski

 **TRENING KOMUNIKACJI MIĘDZYKULTUROWEJ WARUNKIEM POSTĘPU W RELACJACH**

 **POMIĘDZY „SWOIMI” A „OBCYMI”**

**Wstęp**

 Podobno to Św. Augustyn, powiedział: „boję się tego co się ode mnie różni, entuzjazmuję się tym ,co jest podobne”. Wyraził tym samym odwieczny lęk człowieka przed tym co odmienne, niezrozumiałe i nie ogarnione. Wskazał jednocześnie, że niezależnie od tego, czym się ta odmienność przejawia, jest dla postrzegającej ją jednostki kategorią psychologicznie trudną do przyjęcia. Procesowi komunikacji z obcymi towarzyszy niepewność a często lęk, będące źródłem braku tolerancji czy dyskryminacji.

Sposobem na uporządkowanie relacji z osobami odmiennymi kulturowo jest podejmowanie systematycznych działań edukacyjnych, znanych pod nazwą treningu kompetencji międzykulturowych czy treningu komunikacji międzykulturowej a przez autora określanych mianem treningu wzajemnego uczenia się.

Celem treningu jest: wyposażenie uczestników w wiedzę, umiejętności i postawy umożliwiające efektywną komunikację pomiędzy „swoimi” i „obcymi” oraz łączenie idei i wartości poszczególnych osób o odmiennych kulturach podmiotowych w coś nowego, czego ani „nasi” ani „obcy” nie byliby w stanie stworzyć, działając samodzielnie.

Artykuł podkreśla potrzebę prowadzenia systematycznych i ukierunkowanych działań treningowych, w obszarze mikro i makro organizacji, które stają się warunkiem sin quo non poprawy relacji z „obcymi” oraz wskazuje autorską propozycje w tym zakresie. Przykładowo, adresatem działań treningowych mogą być pracownicy samorządu terytorialnego czy organizacji biznesowych.

Autor artykułu w pełni podziela stanowisko Deweya, że sztuka może przełamywać bariery międzykulturowe, pozwala „wejrzeć w inną kulturę”[[1]](#footnote-1), stąd ilustracją tekstu są dzieła malarskie.

**Komunikacja międzykulturowa a pojęcie „obcego” w kulturze**

 Komunikacja międzykulturowa jest pojęciem na tyle szerokim, by objąć nim kontakty pomiędzy Polakami a Rosjanami, przedstawicielami religii chrześcijańskiej i muzułmanami, mężczyznami i kobietami, heteroseksualistami a transseksualistami, a nawet relacje pojawiające się wówczas, gdy nie dawno przyjęty pracownik podejmuje prace. Meletzke definiuje to zjawisko jako: „ proces wymiany myśli i znaczeń pomiędzy ludźmi reprezentującymi różne kultury”[[2]](#footnote-2).

Do zrozumienia procesu komunikacji międzykulturowej niezbędne jest dostrzeżenie, że ludzie stojąc w obliczu różnic kulturowych mają tendencję, by traktować osobę z innej grupy jako „obcego”.

Termin „obcy” jest wieloznaczny, może odnosić się do obcokrajowców, homoseksualistów, wyznających inna religię, outsiderów, zachowujących się czy ubierających odmiennie od nas, każdego kto nie jest nam znany. Mimo wieloznaczności pojęcie obcego pozostaje jednym z najważniejszych narzędzi socjologicznych, używanych w analizie procesów społecznych zachodzących w świadomości i w grupach, które stają w obliczu nowych porządków społecznych [[3]](#footnote-3).

