

Funkcja gier w treningach interkulturowych

Cecylia Barłóg

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Trening interkulturowy rozumiany jest jako forma przygotowania do interakcji w środowisku interkulturowym – do kontaktu z osobami, które pochodzą z odmiennych kręgów kulturowych, a co za tym idzie, posługują się odmiennym systemem wartości, myślenia, stylem komunikacji etc. Dotyczy to w głównej mierze przygotowania pracowników do służbowych wyjazdów zagranicznych, prowadzenia negocjacji handlowych z kooperantami zagranicznymi, pracy w dziale personalnym koncernów międzynarodowych, a także szeroko rozumianej międzynarodowej współpracy uniwersyteckiej, instytucjonalnej czy gospodarczej¹.

W ostatnim czasie daje się zauważyć rosnące zainteresowanie treningami interkulturowymi, na co wskazywać może zarówno stale wzrastająca liczba publikacji o tej tematyce, jak również liczba firm lub instytucji prowadzących takie treningi. Za granicą, czego przykładem mogą być Niemcy, obserwuje się swoisty boom na rynku firm oferujących treningi interkulturowe². Również w Polsce mamy do czynienia ze stale rozwijającą się ofertą w tym względzie, o czym przekonać się można, przeglądając na przykład strony internetowe firm konsultingowych.

¹H.-J. Lüsebrink, *Interkulturelle Kommunikation. Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer*, Metzler, Stuttgart 2005, s. 75–76.

²E.U. Kinast, *Interkulturelles Training*, w: A. Thomas (red.), *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation Band 1*, Verlag Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen 2005, s. 182.

1. Trening interkulturowy jako forma rozwijania kompetencji interkulturowej

Nadrzędnym celem treningu interkulturowego jest rozwijanie i pogłębianie kompetencji interkulturowej, dzięki czemu uczestnicy przygotowani są do szeroko rozumianego działania w środowisku interkulturowym. Definiując tę kompetencję, teoretycy³ określają ją jako umiejętność pojmowania u siebie i innych uwarunkowań kulturowych i czynników wpływających na postrzeganie, wartościowanie, odczuwanie i działanie, a także umiejętność ich szanowania i produktywnego wykorzystania w kontaktach z osobami z odmiennych kultur.

Mówiąc o kompetencji interkulturowej, zwłaszcza w kontekście treningów interkulturowych i dla potrzeb niniejszego artykułu, warto posłużyć się podziałem na trzy główne jej wymiary, a mianowicie: kognitywny, emocjonalny i behawioralny⁴. Jako komponenty pierwszego z nich wymienić można m.in. świadomość różnic kulturowych, specyfiki procesów komunikacji interkulturowej, wpływu kultury na percepcję, myślenie i zachowania, jak również zdolność do metakomunikacji. Z kolei spośród elementów odnoszących się do wymiaru emocjonalnego warto wskazać tolerancję dwuznaczności, empatię, cierpliwość, otwartość, a także umiejętność zmiany perspektywy, radzenia sobie ze stresem czy akceptacji odmienności innych kultur. Na wymiar behawioralny składać się będzie m.in. gotowość do komunikacji, umiejętność komunikacji, kompetencja społeczna oraz umiejętność tworzenia relacji z osobami pochodzącymi z odmiennych kręgów kulturowych⁵.

Kompetencja interkulturowa winna być zatem postrzegana jako kompleksowa kompetencja interakcyjna, w której poszczególne elementy składowe oddziałują w równej mierze – zarówno w wymiarze kognitywnym, emocjonalnym, jak i behawioralnym. Warto o tym pamiętać zwłaszcza przy planowaniu zajęć w ramach treningu interkulturowego.

Mówiąc o nabywaniu kompetencji interkulturowej, należy zaznaczyć, że jest to proces złożony i wieloaspektowy, który wymaga długotrwałego przyswajania wiedzy, rozwoju osobowości oraz doświadczenia. Nie można zatem oczekiwać, że udział w pojedynczym treningu pozwoli na wykształcenie w uczestnikach pełnej kompetencji, a tym samym przygotuje ich do działania w każdym kontakcie interkulturowym. Na rozwijanie omawianej kompetencji składa się bowiem również doświadczenie w kontaktach interkulturowych, wyjazdy zagraniczne, nabywanie wiedzy, procesy socjalizacyjne, którym poddawana zostaje jednostka żyjąca w danej kulturze, a także rozwijanie szeroko pojętej

³ Por. np. A. Thomas, U. Hößler, *Interkulturelle Qualifizierung an den Regensburger Hochschulen: Das Zusatzstudium Internationale Handlungskompetenz*, „Interculture Journal“, nr 3, 2007, s. 75 oraz B. Hatzer, G. Layes, *Interkulturelle Handlungskompetenz*, w: A. Thomas (red.) *Handbuch Interkulturelle Kommunikation...*, op. cit., s. 138.

