

Marzanna Farnicka, Migiel Bettin

Jak organizować instytucje i organizacje w oparciu o założenia podejścia międzykulturowego?

Kultura Bezpieczeństwa. Nauka-Praktyka-Refleksje nr 27, 272-286

2017

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

KULTURA BEZPIECZEŃSTWA
NAUKA – PRAKTYKA – REFLEKSJE
Nr 27, 2017 (272–286)
DOI 10.24356/KB/27/13

JAK ORGANIZOWAĆ
INSTYTUCJE I ORGANIZACJE
W OPARCIU O ZAŁOŻENIA PODEJŚCIA
MIĘDZYKULTUROWEGO?

HOW TO ORGANIZE INSTITUTIONS
AND ORGANIZATIONS BASED
ON THE ASSUMPTIONS OF
AN INTERCULTURAL APPROACH?

MARZANNA FARNICKA
Uniwersytet Zielonogórski

MIGUEL BETTIN
Instituto de Estudios Psicobiosociales y de Intervención en Violencias (IEPSIV)
and Fundacion CerSer in Colombia

ABSTRACT

The article focuses on the presentation of the assumptions of an intercultural approach based on the example of the CICA conference. The presented text reviews the subject literature – intercultural skills – their assumptions, procedures and meanings. Practical examples of using this approach are also given. The first part of the article describes the report and the working definition of intercultural competences and presents an intercultural approach based on the works of Bennet, Deardorff and Heyward. Based on the illustrated intercultural competence framework, the criteria

for intercultural competences (ICC) are set out, which must be met when creating an environment that supports their development. Examples and clear criteria may be helpful in the creation of further social events, conferences or trainings, because only the real application of the ICC assumptions supports intercultural dialogue.

Key words: intercultural approach, intercultural psychology, competence development, training

ABSTRAKT

Artykuł koncentruje się na prezentacji założeń podejścia międzykulturowego w oparciu o przykład konferencji CICA. W przedstawionym tekście dokonano przeglądu literatury przedmiotu – umiejętności międzykulturowych – ich założeń, procedur oraz znaczenia. Podano także praktyczne przykłady wykorzystania tego podejścia.

W pierwszej części artykułu opisano raport i roboczą definicję kompetencji międzykulturowych oraz zaprezentowano międzykulturowe podejście oparte na pracach Benneta, Deardorff i Heywarda. Na podstawie zilustrowanych ram kompetencji międzykulturowych, przedstawiono kryteria kompetencji międzykulturowych (ICC), które muszą być spełnione przy tworzeniu środowiska wspierającego ich rozwój. Przykłady i jasne kryteria mogą być pomocne przy tworzeniu kolejnych wydarzeń społecznych, konferencji czy szkoleń, bowiem tylko realne stosowanie założeń ICC wspomaga dialog międzykulturowy.

Słowa kluczowe: podejście międzykulturowe, psychologia międzykulturowa, rozwój kompetencji, trening

WPROWADZENIE

W raporcie na temat wyzwań przyszłego stulecia naukowcy twierdzą, że w przyszłości kryzys nie będzie dotyczył rozwoju infrastruktury, przeludnienia ani głodu wśród ludzi na ziemi. Jako wyzwanie stojące przed rasą ludzką stawia się kryzys dotyczący sedna naszej egzystencji, czyli wartości humanistycznych. Viktor Mayer-Schonberger napisał: „Moim pierwszym problemem nie jest przyszłość demokracji (lub związanych z nią kwestii, takich jak fałszywe wiadomości, spekulacje bankowe, nieprawdziwe wia-

domości na portalach społecznościowych (fake news), czy nawet cyberbezpieczeństwo. To co mnie zajmuje dotyczy wizji przyszłej ludzkości. Ponieważ rozwijamy coraz więcej sposobów, aby komputery przejmowały funkcje myślenia i kontroli poprzez adaptacyjne uczenie się, stajemy przed egzystencjalnym pytaniem: co – w dłuższej perspektywie – czyni nas ludźmi?”¹ Pytanie zawarte w tym cytacie poddane zostało refleksji z trzech różnych perspektyw. Pierwsza dotyczyła doświadczeń kolumbijskiego kryzysu i radzenia sobie z nim przez obecne kolumbijskie społeczeństwo. Druga perspektywa rozważań dotyczyła kompetencji uznanych przez UE w 2010 roku za kluczowe we współczesnym świecie. A trzecia związana była z fenomenem konferencji CICA, które charakteryzują się pewnym klimatem i specyficzną strukturą, która pomimo ponad trzydziestoletniej tradycji ciągle przyciąga do siebie starych i nowych uczestników.