„Obcy” nie posiadają wiedzy koniecznej do pełnego zrozumienia nowego środowiska oraz stylu komunikacji znajdujących się w nim ludzi. Z kolei członkowie grupy, w której pojawiają się „obcy”, nic nie wiedzą o poszczególnych „obcych” , mimo, że mogą mieć pewne informacje na temat kultur z których oni przybywają. Brak informacji o poszczególnych obcych , powoduje, że nasze początkowe wyobrażenie o nich ma charakter stereotypowy. Obcy klasyfikowani są na podstawie jakichkolwiek zrozumiałych i dostępnych oraz zazwyczaj nieuporządkowanych informacji. Jeśli jedyna posiadana informacja mówi o tym z jakiej kultury się wywodzą, będzie ona warunkowała nasze początkowe doznania. „Obcy” według naszego postrzegania to osoby, które są od nas różne i są nam nie znane. Obcość jest zjawiskiem zależnym od kontekstu, ocena obcego jest określana w odniesieniu do grupy gospodarza, lokalnej, narodowej czy jakiejkolwiek, która znamy.

Obcym jest osobna z Polski odwiedzająca inny kraj, jak i przybysz z Rosji do Polski. Czarnoskóry nauczyciel uczący w szkole, uchodźca islamski z Syrii, fan drużyny Legii znajdujący się na stadionie Lecha, ateista dzielący się swoimi poglądami, homoseksualista próbujący ułożyć sobie życie czy liberał, który znalazł się otoczeniu skrajnych konserwatystów – wszystko to przykłady „obcych”. Reasumując, jako obcego określamy: „każdą osobę , która wchodzi w nieznane jej środowisko[[4]](#footnote-4)”.

To również ktoś, kogo się obawiamy, postrzegamy jako opozycjonistę lub wroga. Wrogość jest szczególnym przypadkiem traktowania obcości, ponieważ oprócz uczucia odrębności, pojawia się wyraźne negatywne zabarwienie emocjonalne. „Inność” podparta negatywnymi emocjami może wywoływać zachowania nakierowane na zwalczanie opozycjonisty.

Inny „obcy” jest w obecnie problemem wewnętrznym kultury europejskiej, a zarazem problemem moralnym i etycznym każdego z nas. Nowy, współczesny „inny” to fanatyk religijny, terrorysta. Pozornie zintegrowany, często opisywany przez znajomych jako dobry sąsiad, działa z zaskoczenia, dokonując samobójczego zamachu. Tego rodzaju „inność” doprowadza często do utożsamiania każdego islamisty z terrorystą. Pogłębia podziały oraz utrudnia a nawet uniemożliwia podjęcie dialogu międzykulturowego.

Z kolei „swojskość” jest pojęciem, które stoi w opozycji do „obcości”. W zależności od kontekstu, aktualnych potrzeb czy wiedzy człowiek postrzega jako „swoich” – rodzinę, mieszkańców najbliższej okolicy, współpracowników, czy w końcu naród czy przedstawicieli kultury zachodniej. Podział na „swoich” i „obcych” zwykle rodzi się w sytuacjach konfliktowych.

**Tabela 1. Wybrane cechy swoich i obcych**

**Table 1. Chosen features one's and of strangers**

|  |  |
| --- | --- |
| **swoi /nasi**  | **obcy/ inni** |
| Podobieństwo, pozytywne cechy  | Odmienność , negatywne cechy |
| Przewidywalność zachowań  | Nieprzewidywalność zachowań  |
| Wyznają wspólne wartości np. mały dystans władzy, indywidualizm  | Wyznają inne wartości, np. duży dystans władzy, wspólnotowość  |
| Bezpieczeństwo, status quo | Zagrożenie, niepewność |
| Wspólne: symbole, rytuały, bohaterowie  | Różne: symbole, rytuały, bohaterowie  |
| Otwarte komunikowanie się  | Bariery komunikacyjne |

**Źródło: Opracowanie własne na podstawie D. Lalak, (red.),Migracja Uchodźstwo Wielokulturowość zderzenie kultur we współczesnym świecie, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2007, s. 91**

**Source: Own study on the base D. Lalak, (ed.), Migration Refugee status Multiculturalism inducing collision of cultures in contemporary world, the Academy publishing company "Schoolboy", Warsaw 2007, p. 91**

Jak „swoi” wyobrażają sobie i traktują „obcych” ?. Zapewnie różnie, ponieważ obcość jest zjawiskiem zależnym od szerszego tła, na którym się pojawia - status obcego jest zawsze określany w odniesieniu do grupy dominującej. Może tak, jak przedstawił ten dylemat na obrazie z 1498 roku pt. „Wędrowiec” Hieronim Bosch.