⁴ J. Bolten, *Interkulturelles Coaching, Mediation, Training und Consulting als Aufgaben des Personalmanagements internationaler Unternehmen*, w: W. Schmeisser (red.), *Strategisches Personalmanagement in Globalen Unternehmen*, Verlag Vahlen, München 2001, s. 916.

⁵ Ibidem, s. 916.

kompetencji komunikacyjnej⁶. Niemniej warto pamiętać, że trening jest jedną z form rozwijania kompetencji interkulturowej, dążącą do uwrażliwienia na różnice kulturowe, a także stanowiącą impuls do dalszego rozwoju w tej dziedzinie⁷.

Różnorodność typów treningów jest kolejnym zagadnieniem, na które warto zwrócić uwagę. Warto przy tym posłużyć się typologią zaproponowaną przez Gudykunst i Hammer⁸, do której nadal odwołują się teoretycy zajmujący się zagadnieniem. Zgodnie z nią wyróżniamy treningi zorientowane na:

- przekazywanie treści ogólnokulturowych,
- przekazywanie treści dotyczących określonej kultury,
- przekazywanie wiedzy,
- interakcję.

Określony typ treningu będzie w znacznym stopniu determinował rodzaj metod stosowanych w trakcie zajęć. Nie można jednak zapomnieć, że aby trening mógł spełnić swoje zadania i nie demotywować uczestników, należy wprowadzać wielorakie metody pracy w czasie zajęć. Postulat ich różnorodności jest dość często poruszany w literaturze⁹. Jednym z polecanych sposobów urozmaicenia zajęć oraz rozwijania określonych elementów kompetencji interkulturowej są gry. Krótka ich charakterystyka zostanie zaprezentowana poniżej.

2. Gra jako metoda treningu interkulturowego

Jedną z metod wykorzystywanych w trakcie treningu interkulturowego, cieszącą się dużym zainteresowaniem wśród uczestników, jak również polecaną przez teoretyków, stanowi gra¹⁰. Stosuje się ją w głównej mierze w treningach ukierunkowanych na interakcję, umożliwia ona bowiem ćwiczenie określonych zachowań i umiejętności komunikacyjnych. Jest również elementem treningów zorientowanych na przekazywanie treści ogólnokulturowych, a zatem nieodnoszących się do specyfiki danej kultury. Są to najczęściej różnego rodzaju gry polegające na odgrywaniu ról, a także symulacje, w czasie których uczestnicy wcielają się w ludzi pochodzących z fikcyjnych kultur i postępują

⁶A. Thomas, U. Hößler, op. cit., s. 78.

⁷N. Bernhard, *Interkulturelles Lernen und Auslandsaustausch – „Spielend“ zu interkultureller Kompetenz*, w: L. Volkmann, K. Stierstorfer, W. Gehring (red.), *Interkulturelle Kompetenz: Konzepte und Praxis des Unterrichts*, Gunter Narr Verlag, Tübingen 2002, s. 197.

⁸W.B. Gudykunst, M.R. Hammer, *Basic training design: Approaches to intercultural training*, w: D. Landis, R.W. Brislin (red.), *Handbook of Intercultural Training, Volume I: Issues in Theory and Design*, New York 1983, s. 126.

⁹S. Fowler, J. Blohm, *An Analysis for Methods of Intercultural Training*, w: D. Landis, J.M. Bennett, M.J. Bennett (red.), *The handbook of intercultural training (3rd ed)*, Thousand Oaks, CA, Sage 2004, s. 38.

¹⁰Por. np. E.U. Kinast, op. cit., s.182 oraz S. Fowler, J. Blohm, op. cit., s. 60.

zgodnie z wytycznymi określonymi w grze. Jednak gry i symulacje mogą też znaleźć zastosowanie w takich treningach, które są zorientowane na przekazywanie treści dotyczących określonych, rzeczywistych kultur; wówczas odgrywa się role osób pochodzących właśnie z nich¹¹.