Analiza kryzysu wartości humanistycznych doprowadziła nas – autorów do konkluzji, które prezentujemy w poniższym tekście.

CZYM JEST PODEJŚCIE MIĘDZYKULTUROWE I CZYM JEST KOMPETENCJA MIĘDZYKULTUROWA?

W świecie, w którym jednym z zagrożeń jest anonimowość i lęk przed Innymi, ważnymi stają się kompetencje, które pomagają pokonać te bariery. Zainteresowaniem psychologii międzykulturowej jest studiowanie procesów psychicznych człowieka w kontekście kulturowym oraz prowadzenie porównań międzykulturowych ujawniających właściwy stopień generalizacji prawidłowości empirycznych. Psychologia międzykulturowa posiada również aspekt aplikacyjny, obejmujący procesy akulturacji i adaptacji kulturowej ludzi przemieszczających się w przestrzeni międzynarodowej. Psychologia międzykulturowa istnieje w postaci sformalizowanej od ponad czterdziestu lat. Głównym międzynarodowym towarzystwem naukowym jest International Association for Cross-Cultural Psychology (IACCP), zaś jej flagowym czasopismem jest Journal of Cross-Cultural Psychology (JCCP).

Jedną z głównych idei psychologii międzykulturowej zakłada wzajemną współzależność wszystkich grup społecznych w danym społeczeństwie. W wielu krajach idee i narzędzia pomocy społecznej koncentrują

¹ V. Mayer-Schoenberger, *Big Data – Eine Revolution, die unser Leben Veraendern wird*, „Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz“, 2015, 58 (8), pp. 788–793.

się na procesie aktywizacji i integracji w społeczeństwie. Głównym celem działań podejmowanych w tej dziedzinie jest zachęcanie do aktywnego uczestnictwa w kulturze danego społeczeństwa; dotyczy to również udziału w formach indywidualnego rozwoju oferowanego przez państwo, takich jak edukacja, praca, działania społeczności i wymyślanie własnych propozycji. Badania wskazują, że aby zaistnieć w społeczeństwie konieczne są szczególne kompetencje związane ze szczególnym rozumieniem kultury oraz własnymi umiejętnościami komunikacyjnymi.

Pierwszym, który zwrócił uwagę na procesy akulturacji w społeczeństwie i towarzyszące jej procesy i umiejętności był Berry². Autor ten rozumie umiejętność życia w wielokulturowym społeczeństwie jako efekt rozwoju umiejętności i wrażliwości międzykulturowej. Berry rozpoznał dwa typy strategii funkcjonowania w społeczeństwie. Opisał sposoby radzenia sobie z problemami i wartościami w różnych rodzajach społeczeństw jako sposób na integrację, asymilację, separację, marginalizację, wykluczenie lub segregację. W tym przypadku należy podkreślić występowanie zjawiska stresu psychicznego / stresu, stresu akulturacyjnego (obciążenie, którego doświadcza osoba doświadczająca innych kultur) oraz dezorientacji psychicznej, której doświadczają ludzie próbujący się dostosować do radykalnie różnego środowiska kulturowego. Stworzony przez Berrę model radzenia sobie z tymi procesami nosi nazwę rozwojowego modelu wrażliwości międzykulturowej (Developmental Model of Intercultural Sensitivity (DMIS³)) i już od wielu lat wskazywany jest jako punkt wyjścia w dyskusjach nad kierunkiem rozwoju, zarówno umiejętności funkcjonowania w wielokulturowym społeczeństwie w wymiarze grup jak i jednostek.

Wielu badaczy reprezentujących różne dyscypliny zwraca szczególną uwagę na komponenty składowe kompetencji wielokulturowej. Kompetencję wielokulturową często rozumie się jako *zbiór umiejętności, niezbędnych do skutecznego i odpowiedniego wykorzystania w kontaktach z innymi ludźmi, którzy językowo i kulturowo różnią się od siebie*. Zaprezentowana definicja ma kilka komponentów, obejmujących m.in. stosunki, komunikację, współpracę, wiedzę, relacje, postawy i podniesienie świadomości, znajo-

² J. Berry, *Achieving a global psychology*. "Canadian Psychology", 2013, 54(1), pp. 55-61
<http://dx.doi.org/10.1037/a0031246>

³ M. Bennett, *Toward Ethnorelativism: A Developmental Model of Intercultural Sensitivity*. In *Education for the Intercultural Experience*, R. M. Paige (ed.), Intercultural Press, Yarmouth, ME, 1993, pp. 21-71.

mość języka urzędowego kraju, poziom rozwoju. Inni wskazują, że kompetencja wielokulturowa jest funkcją czterech fundamentalnych kompetencji:

1. wiedzy: o kulturze w ogóle, kulturze własnej i kulturach obcych;
2. umiejętności: sposoby zachowania, adaptacja, zarządzanie konfliktami, prowadzenie negocjacji;
3. kompetencji: elastyczność, otwarty umysł, empatia, współzależność, optymizm, cierpliwość;
4. zasobów psychicznych i emocjonalnych: motywacja, chęć podejmowania ryzyka, umiejętność zarządzania stresem.