**Hieronim Bosch „Wędrowiec” , Rotterdam, Museum Boymans-van Beuningen**

**Hieronim Bosch "Wanderer", Museum Boymans-van Beuningen**

Centralną postacią dzieła jest starszy mężczyzna, o czym świadczy twarz pokryta zmarszczkami, pochylona, szczupła sylwetka czy siwe włosy wystające spod chusty. Bohater jest ubogim wędrowcem odzianym w buty „nie do pary” i wystrzępione ubranie. Chyba nie jest w pełni sił fizycznych, o czym świadczy nie tylko sylwetka ale również prowizorycznie opatrzona lewa noga. Cały jego dobytek kryje się w koszu, który dźwiga na plecach. W ręku trzyma kij – laskę, ułatwiający chodzenie. Widoczna w tle obrazu gospoda może być alegorią przestrzeni zarezerwowanej dla wyłącznie dla swoich, którzy zdają się złośliwie obmawiać przechodzącego. Nie wykonują najmniejszego gestu, aby go zatrzymać, zapytać czy nie potrzebuje pomocy. Skupieni na doraźnych uciechach czy załatwianiu potrzeb fizjologicznych, być może w ten sposób ukrywają lęk przed nie swoim. Widoczna przed wędrowcem furtka wydaje się być symboliczna granicą pomiędzy tym, co znane, bezpieczne, również grzeszne ale zarezerwowane wyłącznie dla „naszych” a tym co nie pewne, ale przyzwoite, zagrażające ale nie dyskryminujące. A może warto uznać, że mężczyzna z obrazu to personifikacja współczesnego emigranta, który znajduje coraz mniej zrozumienia dla swoich losów u europejskich społeczeństw. Przestrzeń wokół gospody to rozbawiony zaścianek, prostactwo próbujące poprzez zatracenie się w zabawie, czczej dyskusji, przymknąć oczy na problemy własne i innych. Widoczny w tle obrazu krajobraz, do którego prowadzi wspomniana wcześniej furtka, może być obietnicą mitycznej „krainy wiecznej szczęśliwości”, w której znajdzie się miejsce dla wszystkich, bez względu na dzielące ich różnice.

 Aby ten postulat miał szansę się ziścić, nie można liczyć na szczęśliwy zbieg okoliczności. Chcąc zbudować wspólną, pozbawioną ksenofobii i dyskryminacji przestrzeń organizacyjną, potrzebny jest dialog kultur i kształtowanie swoistej kultury wspólnotowej.

**Trening komunikacji międzykulturowej**

 Organizacja Narodów Zjednoczonych przygotowała ankietę na temat problemów żywnościowych na świecie. Jedno z poleceń brzmiało: proszę szczerze odpowiedzieć na pytanie: Jak Pana/Pani zdaniem należy rozwiązać problem niedostatku żywności w wielu krajach na świecie?

Badanie skończyło się niepowodzeniem , ponieważ:

1. W Afryce nikt nie wiedział, co to żywność.
2. W Europie Wschodniej nie wiedziano, co to szczerość.
3. W Europie Zachodniej nie wiedziano, co to niedostatek.
4. W Chinach nikt nie wiedział, co to własne zdanie.
5. Na Bliskim Wschodzie nie wiedziano, co to jest rozwiązanie problemu.
6. W USA nikt nie wiedział, że są jeszcze jakieś inne kraje na świecie.