Przy wprowadzaniu gier w program treningu warto zwrócić uwagę na kilka kwestii. Jedną z nich jest dopasowanie gry do wieku, potrzeb, a także sprawowanej funkcji uczestników. Inne będą gry przeprowadzane w trakcie treningu dla pracowników działu personalnego wielkiego koncernu, inne dla studentów wyjeżdżających za granicę w ramach międzynarodowej współpracy uniwersyteckiej. Dodatkowo należy pamiętać o ostrożnym stosowaniu określonych typów gier w niektórych sytuacjach. Odgrywanie pewnej roli może wiązać się dla uczestników ze znacznym stresem. Ponadto w niektórych kulturach może być również odebrane negatywnie, na przykład jeśli w grze braliby udział pracownicy o różnym statusie lub jeśli poprzez odgrywanie określonej sytuacji uczestnicy mogliby czuć się narażeni na utratę twarzy. Ważne jest zatem, by trener był osobą kompetentną i doświadczoną, aby móc umiejętnie stosować gry na zajęciach¹².

Teoretycy podkreślają również, by po każdej grze następowała dyskusja w grupie (*debriefing*), polegająca na omówieniu zachowań poszczególnych uczestników w kontekście zagadnienia różnic kulturowych, strategii komunikacyjnych, a także wcześniejszych doświadczeń. Stanowi ona informację zwrotną dla uczestników, dzięki czemu mają oni okazję zastanowić się nad wpływem kultury na ich zachowania w życiu codziennym, zrozumieć istotność różnic kulturowych w komunikacji lub rozwinąć w sobie wrażliwość na odmienność kulturową¹³.

Dla zilustrowania prezentowanych idei poniżej opisane zostały przykłady gier często stosowanych podczas treningów interkulturowych.

Bafa Bafa¹⁴

Stanowi przykład gry symulacyjnej, w której uczestnicy otrzymują role członków dwóch odmiennych fikcyjnych kultur i prowadzą ze sobą negocjacje. Każdy z uczestników otrzymuje opis swojej kultury oraz wskazówki dotyczące sposobu postępowania. Na początku uczestnicy nie są świadomi tak rażących różnic, które dzielą obie grupy. W trakcie gry muszą zatem znaleźć odpowiednie strategie komunikacyjne, jakie umożliwią im osiągnięcie porozumienia. Gra skupia się przede wszystkim na sprawdzeniu

¹¹H.-J. Lüsebrink, op. cit., 79–81.

¹²S. Fowler, J. Blohm, op. cit., s. 61.

¹³Ibidem, s. 62.

¹⁴M. Schugk, *Interkulturelle Kommunikation. Kulturbedingte Unterschiede in Verkauf und Werbung*, Verlag Vahlen, München 2004, s. 253 oraz S. Fowler, J. Blohm, op. cit., s. 62.

i ćwiczeniu umiejętności w wymiarze afektywnym i behawioralnym kompetencji interkulturowej, jak na przykład empatia czy tolerancja dwuznaczności¹⁵.

Barnga

Jest to turniej gry w karty przeprowadzany w małych grupach (liczących od trzech do pięciu osób). Każda z nich rozgrywa swoje rundy przy osobnym stole. W trakcie gry obowiązuje całkowity zakaz mówienia, dozwolona jest jedynie komunikacja niewerbalna. Wszystkie grupy otrzymują karty z regułami gry. Zasady te dla poszczególnych grup różnią się nieznacznie, czego uczestnicy nie są jednak świadomi. Pierwszą rundę każda grupa rozgrywa oddzielnie. Następnie z każdej grupy zostaje wybrana jedna osoba, która dołącza do gry przy innym stole. Dopiero w trakcie drugiej rundy uczestnicy zdają sobie sprawę, że przy każdym ze stołów obowiązują inne reguły gry, co prowadzi do nieporozumień. Posługując się jedynie komunikacją niewerbalną, nowe osoby muszą zatem odgadnąć lub dowiedzieć się od pozostałych uczestników, na czym polegają nowe zasady. W podobny sposób rozgrywane zostają kolejne rundy. Turniej zostaje zakończony po około 4–5 rundach, po czym następuje omówienie gry¹⁶.

Różnice kulturowe zastąpione tutaj zostały odmiennymi regułami obowiązującymi przy poszczególnych stołach. Dołączenie do innej grupy stanowi analogię do konfrontacji z innością obcej kultury, kiedy to odmiennie zachowania i formy komunikowania się mogą prowadzić do różnego rodzaju nieporozumień i frustracji. W trakcie gry uczestnicy muszą znaleźć strategię, dzięki której mogliby przezwyciężyć bariery komunikacyjne, by zrozumieć specyfikę nowej grupy i dostosować się do niej. Gra jest zatem formą sprawdzenia i doskonalenia umiejętności obserwacji, dostosowania się do nowych sytuacji, zmiany perspektywy, a także radzenia sobie ze stresem. Jak można łatwo zauważyć, również w tym przypadku tyczy się to głównie umiejętności emocjonalnego i behawioralnego wymiaru kompetencji interkulturowej¹⁷.