Najczęściej przyjmuje się podejście, że kompetencja wielokulturowa jest pewnego rodzaju postawą i składa się z trzech podstawowych elementów ukrytych w strukturach: wiedzy (aspekt kognitywny), zawierającej w sobie znajomość języków, kultury kraju docelowego, standardów i procesów kulturowych, wiedzy o etnocentryzmie, migracji, integracji, a także różnych koncepcjach kulturowych; wzorach postępowania w danej kulturze oraz emocjach i umiejętnościach (aspekt afektywny i behawioralny), wśród których możemy wyróżnić następujące procesy i zachowania: prawidłowe rozumienie i odpowiednie zachowanie się w danej sytuacji, autorefleksję, umiejętność zmiany poglądów, rozumienie innego sposobu pojmowania świata, zdolność do współczucia, elastyczność, otwartość, tolerancyjność, wrażliwość.

Postawa taka charakteryzuje się zatem rozumieniem inności i dążeniem do nawiązania kontaktu i osiągnięcia własnych celów, które obejmują: zarządzanie stresem i konfliktami, komunikatywność, gotowość do zmiany oraz integrowania się z nowym środowiskiem, umiejętność rozwiązywania sytuacji kryzysowych, łatwość nawiązywania kontaktów, strategie radzenia sobie z szokiem kulturowym. Zatem są to umiejętności zarówno na intra jak i interpsychologicznym poziomie⁴. Na konieczność uczenia i upowszechniania tej kompetencji wskazywał Bennet. Przyjmował on, że najlepszą strategią uczenia jej jest podejście behawioralno-poznawcze⁵.

Według Deardoff ICC należy poszukiwać na dwóch poziomach: intrapersonalnym i interpersonalnym. Poziom intrapersonalny obejmuje następujące postawy: szacunek (docenianie innych kultur, różnorodność

⁴ M. Bennett, *A Developmental Special Issue on Intercultural Training*, "International Journal of Intercultural Relations", 1986, nr 10, pp. 65-72.

⁵ M. Bennett, *The SAGE encyclopedia of intercultural competence*. SAGE, Thousand Oaks, CA, 2015.

kulturowa i otwartość – na uczenie się międzykulturowe i ludzi z innych kultur), otwartość (na uczenie się międzykulturowe i ludzi z innych kultur, wstrzymanie osądu), ciekawość i odkrycie (tolerowanie niejednoznaczności i niepewności) i umiejętności (do słuchania, obserwowania, interpretowania, analizowania, oceny i relacjonowania). Poziom interpersonalny składa się z wiedzy i zrozumienia, które jednostka może rozwijać w życiu społecznym i gromadzenia własnych doświadczeń związanych z kulturową samoświadomością, głębokim zrozumieniem i znajomością kultury (w tym kontekstów, roli i wpływu kultury i poglądów innych osób), kultury konkretne informacje i świadomość socjolingwistyczną⁶.

TRENING MIĘDZYKULTUROWY

Umiejętność komunikacji, współpracy, budowania relacji w międzykulturowym świecie stają się w takiej sytuacji kluczowymi dla sprawnego funkcjonowania organizacji. Badacze jednoznacznie wskazują, że takie kompetencje rzadko po prostu zdarzają się ludziom dlatego należy ich świadomie poddawać treningowi. Wyniki treningów powinny być pozytywne, ponieważ głównym celem tej kompetencji jest osiągnięcie zgodności swoich celów do pewnego stopnia z innymi. Tak więc, zgodnie z tymi ramami, jednostka może być bardziej skuteczna i odpowiednia w zachowaniu i / lub komunikacji poprzez dodanie niezbędnej wiedzy i umiejętności.

Konieczność funkcjonowania w warunkach międzykulturowych wprowadzana jest od lat w różnych instytucjach. Jednym z przykładów jest stworzony przez Heywarda model funkcjonowania szkół funkcjonujących na dymensjach od międzykulturowej nieświadomej niekompetencji do świadomej niekompetencji. Badacz ten i zarówno pedagog określił model zmiany zarówno umiejętności językowych jak i zmian w obrębie postaw i wrażliwości jednostek umożliwiających współpracę i otwarcie na innych oraz wzajemny szacunek⁷. Rozróżnił on szkoły międzynarodowe, w których uczą się uczniowie z różnych krajów od interkulturowych, w których uczniowie z różnych krajów zorientowani są na poznanie siebie, swoich kultur i wspólne zdobywanie wiedzy.