Anegdota ta jest znakomitym przykładem ilustrującym różnice kulturowe w odniesieniu do wiedzy na temat świata i ludzi[[5]](#footnote-5). Wskazuje przywary i ograniczenia danej kultury w postaci np. występowania ego czy etnocentryzmu w przypadku USA, braku jawności czy otwartości w Europie Wschodniej czy wypierania indywidualizmu przez myślenie wyłącznie wspólnotowe w Chinach.

Nasze obawy w stosunku do „obcych” często wynikają z niewiedzy na temat innej kultury. Ludzie często nie są świadomi istnienia wielu różnic kulturowych i dlatego błędnie rozumieją zachowania członków grupy obcej. Odwołajmy się jeszcze raz do Boscha. Temat obrazu niderlandzkiego mistrza „Leczenie głupoty” odnosi się do hipotetycznej procedury medycznej wykonywanej przez europejskich znachorów w XV wieku a polegającej na trepanacji czaszki pacjenta uznanego za głupiego lub szalonego. Celem zabiegu było wydobycie z jej środka kamienia szaleństwa, uważanego za źródło szaleństwa lub ograniczenia.



**Hieronim Bosch, „Leczenie głupoty”, Prado**

**Hieronim Bosch, "Curing the stupidity", Prado**

Hieronim Bosch przedstawił człowieka poddawanego takiemu zabiegowi. Pacjent siedzi na krześle poddając się praktykom znachora-chirurga, noszącego na głowie lejek. W tamtych czasach uważano, że choroby umysłowe są spowodowane brakiem płynu w mózgu, płynu uważanego za olej, który można łatwo wlać do komory czaszkowej przy pomocy lejka. Taki olej znajduje się w dzbanie przywieszonym do pasa chirurga-szarlatana.

Tuż obok pacjenta przy kamiennym stoliku stoją dwie postacie: duchowny trzymający dzbanek z winem oraz zakonnica z księgą  na głowie. Postać zakonnicy symbolizuje prawdopodobnie mądrość, odpowiedzialność i rozsądek niezbędne w walce z niewiedzą, dotycząca również relacji z innymi ludźmi.

Zatem efektywność adaptacji i integracji „ obcych” zależy od wielu różnych czynników, wśród których najważniejsze stanowią: znajomość języka, poziom zróżnicowania kultury własnej i obcej, efektywna dwustronna edukacja, klimat budowany przez polityków wokół inności. W podejściu pedagogicznym edukacja dwustronna stanowi podstawowy kwantyfikator i mechanizm adaptacji i integracji „obcych” wśród „swoich”. Proces ten dokonuje się poprzez budowanie wiedzy i wzajemnego zrozumienia się . Zadania edukacji zawsze musza być zorientowane na oddziaływanie na obie kategorie: „swoją” i „obcą” i odnoszą się one do:

- po stronie „swoich”/przejmującej – zmiany postaw społecznych wobec „obcych”(eliminacja uprzedzeń, stereotypów, dyskryminacji), poprzez poprawę i zwiększenie świadomości społecznej, kształtowanie postaw tolerancyjnych i empatycznych oraz wskazanie korzyści wynikających z włączenia obcych w system społeczno-kulturowy,

- po stronie „obcych” - eliminacji barier językowych, eliminacji barier społeczno-kulturowych(dzielenie się wiedzą, uczenie umiejętności społecznych),

- po obu stronach - uczenia się od siebie nawzajem, budowania kultury dialogu.

Programy edukacyjne, o których tu mowa noszą nazwę treningów kompetencji międzykulturowych czy treningu komunikacji międzykulturowej a przez autora określane są mianem treningu wzajemnego uczenia się. Trening kompetencji międzykulturowych skupia się na doskonaleniu kompetencji przydatnych w odmiennym kręgu kulturowym lub w pracy z osobami odmiennymi kulturowo: imigrantami, uchodźcami. Celem treningu jest wyposażenie uczestników w wiedzę, umiejętności i postawy ułatwiające poruszanie się w odmiennym systemie kulturowym [[6]](#footnote-6).