Ecotonos

Stanowi przykład gry symulacyjnej, w której uczestnicy dzieleni są na trzy grupy (złożone z pięciu do ośmiu osób). Każdy z uczestników otrzymuje kartę z opisem swojej kultury, a także wskazówki co do zachowań werbalnych i niewerbalnych. Gra rozgrywana jest w trzech fazach. Na początku następuje enkulturacja – uczestnicy mają okazję

¹⁵H.-J. Lüsebrink, op. cit., s. 79.

¹⁶N. Bernhard, op. cit., s. 202.

¹⁷T. Baumer, *Handbuch Interkulturelle Kompetenz. Anforderungen, Erwerb und Assessment (Band 2)*, Orell Füssli, Zürich 2005, s. 202.

zaznajomić się ze specyfiką swojej kultury, by móc odgrywać przydzielone role. Muszą oni również wymyślić historię dotyczącą swojej kultury¹⁸.

Drugą fazę stanowi praca w grupach monokulturowych. Każda z grup otrzymuje określone zlecenie. Jego wykonanie odbywa się zgodnie z regułami panującymi w danej kulturze. Po pewnym czasie grupy zostają wymieszane – następuje faza grup multikulturowych, w której uczestnicy kontynuują prace nad wykonaniem zlecenia¹⁹.

Gra umożliwia przede wszystkim zwiększanie wrażliwości na różnice kulturowe i odmiennosc stylów komunikacyjnych, rozwijanie umiejętności podejmowania decyzji w grupach mono- i multikulturowych, a także kształtowanie empatii oraz zdolności zmiany perspektywy²⁰.

3. Funkcja gier w treningach interkulturowych

Spośród metod znajdujących zastosowanie podczas treningów interkulturowych gra wyróżnia się jako element, który w znaczny sposób stymuluje kształtowanie i pogłębianie kompetencji interkulturowej. Dzięki umiejętnie stosowanej grze uczestnicy mają okazję wykorzystać lub wypróbować wiedzę zdobytą za pomocą innych metod²¹.

Ważne jest, że dzięki grom uczestnicy mają okazję ćwiczyć swoje umiejętności komunikacyjne w sytuacjach, które stanowią analogię do komunikacji między osobami pochodzącymi z różnych kręgów kulturowych.

Biorąc pod uwagę wcześniejsze rozważania, można wyróżnić następujące funkcje gier:

- wpływ na motywację i koncentrację uczestników podczas treningu,
- wpływ na motywację uczestników do nauki interkulturowej,
- możliwość ćwiczenia nowych zachowań komunikacyjnych,
- rozwijanie praktycznych sprawności przez działanie,
- rozwijanie umiejętności komunikacyjnych w środowisku odmiennej kultury,
- uwrażliwienie na odmiennosc kulturową,
- wpływ na kształtowanie otwartości,
- wpływ na świadomość specyfiki własnej kultury,
- refleksja nad własnymi zachowaniami komunikacyjnymi w kontaktach z osobami z różnych kultur,
- rozwijanie umiejętności zmiany perspektywy,
- rozwijanie umiejętności obserwacji,
- rozwijanie empatii,

¹⁸N. Bernhard, op. cit., s. 205.

¹⁹Ibidem, s. 206.

²⁰T. Baumer, op. cit., s. 200.

²¹S. Fowler, J. Blohm, op. cit., s. 62.

- rozwijanie tolerancji dwuznaczności i umiejętności radzenia sobie ze stresem.

Jak wynika z powyższego, gra umożliwia rozwijanie istotnych elementów kompetencji interkulturowej. Skupiając się w głównej mierze na ćwiczeniu umiejętności interakcyjnych i kształtowaniu pewnych cech osobowości, pozwala ona rozwijać przede wszystkim elementy emocjonalnego i behawioralnego wymiaru kompetencji.