⁶ D. K. Deardorff, *The Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization at Institutions of Higher Education in the United States*. "Journal of Studies in International Education", 2006, 10, p.241-266.

⁷ M. Heyward, *From international to intercultural: Redefining the international school for a globalized world*. "Journal of Research in International Education", 2002, 1(1), pp. 9-32. https://www.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/30482_1.pdf

WSKAŹNIKI POZIOMU KOMPETENCJI MIĘDZYKULTUROWEJ ORAZ KRYTERIA OCENY INSTYTUCJI

W literaturze istnieje wiele kryteriów oceny organizacji. Jednym z nich są: kryteria Benneta⁸, kryteria Heywarda⁹ lub Farnicka¹⁰. Poniżej, w oparciu o propozycję wypracowaną przez instytut Salto, przedstawiono zastosowano następujące wskaźniki świadczące o kompetencjach interkulturowych w danej organizacji, które jednocześnie można traktować za kryteria oceny jej rozwoju¹¹:

1. Branie udziału i podejmowanie aktywnej roli w konfrontacji z niesprawiedliwością społeczną i dyskryminacją (świadomość możliwych sytuacji i przyczyn, informacje o instrumentach prawnych, społecznych, politycznych – efekt: – świadomość i zaangażowanie).
2. Promowanie i ochrona praw człowieka (wyniki: zaangażowanie i promocja).
3. Zrozumienie kultury jako dynamicznego, wielowymiarowego procesu (wynik: przekazanie wiedzy o dynamice kultury, odkrywanie informacji o różnych kulturach w sposób krytyczny przy jednoczesnym badaniu łączności i złożoności między tożsamością, polityką, społeczeństwem i historią, a także aspekty geograficzne).
4. Budowanie poczucia solidarności (rezultaty: wzajemna świadomość społeczna i osobista, a także zwiększone umiejętności domagania się prawa i obowiązku wypowiedzenia się przeciwko każdemu nadużyciu władzy wobec siebie i innych, zarówno jako członków demokratycznego społeczeństwa, jak i istoty ludzkiej).
5. Radzenie sobie z brakiem bezpieczeństwa (doskonalenie umiejętności komunikacyjnych, tworzenie sieci społecznościowych).
6. Wspieranie krytycznego myślenia (ocena informacji zebranych lub generowanych przez obserwację, doświadczenie, refleksję, rozumowanie lub komunikację, obejmuje także zdolność do dekonstrukcji sytuacji i wreszcie zdolność do odmawiania i nietolerancji w oczywistych i uza-

⁸ M. Bennett, *The SAGE encyclopedia of intercultural competence*. SAGE, Thousand Oaks, CA, 2015.

⁹ M. Heyward, *From international to intercultural: Redefining the international school for a globalized world*. "Journal of Research in International Education", 2002, 1(1), pp. 9–32.

¹⁰ M. Farnicka, Marginalization and exclusion as violence "in" society, *Quicio, Revista de Psicología*, 2016, 1, pp.15–33.

¹¹ P. Bortini, M.A. Behrooz, *SALTO Youth, Intercultural Competence Research Report*, UE, 2012, <http://ec.europa.eu/youth>

sadnionych przypadkach (np. gdy naruszenie praw jest wyjaśnione jako zwyczaj kulturowy).

7. Tworzenie empatii (przejście w kierunku krytycznego dialogu oparte go na wzajemnej ciekawości, chęci zawieszenia oceny i wartościowania różnorodności kulturowej).
8. Radzenie sobie z niejednoznacznością przekazu i informacji poprzez uczenie odporności na niejednoznaczność (zdolność do tolerowania różnych interesów, oczekiwań i potrzeb i tworzenie dla nich „przestrzeni” w sytuacjach interakcji, akceptacja różnic ukrytych w strukturach mentalnych innych osób i ich różnych celach).

ANALIZA FUNKCJONOWANIA ORGANIZACJI PROMUJĄCEJ ICC

Praca Heywarda pokazała, że możliwe jest nie tylko myślenie o organizacji międzykulturowej, ale jesteśmy w stanie stworzyć taką organizację np. Szkoły. W sprawozdaniu Salto UE ¹² przedstawiono instytucję szkoleniową, która specjalizowała się w treningach poprawiających poszczególne kompetencje międzykulturowe i obniżyła poczucie anonimowości, segregacji i dezinformacji.