Najpoważniejszym jednak wyzwaniem treningu jest podjęcie próby kształtowania mikrokultury czy kultury wspólnotowej. W ramach trwającego procesu obie strony, reprezentujące różne kultury, opowiadają się za niektórymi ze swoich wartości, a jednocześnie pozostają otwarte na odmienne idee i przekonania. Percepcja stron zmienia się stopniowo z „my” i „oni nie nasi”/ „obcy” na „my”. Powstała w wyniku procesu mikrokultura w założeniu ma przynosić korzyści obu stronom i samej organizacji a zarazem pozwala na ciągłą eksplorację międzykulturową i wzajemne uczenie się.

Proces budowania mikrokultury może obejmować następujące etapy postępowania:

- wnikliwe rozpoznanie wartości charakterystycznych dla własnej kultury, poznanie jej mocnych stron i ograniczeń,

- opis różnic kulturowych występujących wśród uczestników procesu, w oparciu o wymiary występujące w typologiach takich autorów jak, przykładowo: G. Hofstede (indywidualizm-kolektywizm, dystans władzy, męskość – kobiecość, tolerancja niepewności)[[7]](#footnote-7), R. Gesteland (kultury protransakcyjne i propartnerskie- monochromiczne i polichromiczne; - nieceremonialne i ceremonialne, ekspresyjne i powściągliwe)[[8]](#footnote-8), F. Tropenaars, Ch.Hampden-Turner ( uniwersalizm – partykularyzm, analiza – synteza, indywidualizm – kolektywizm, wewnątrzsterowność – zewnątrzsterowność, status nadany- status zdobyty, równość – hierarchia, sekwencyjność – synchronia)[[9]](#footnote-9),

- wskazanie mocnych i słabych stron danego wymiaru, z punktu widzenia organizacji, określonego problemu czy zadania,

- mediacje pomiędzy odmiennymi wzorami zachowań prowadzące do wypracowania kompromisu,

- zaimplementowanie wypracowanych rozwiązań[[10]](#footnote-10).

 

**Marc Chagall, “Macierzyństwo”, Amsterdam, Stedeljik Museum**

**Marc Chagall, “ Motherhood ", Amsterdam, Stedeljik Museum**

Warunkiem powodzenia procesu budowania mikrokultury jest przekraczanie granic własnej kultury, przy zachowaniu świadomości swojej tożsamości, z jednoczesnym otwarciem na innych. Zdajemy sobie sprawę z własnej odrębności ale dzięki jej częściowemu zniesieniu możemy zbudować to co ma charakter transgraniczny. Powstała mikrokultura to wynik przejmowania innych wzorców kulturowych do kultury własnej, a zarazem godzenia przeciwieństw. Znakomitym, symbolicznym przykładem przekraczania granic jest obraz M. Chagalla zatytułowany „Macierzyństwo”. Przedstawia hermafrodytę uosabiającego jedność i nierozłączność pierwiastka męskiego i żeńskiego, a widoczne w łonie dziecko może być interpretowane jako wynik miłości zrodzonej przez zgodność przeciwieństw[[11]](#footnote-11).

**Autorska propozycja ćwiczeń w ramach treningu komunikacji międzykulturowej**

Cel:

 Rozpoznanie wartości własnej kultury oraz kultury „innego”, przełamywanie lęku przed „obcym”, kształtowanie postaw geocentrycznych i budowanie szacunku wobec różnic kulturowych oraz podjęcie próby zbudowania kultury wspólnotowej.