4. Uwagi końcowe

Niniejszy artykuł porusza tematykę gier w treningach interkulturowych w sposób ogólny. Warto zauważyć, że dzięki korzystaniu z tej formy w czasie zajęć można pobudzić koncentrację, ćwiczyć praktyczne umiejętności komunikacyjne, skłonić do refleksji, a także zachęcić uczestników do pogłębiania wiedzy na temat różnic kulturowych i szeroko pojętej interkulturowości. Gra stanowić powinna zatem ważny komponent treningu interkulturowego. Stosując ją, powinno się jednak mieć na uwadze również pewne ograniczenia. Jednym z nich są na pewno ramy czasowe. Przeprowadzenie niektórych gier zajmuje nieraz stosunkowo dużo czasu, w zależności od grupy może się często przedłużyć, przez co istnieje ryzyko niezrealizowania wszystkich zaplanowanych wcześniej punktów treningu. Warto mieć również na uwadze cechy osobowościowe uczestników i ich pochodzenie kulturowe, gdyż nie we wszystkich kulturach każdy typ gry mógłby okazać się adekwatny. To, jakie gry zostaną zaplanowane w ramach danego treningu, zależy jednak w głównej mierze od trenera, który w czasie układania programu zajęć powinien mieć na uwadze wszelkie czynniki, w tym m.in. grupę docelową, liczbę uczestników, długość trwania treningu etc.

Literatura

- Baumer, T., 2005, *Handbuch Interkulturelle Kompetenz. Anforderungen, Erwerb und Assessment (Band 2)*, Orell Füssli, Zürich.
- Bernhard, N., 2002, *Interkulturelles Lernen und Auslandsaustausch – „Spielend“ zu interkultureller Kompetenz*, w: Volkmann, L., Stierstorfer, K., Gehring, W. (red.), *Interkulturelle Kompetenz: Konzepte und Praxis des Unterrichts*, Gunter Narr Verlag, Tübingen.
- Bolten, J., 2001, *Interkulturelles Coaching, Mediation, Training und Consulting als Aufgaben des Personalmanagements internationaler Unternehmen*, w: Schmeisser, W. (red.), *Strategisches Personalmanagement in Globalen Unternehmen*, Verlag Vahlen, München.
- Fowler, S., Blohm, J., 2004, *An Analysis for Methods of Intercultural Training*, w: Landis D., Bennett J.M. & Bennett M.J. (red.), *The handbook of intercultural training (3rd ed)*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gudykunst W.B., Hammer M.R., 1983, *Basic training design: Approaches to intercultural training*, w: Landis D., Brislin R.W. (red.), *Handbook of Intercultural Training, Volume I: Issues in Theory and Design*, New York, s. 118–154.

- Hatzer B., Layes G., 2005, *Interkulturelle Handlungskompetenz*, w: Thomas (red.) *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation Band 1*; Verlag Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, s. 138–148.
- Kinast E.U., 2005, *Interkulturelles Training* w: Thomas, A. (red.), *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation Band 1*, Verlag Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Lüsebrink, H.-J., 2005, *Interkulturelle Kommunikation. Interaktion, Fremdwahrnehmung, Kulturtransfer*, J.B.Metzler, Stuttgart.
- Schugk, M., 2004, *Interkulturelle Kommunikation. Kulturbedingte Unterschiede in Verkauf und Werbung*, Verlag Vahlen.
- Thomas A., Hößler U., 2007, *Interkulturelle Qualifizierung an den Regensburger Hochschulen: Das Zusatzstudium Internationale Handlungskompetenz*, w: *Interculture Journal 2007/3*, s. 73–96, <http://www.interculture-journal.com/download/article/hoessler_2007_03.pdf>, 23 maja 2007.

mgr Cecylia Barłóg – Instytut Lingwistyki Stosowanej, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Poznań
cecylia.barlog@gmail.com

* * *

Funkcja gier w treningach interkulturowych

Streszczenie

Trening interkulturowy jako jedna z form kształtowania kompetencji interkulturowej cieszy się dużym zainteresowaniem zarówno w obszarze szkolnictwa, jak i działalności międzynarodowych korporacji. Wśród wielu metod znajdujących zastosowanie w trakcie zajęć wyróżnia się przede wszystkim różnego rodzaju gry i symulacje. Mogą one bowiem w znacznym stopniu wpływać na intensyfikację rozwoju istotnych komponentów kompetencji interkulturowej. Odnosić się to będzie w głównej mierze do emocjonalnego wymiaru kompetencji, między innymi wrażliwości na odmienne wartości różnych kultur lub zdolności do zmiany perspektywy.

The function of games in intercultural training

Summary

Intercultural training as a form of developing intercultural competence enjoys great interest both in school systems and in international business activities. Games and simulations are one of the methods used during training. To a certain extent, they can intensify the development of crucial elements of intercultural competence. This concerns mainly the emotional dimension, among other things sensitivity towards different values of other cultures, as well as the ability to change perspectives.