Poniżej przedstawiono organizację CICA i jej fenomen.

CZYM JEST CICA?

Konferencje CICA rozpoczęły się na początku lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku, skupiając naukowców i badaczy zainteresowanych analizą i omówieniem problematyki agresji zarówno jako zjawiska biologicznego jak i społecznego. To zintegrowane i interdyscyplinarne podejście z czasem otworzyło konferencje na inne tematy takie jak: przemoc, terrorizm, pokój i konflikty na różnych poziomach: od wewnętrznych do międzynarodowych

Na stronie CICA można znaleźć¹³

First “Coloquio Internacional sobre Cerebro y Agresion” (CICA) was , as a post-conference event after a very interesting meeting in Fes (Morocco) on relationships between the brain and the mind. Karl Pribram and Diane Mc Guinness were the first invited scholars. One year later, Robert Hinde and Grazia Attili were kind enough to come to Seville and share with us their scientific experiences on aggression in children. It was the 2nd CICA. Its suc-

¹² P. Bortini, M.A. Behrooz, *SALTO Youth, Intercultural Competence Research Report*, UE, 2012, <http://ec.europa.eu/youth>

¹³ Ciciainternational : http://cicainternational.org/CICAinternational/CICA_SSV.html

cess animated us to organize them periodically and disseminate their main scientific contributions in the frame of a series of books on the topic. Seville and La Rábida were hosts of a row of CICAs, as well as of the 4th European Conference of the International Society for Research on Aggression (ISRA). The Seville Statement of Violence was also finalized there in 1986 and was endorsed by the General Conference of UNESCO in 1989¹⁴.

Jedno z głównych osiągnięć CICA – Seville Statement, które jest manifestem na temat uwarunkowań agresji jako zjawiska społecznego zostało zatwierdzone przez UNESCO w 1986 roku. I chociaż było ono krytykowane jako przykład moralizmu naukowego¹⁵, do dziś jest ważną inicjatywą podjętą przez naukowców z 26 krajów wskazujących na odpowiedzialność każdego obywatela świata za zachodzące w nim procesy. *„Tak jak” wojny zaczynają się w umysłach ludzi”, pokój zaczyna się także w naszych umysłach: ten sam gatunek, który wymyślił wojnę, jest w stanie wynaleźć pokój. Odpowiedzialność spoczywa na każdym z nas.* *“Just as wars begin in the minds of men, peace also begins in our minds. The same species who invented war is capable of inventing peace. The responsibility lies with each of us.”*¹⁶

W ostatnich latach studia nad pokojem i konfliktami zyskały na znaczeniu jako przedmioty naukowe. W środowisku akademickim nastąpiła ekspansja koncepcyjna, poszerzająca się o kwestie tradycyjnego bezpieczeństwa i strategii militarnej, w tym transformacji konfliktu, bezpieczeństwa ludzi, budowania pokoju i zarządzania. Obecnie istnieje o wiele większa świadomość, że pokój i konflikt zależą od wielu czynników, między innymi nierówności, praw człowieka, kontroli zbrojeń, norm międzynarodowych oraz procesów psychologicznych i mobilizacyjnych. Główną cechą

¹⁴ Pierwszy „Coloquio Internacional sobre Cerebro y Agresion” (CICA) był wydarzeniem pokonferencyjnym po konferencji w Fes (Maroko) na temat związków między mózgiem a umysłem. Karl Pribram i Dianne Mc Guinness byli pierwszymi zaproszonymi uczonymi. Rok później Robert Hinde i Grazia Attili byli tak mili, że przyszli do Sewilli i podzielili się z nami swoimi doświadczeniami naukowymi na temat agresji u dzieci. To była druga CICA. Jej sukces pomógł nam organizować je okresowo i rozpowszechnić ich główny wkład naukowy w ramach serii książek na ten temat. Sewilla i La Rábida były gospodarzami szeregu CICA, a także IV Europejskiej Konferencji Międzynarodowego Towarzystwa Badań nad Agresją (ISRA). Także Deklaracja o przemocy została również sfinalizowana w 1986 r w Sewilli w ramach CICA. manifest ten (Seville Statment) został przyjęty przez Konferencję Generalną UNESCO w 1989 r. „

¹⁵ S. Pinker, *How the Mind Works*. W. W. Norton & Company, London, 1997, pp. 44 – 49.