Wymagania wstępne:

 Uczestnicy zostali zapoznani z takimi pojęciami jak: kultura, komunikacja międzykulturowa, „swój”, „obcy”; przejawami kultury w układzie symbole, bohaterowie, rytuały i wartości oraz typologiami kultur wg. R. Gestelanda, G. Hofstede i A. Trompenarsa i Ch. Hampden -Turnera, potrafią operować przykładami państw w odniesieniu do poszczególnych wymiarów, pamiętając o tym, że kultury różnią się od siebie pod względem wszystkich tych wymiarów jednocześnie[[12]](#footnote-12); przykładowo: Polska charakteryzuje się przechodzeniem od wspólnotowości do umiarkowanego indywidualizmu, wysoką tolerancją niepewności, zmniejszającym się dystansem władzy[[13]](#footnote-13), dominacją pierwiastka męskiego w zarządzaniu oraz umiarkowanym propartnerstwem, ceremonialnością, polichromicznością i zmieniającą się ekspresyjnością[[14]](#footnote-14), jest krajem, w którym mamy do czynienia z sekwencyjnym podejściem do czasu, przewagą wewnątrzsterowności na zewnątrzsterownością i często występującym statusem przypisanym.

Sposób realizacji:

1. Uczestnicy indywidualnie starają się uzewnętrznić własną kulturę, kolejno podając przykłady symboli, bohaterów, rytuałów i wartości, pamiętając o tym, że aby zrozumieć obcą kulturę, należy najpierw w pełni zrozumieć kulturę własną; oznacza to, konieczność mówienia o zarówno o mocnych stronach danej kultury jak i jej przywarach czy słabościach , prowadzący powinien zwrócić uwagę na dystansowanie się uczestników wobec takich postaw, jak np.: polski mesjanizm i wiara w wyjątkowość czy rosyjska skłonność do poddawania się losowi.
2. Dzielimy uczestników na dwa zespoły. Zespoły losują kartki wskazujące dany wymiar kulturowy np. kultura męska/ kobieca, polichromiczna/monochromiczna , wewnątrzsterowna / zewnątrzsterowna wraz z opisem problemu organizacyjnego np. rekrutacja i selekcja, motywowanie, podejmowanie decyzji.
3. Uczestnicy przygotowują i odgrywają dramę, w ramach której dochodzi do konfrontacji odmiennych wymiarów kulturowych np. charakteryzujących Japończyków akceptujących status przypisany i Amerykanów hołdujących statusowi osiągniętemu, pro partnerskich Włochów i pro transakcyjnych Niemców; zadaniem aktorów jest takie pokierowanie dramą, aby z jednej strony pokazać różnice kulturowe występujące przy rozwiązywaniu danego problemu organizacyjnego oraz ograniczyć negatywne skutki tych różnic, z drugiej starać się kształtować mikrokulturę, łącząc różne punkty widzenia, przykładowo: Polacy od Rosjan mogą uczyć się umiejętności pracy w zespole czy stwarzania szerszego kontekstu komunikacyjnego. Z kolei nasze doświadczenia dotyczące partycypacji w zarządzaniu czy radzenia sobie w sytuacjach niepewności, mogą okazać się cenne dla rosyjskich partnerów.
4. Ogólna dyskusja nad uzyskanymi efektami:

- analiza odegranych ról i dram,

- dodatkowe propozycje dotyczące wzajemnego uczenia się.

 Czas realizacji:

 60 minut.

 Materiały pomocnicze:

 Typologie kultur wg. . R. Gestelanda, G. Hofstede i A. Trompenarsa i Ch. Hampden-Turnera,

 model kultury wg. Hofstede

**Podsumowanie:**

Dyskryminacja, ksenofobia, rasizm to problemy, z którymi wciąż borykamy się w Polsce. W ostatnim okresie skala tych zjawisk zdaje się narastać. Nasi rodacy za często postrzegani są jako: nietolerancyjni, zbyt mało otwarci na innych, eksponujący „nasizm” i nie ceniący różnorodności kulturowej. Kwestie narodowościowe, religijne, związane z orientacją seksualną, płcią czy rasowe stanowią ciągle barierę przy akceptacji sposobu życia drugiego człowieka i stają się przyczynkiem do powstawania dysfunkcjonalnych konfliktów.