¹⁶ J.M. Ramirez, “Aggression: Causes and Functions”, Hiroshima Forum for Psychology, 1996, 17, pp.21-37.

tych spotkań CICA na całym świecie jest właśnie to kompleksowe podejście, w nadziei, że jego wysiłek pokaże wartość celowo przekraczających granice dyscyplinarne. W związku z tym jest otwarty na wiele dyscyplin, takich jak: psychologia indywidualna i społeczna, psychiatria, fizjologia, socjologia, antropologia, zachowanie zwierząt, kryminologia, prawo międzynarodowe, nauki polityczne, farmakologia, rozwój dziecka, edukacja, studia bezpieczeństwa i stosunki międzynarodowe, prawo i sprawy światowe, studia wojskowe i pokojowe, a także decydenci polityczni. Ten interdyscyplinarny charakter CICA wyjaśnia, dlaczego poza dyskusją o wkładzie empirycznym i teoretycznym, zgodnym z tytułem każdej konferencji, organizatorzy są zawsze otwarci na wszystkich naukowców zainteresowanych tym, jak sobie radzić z którymkolwiek z wyżej wymienionych problemów związanych z ogólnymi celami CICA, którymi jest badanie i propagowanie wiedzy umożliwiającej rozumienie i wprowadzanie zachowań przeciwnych do agresji i przemocy. *Głównym celem jest zlikwidowanie uporczywej przepaści między podejściami biologicznymi a tymi zbudowanymi na naukach społecznych, przy założeniu, że prawdziwe rozwiązania zostaną znalezione jedynie poprzez integrację wglądów uzyskanych z interakcji wielu różnych pól i poziomów*¹⁷

CICA JAKO ORGANIZACJA KSZTAŁTUJĄCA KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWĄ

Poniżej, zgodnie z powyższymi kryteriami, przedstawiono CICA jako organizację wspierającą i rozwijającą kompetencje międzykulturowe. Dla jasności wywodu oparto się na dokumentach pochodzących z wydarzenia w 2017 roku (42 CICA)

1. **Aktywna rola w konfrontacji z niesprawiedliwością społeczną i dyskryminacją** – CICA zmienia się nieustannie. Jest to możliwe ze względu na formułowanie tematów przez lokalnych organizatorów. W roku alarmujących wyzwań związanych z tak zwanym „kryzysem uchodźców” Konferencja CICA dotyczyła dialogu międzykulturowego i jego uwarunkowań, bowiem ten proces umożliwia poznanie poglądów z różnych perspektyw¹⁸.

¹⁷ J.M. Ramirez, “Aggression: Causes and Functions”, Hiroshima Forum for Psychology, 1996, 17, pp.21-37.

¹⁸ J. M. Ramirez, The Introduction to 42 CICA, Universidad Nebrija and CICA Cátedra Nebrija Santander sobre Gestión de Riesgos y Conflictos, Publishing House: Universidad Antonio de Nebrija, Madrid, 18th September 2017, p. 7-10.

2. Promowanie i ochrona praw człowieka. Przez wiele lat w każdej CICA promowano prawa człowieka. Zarówno w dyskusji, jak i na specjalnej sesji poświęconej prawom człowieka (wynik: zaangażowanie i promocja). Dowody: Od wielu lat członkowie Koalicji Naukowej i Praw Człowieka GAO uczestniczyli w spotkaniach. Poniżej jako dowód przedstawiony jest wycinek z programu konferencji:

3rd Session: **Human Rights**,

Topics in the session:

Cultural Misunderstanding or Genocide, with emphasis on indigenous/western relations,

The torture of detainees is counterproductive,

Violence against women. From words to deeds,

*Women's Human Rights in a multicultural peace culture*¹⁹.

3. Zrozumienie kultury jako dynamicznego, wieloaspektowego procesu.

Każda konferencja koncentruje się na przekazywaniu wiedzy o dynamice kultury, odkrywaniu informacji o różnych kulturach w sposób krytyczny, przy jednoczesnym badaniu łączliwości i złożoności między tożsamością, polityką, społeczeństwem i historią, a także aspektami geograficznymi.

4. Tworzenie poczucia solidarności. Podczas konferencji można poprawić wzajemną świadomość społeczną i osobistą. Jedną z zasad konferencji jest tolerancja, życzliwość i uprzejmość dla wszystkich uczestników.

5. Radzenie sobie z niepewnością. Konferencja to także doskonała okazja, aby poprawić umiejętności komunikacyjne i być częścią grupy społecznej.

6. Wspieranie krytycznego myślenia. Podczas konferencji każdy może ocenić informacje zebrane lub wygenerowane przez obserwację, doświadczenie, refleksję. „CICA, w jaki sposób dialog międzykulturowy może oferować pozytywne rozwiązanie konfliktów związanych z uchodźcami i szerzej z migrantami. Będzie analizowany z całym różnym perspektyw: łączenia kultur i religii, kultur zachodnich i wschodnich, zajmowania się różnymi językami, z uwzględnieniem praw człowieka, a także podejścia z różnych dyscyplin, takich jak psychologia, sztuka i prawo”²⁰.

¹⁹ J.M Ramirez, L. Garcia, *Conflict and transcultural Dialogue*, Universidad Nebrija and CICA Cátedra Nebrija Santander sobre Gestión de Riesgos y Conflictos, Publishing House: Universidad Antonio de Nebrija, Madrid, 18th September 2017, p.19.

²⁰ J. Martín Ramírez, *The Introduction to 42 CICA*, Universidad Nebrija and CICA Cátedra Nebrija Santander sobre Gestión de Riesgos y Conflictos, Publishing House: Universidad Antonio de Nebrija, Madrid, 18th September 2017, p. 7-10.

7. **Umożliwianie empatii.** Głównym założeniem CICA jest dążenie do krytycznego dialogu opartego na wzajemnej ciekawości, chęci zawieszenia oceny i wartościowania różnorodności kulturowej. Celem CICA jest: międzynarodowe, interdyscyplinarne, kompleksowe podejście charakterystyczne dla tych spotkań zapewnienie użytecznego podejście psycho-bio-społecznego poprzez połączenie szeregu dyscyplin, aby bardziej efektywnie badać złożoną relację między podejmowanymi zagadnieniami.
8. **Wspieranie tolerancji na niejednoznaczność.** Łatwo jest sobie wyobrazić, że podczas każdego spotkania (3 dni dyskusowania i sprawdzania umiejętności tolerowania różnych interesów, oczekiwań i potrzeb oraz tworzenia dla nich „przestrzeni” w sytuacjach interakcji, akceptacji, że istnieją różne struktury mentalne nawet jeśli w pełni się to nie zgadza oraz nie rozumie – od wprowadzenia 42 CICA *‘We hope that this international conference may help to materialize a new opportunity for exchanging interesting ideas and to contribute, even if modestly, to the development of some positive solutions to this key human conflict so vivid nowadays among our society’*²¹.

PODSUMOWANIE

ICC może być traktowany jako związek między elementami emocjonalnymi, poznawczymi i behawioralnymi²². Dowody przedstawione powyżej miały na celu wykazanie, że możliwe jest także traktowanie ich szerzej – jako strategii organizowania spotkań czy instytucji. Takie przedsięwzięcie oparte musi być na wartościach takich jak: szacunek (docenianie innych kultur, różnorodność kulturowa i otwartość – na uczenie się międzykulturowe i ludzi z innych kultur), otwartość (na uczenie się międzykulturowe i ludzi z innych kultury, wstrzymywanie osądu), ciekawość i odkrywanie

²¹ J. Martín Ramírez, The Introduction to 42 CICA, Universidad Nebrija and CICA Cátedra Nebrija Santander sobre Gestión de Riesgos y Conflictos, Publishing House: Universidad Antonio de Nebrija, Madrid, 18th September 2017, p. 10. *Mamy nadzieję, że ta międzynarodowa konferencja pomoże urzeczywistnić wymianę interesujących pomysłów i przyczyni się, nawet jeśli skromnie, do opracowania pewnych pozytywnych rozwiązań kluczowego problemu jakim jest wzajemne zrozumienia i bezpieczeństwo w obliczu konfliktu, tak żywego w dzisiejszych czasach w naszym społeczeństwie „*

²² D. K. Deardorff, *Implementing Intercultural Competence Assessment*. In: *The SAGE Handbook of Intercultural Competence*, D. K. Deardorff (ed.), Sage, Thousand Oaks, CA, 2009, pp. 477-491.

(tolerowanie niejednoznaczności i niepewności) oraz podstawowe umiejętności, takie jak: słuchanie, obserwowanie, interpretowanie, analizowanie, ocenianie i relacje. Następny krok zależy od własnych możliwości rozwoju w życiu społecznym i zbierania własnych doświadczeń związanych z kulturą samoświadomością, głębokim zrozumieniem i znajomością kultury (w tym kontekstów, roli i wpływu kultury oraz poglądów innych osób), specyficznych dla kultury informacji i świadomość społeczno-językową.

Daedroff zdecydowanie podkreśla, że dialog międzykulturowy i kompetencje w dużym stopniu zależą od wartości, np. w komunikacji opartej na szacunku i ciekawości ważne jest wykazanie, że inni są cenieni. Następnym podstawowym założeniem jest to, że wyniki zewnętrzne wiążą się ze zmianami w skuteczności komunikacji i zachowań (zachowywanie się i komunikowanie się skutecznie i odpowiednio – w oparciu o wiedzę międzykulturową, umiejętności i postawy) są tworzone podczas wzajemnej interakcji między orientacją, oceną i autorefleksją procesy są zaangażowane.