Dodatkowo, problem uchodźców, przed którym staje również Polska, zamiast, zgodnie z zasadą solidarności społecznej, łagodzić te postawy, dodatkowo je radykalizuje. Brak tolerancji i wszelkiego rodzaju dyskryminacje są zaszczepiane w społeczeństwie przez różnego rodzaju instytucje: rodzinę, media oraz środowiska polityczne. To tam rodzi się i pogłębia podział na my i obcy. „My” postrzegani jesteśmy jako lepsi od „innych”, „obcy” widziani są jako osoby niemoralne, godne pogardy i gorsze.

Sposobem na uporządkowanie relacji z osobami odmiennymi kulturowo jest podejmowanie systematycznych działań edukacyjnych, znanych pod nazwą treningu komunikacji międzykulturowej.

Celem treningu jest umożliwienie uczestnikom pozyskania kompetencji międzykulturowych, niezbędnych w procesie uczenia się od innych.

**Bibliografia:**

1. Battistini M., Symbole i alegorie, [Symbols and allegories ],Arkady, Warszawa 2005.
2. Freeland C., Czy to jest sztuka?, [Whether it is art.?], Dom Wydawniczy Rebis, Poznań, 2004.
3. Gesteland R., Różnice kulturowe a zachowania w biznesie, [Cultural differences but behaviours in the business], PWN. Warszawa 2000.
4. .Hofstede G., Kultury i organizacje, [Cultures and organizations], PWE, Warszawa 2002.
5. Lalak D., (red.), Migracja Uchodźstwo Wielokulturowość zderzenie kultur we współczesnym świecie, [Migration Refugee Multiculturalism inducing collision of cultures in contemporary world ],Wydawnictwo akademickie „Żak”, 2007.
6. Ociepka B., Komunikowanie międzynarodowe, [ International announcing ],Wydawnictwo Astrum , Wrocław 2002.
7. Piegat-Kaczmarczyk M. Trening kompetencji międzykulturowych, [Training of cross-cultural competence] (w:)

T. Pilch (red.), Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku, [Pedagogic encyclopedia of the 21st century], Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2007.

Stephan W., Stephan C., Wywieranie wpływu przez grupy, [Exerting influence by groups],Gdańskie Towarzystwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.

Stewardt J., (red.),Mosty zamiast murów, [Bridges Not Walls ], PWN, Warszawa, 2003.

Stankiewicz D., Zarzadzanie różnorodnością jako zintegrowany model biznesowy, [Diversity managament as the integrated business model](w:) Studia zarządzania międzykulturowego [Studies of the cross-cultural management],Ł.Sułkowski, M.Chmielecki (red.), Przedsiębiorczość i Zarządzanie, Łódź 2012.

Sułkowski Ł., Kulturowa zmienność organizacji, [Cultural changeability of the organization ], PWE, Warszawa 2002.

Trompenaars F., Hampden-Turner Ch., Zarządzanie personelem w organizacjach zróżnicowanych kulturowo, [Personnel management in diversified culturally organizations ], Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005.

 **TRAINING OF THE CROSS-CULTURAL COMMUNICATION WITH CONDITION OF PROGRESS IN**

 **RELATION BETWEEN "ONE'S" AND WITH "STRANGERS"**

**Summary**

The process of communicating with "strangers" is accompanied by uncertainty, and often fear, which is the reason for the lack of tolerance and discrimination. Way to put in order relations with people of different cultural and systematic training activities, known under the name of training intercultural communication training Purpose: equip participants the knowledge, skills and attitudes that ensure effective communication between "insiders" and "outsiders" and the formation of mikrokultury or culture of the community. Condition for the successful building mikrokultury is crossing the borders of their own culture while preserving the consciousness of his personality, while opening others. The article presents the authors offer exercises in the context of learning intercultural communication.