Podsumowując, według znanej badaczki Deardorff²³, ICC może być częścią wiedzy o komunikacji lub umiejętnościach społecznych. Badanie i wieloletnie doświadczenie w szkoleniu tego rodzaju kompetencji pokazały, że wysoki poziom ICC niestety „po prostu się nie zdarza” większości. Dlatego wiele osób należy go uczyć, na przykład nie tylko jako specjalne szkolenie, ale poprzez budowanie i tworzenie sytuacji społecznej opartej na założeniach podejścia ICC. CICA jest tylko jednym z wielu przykładów, które pokazały, że jest to możliwe. A na pytanie po co? Można odpowiedzieć, że po to, aby lepiej nam się żyło z innymi ludźmi, żebyśmy mieli lepsze relacje, umieli się porozumieć, nie kierowali się stereotypami i uprzedzeniami, odkrywali bogactwo świata i różnych perspektyw, czerpali z różnorodności, wzbogacali siebie oraz osiągnęli własne cele z perspektywy „zwycięzca – zwycięzca (win-win)”²⁴.

BIBLIOGRAFIA

1. Bennett, M. *Toward Ethnorelativism: A Developmental Model of Intercultural Sensitivity*. In *Education for the Intercultural Experience*, R. M. Paige (ed.), Intercultural Press, Yarmouth, ME, 1993.

²³ D.K. Deardorff, *A Comparative Analysis and Global Perspective of Regional Studies on Intercultural Competence*. UNESCO, Paris, 2010

²⁴ E. Berne *W co graja ludzie*. PWN, Warszawa, 2013

2. Bennett, M. *The SAGE encyclopedia of intercultural competence*. SAGE, Thousand Oaks, CA, 2015.
3. Berne R. *W co graja ludzie*. PWN, Warszawa, 2013.
4. Berry, J.W. *Achieving a global psychology*. "Canadian Psychology", 2013, 54(1), <http://dx.doi.org/10.1037/a0031246>
5. Bortini, P., Behrooz, M..A. *SALTO Youth, Intercultural Competence Research Report*, UE, 2012, <http://ec.europa.eu/youth>
6. Deardorff, D. K. *The Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization at Institutions of Higher Education in the United States*. "Journal of Studies in International Education", 2006, 10.
7. Deardorff, D. K. *Implementing Intercultural Competence Assessment*. In: *The SAGE Handbook of Intercultural Competence*, D. K. Deardorff (ed.), Sage, Thousand Oaks, CA, 2009.
8. Deardorff, D. K. *A Comparative Analysis and Global Perspective of Regional Studies on Intercultural Competence*. UNESCO, Paris, 2010.
9. Erikson, E. H. *Identity: Youth and crisis*. Norton, New York, 1968.
10. Farnicka M., Marginalization and exclusion as violence "in" society, Quicio, *Revista de Psicología*, 2016, 1.
11. Heyward, M. *From international to intercultural: Redefining the international school for a globalized world*. "Journal of Research in International Education", 2002, 1(1).
12. https://www.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/30482_1.pdf
13. Mayer-Schoenberger, V. *Big Data – Eine Revolution, die unser Leben Veraendern wird*, „Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz“, 2015, 58 (8).
14. Pinker, S.. *How the Mind Works*. W. W. Norton & Company, London, 1997.
15. Ramirez J.M. , "Aggression: Causes and Functions", Hiroshima Forum for Psychology, 1996, 17.
16. Ramírez, J.M. The Introduction to 42 CICA, Universidad Nebrija and CICA Cátedra Nebrija Santander sobre Gestión de Riesgos y Conflictos, Publishing House: Universidad Antonio de Nebrija, Madrid, 18th September 2017.
17. Ramirez,J.M., Garcia L., *Conflict and transcultural Dialogue*, Universidad Nebrija and CICA Cátedra Nebrija Santander sobre Gestión de Riesgos y Conflictos, Publishing House: Universidad Antonio de Nebrija, Madrid, 18th September 2017.

Źródła internetowe

18. Cicainternational: http://cicainternational.org/CICAinternational/CICA_SSV.html

Marzanna Farnicka, PhD on Psychology, adiunkt, University of Zielona Góra, Poland, m.farnicka@wpps.uz.zgora.pl

Miguel Bettin, PhD on Psychology, Director of del Instituto de Estudios Psicobiosociales y de Intervención en Violencias (IEPSIV) and Fundaction Cer-Ser in Colombia, mbettin@yahoo.com