**Key words**: communication intercultural, own, someone, training of intercultural communication, mikrokultura

**Streszczenie**.

 Procesowi komunikacji z „obcymi” towarzyszy niepewność a często lęk, będące powodem braku tolerancji czy dyskryminacji. Sposobem na uporządkowanie relacji z osobami odmiennymi kulturowo jest podejmowanie systematycznych działań edukacyjnych, znanych pod nazwą treningu komunikacji międzykulturowej Celem treningu jest: wyposażenie uczestników w wiedzę, umiejętności i postawy umożliwiające efektywną komunikację pomiędzy „swoimi” i „obcymi” oraz podjęcie próby kształtowania mikrokultury czy kultury wspólnotowej. Warunkiem powodzenia procesu budowania mikrokultury jest przekraczanie granic własnej kultury przy zachowaniu świadomości swojej tożsamości, z jednoczesnym otwarciem na innych.

W artykule zaprezentowano autorską propozycję ćwiczeń w ramach treningu komunikacji międzykulturowej.

**Słowa kluczowe:** komunikacja międzykulturowa, swój, obcy, trening komunikacji międzykulturowej, mikrokultura

 **Zielona Góra ul. Rumiankowa 11**

 **65-012**

1. w: C.Freeland, Czy to jest sztuka?, [Whether it is art.?], Dom Wydawniczy Rebis, Poznań, 2004, s. 82 [↑](#footnote-ref-1)
2. w: B. Ociepka, Komunikowanie międzynarodowe, [ International announcing ], Wydawnictwo Astrum, Wrocław 2002, s. 23 [↑](#footnote-ref-2)
3. J. Steward, (red.), Mosty zamiast murów, , [Bridges Not Walls ], PWN, Warszawa, 2003, s, 527 [↑](#footnote-ref-3)
4. Tamże [↑](#footnote-ref-4)
5. D. Lalak, (red.),Migracja Uchodźstwo Wielokulturowość zderzenie kultur we współczesnym świecie, [Migration Refugee Multiculturalism inducing collision of cultures in contemporary world ], Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2007, s. 89 [↑](#footnote-ref-5)
6. M. Piegat-Kaczmarczyk, Trening kompetencji międzykulturowych, ([Training of cross-cultural competence] (w:) T. Pilch (red.), Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku [Pedagogic encyclopedia of the 21st century], Wydawnictwo Akademickie „Żak” , Warszawa 2007, s.796 [↑](#footnote-ref-6)
7. G.Hofstede, Kultury i organizacje, [Cultures and organizations], PWE, Warszawa 2002 [↑](#footnote-ref-7)
8. R. Gesteland, Różnice kulturowe a zachowania w biznesie, [Cultural differences but behaviours in the business], PWE, Warszawa 2000 [↑](#footnote-ref-8)
9. F.Trompenaars, Ch.Hampden-Turner, Zarządzanie personelem w organizacjach zróżnicowanych kulturowo, [Personnel management in diversified culturally organizations ], Oficyna ekonomiczna, Kraków 2005 [↑](#footnote-ref-9)
10. D.Stankiewicz, Zarzadzanie różnorodnością jako zintegrowany model biznesowy, [Diversity managament as the integrated business model](w:) Studia zarządzania międzykulturowego [Studies of the cross-cultural management],Ł.Sułkowski, M.Chmielecki (red.), Przedsiębiorczość i Zarządzanie, Łódź 2012, s. 66-67 [↑](#footnote-ref-10)
11. M. Battistini, Symbole i alegorie, [Symbols and allegories ],Arkady, Warszawa 2005, s101 [↑](#footnote-ref-11)
12. W. Stephan, C. Stephan, Wywieranie wpływu przez grupy, [Exerting influence by groups], Gdańskie Towarzystwo Psychologiczne, Gdańsk, 2003, s.126 [↑](#footnote-ref-12)
13. Ł. Sułkowski, Kulturowa zmienność organizacji, [Cultural changeability of the organization ], PWE, Warszawa 2002, s.125-130 [↑](#footnote-ref-13)
14. R. Gesteland, s.210 [↑](#footnote-ref-14)