

## KULTURNÍ ASIMILÁTOR JAKO METODA INTERKULTURNÍHO TRÉNINKU

### *CULTURE ASSIMILATOR AS A CULTURAL TRAINING METHOD*

Jak se efektivně připravit na pobyt v cizí kultuře, vyhnout se nedorozuměním a nepříjemnostem vyplývajícím z odlišného kulturního kontextu? Účinným a již 40 let využívaným nástrojem je tréninkový program nazývaný kulturní asimilátor.

*How to prepare effectively for a stay in a foreign culture, to avoid confusion and inconvenience resulting from a different cultural context? Effective instrument used 40 years to cultural training is a program called Cultural Assimilator.*

**Key words:** culture assimilator, intercultural training, cross-cultural psychology, cognitive orientation, causal attribution

Kulturní asimilátor (*culture assimilator*) se používá pro přípravu zaměstnanců mezinárodních firem, obchodníků a manažerů jednajících se zahraničními partnery, studentů, dobrovolníků a zaměstnanců vyjíždějících na delší dobu do zahraničí. Efektivnost této metody kulturního tréninku byla prokázána v mnoha studiích (např. Deshpandey & Viswesvaran, 1992). Používaný název však není úplně přesný, protože se účastníci tréninku nevzdávají vlastní kultury, aby přijali cizí (neasimilují se). Cílem asimilátoru je naopak naučit člověka vidět situaci z úhlu pohledu příslušníků druhé kultury, pochopit jejich vidění světa. Kulturní asimilátor je tak technikou povýšení kulturní senzitivnosti a metodou kognitivní orientace.

První kulturní asimilátory byly vytvořeny pod vedením psychologa H. Trinadise v USA počátkem 60. let. Sloužily většinou k přípravě Američanů na život v kulturně odlišných zemích, jako Blízký východ, Írán, Thajsko, Střední Amerika a na úspěšnou interakci s příslušníky těchto zemí (Albert, 1983). Nejintenzivněji se potom kulturní asimilátory rozvíjely v 80. letech, kdy byl rovněž rozpracován projekt univerzálního asimilátoru. Zatímco kulturně specifické asimilátory zpracovávají situace střetu konkrétních dvou kultur (např. již zmínění američtí obchodníci jednající se zástupci arabských zemí nebo učitele škol s převahou hispánských žáků v USA), kulturně univerzální asimilátor lze použít pro přípravu na pobyt v libovolné cizí kultuře (Cushner & Brislin, 1996). Dnes existují rovněž počítačové varianty asimilátorů.

Kulturně univerzální asimilátor využívá stejných principů jako kulturně specifické asimilátory a jeho sestavení je možné, protože lidé v kulturně odlišném prostředí prochází podobnými stádii adaptace a navazování nových kontaktů s místními (Cushner & Brislin, 1996).

Kulturně univerzální asimilátor se skládá ze 110 kritických situací, které pokrývají 18 domén důležitých pro zvýšení kulturní senzitivnosti (např. úzkost a její projevy, předsudky, egocentrismus). Jeho úspěšnost byla rovněž empiricky potvrzena řadou studií (napr. Cushner, 1989; McIlveen-Yarbro, 1989; Cushner & Brislin, 1996) a dodnes se využívá v USA a anglicky mluvících zemích.

Při konstrukci kulturně specifického asimilátoru se používá řada nejednoznačných nebo konfliktních situací z reálného života, ke kterým dochází při vzájemné interakci příslušníků domácí kultury a návštěvníků. Po přečtení scénáře situace má trénovaný za úkol vybrat z nabízených možností správné vysvětlení nedorozumění, tedy správně interpretovat jednání účastníků a jeho příčiny. Jedná se vlastně o kauzální atribuce (připisování příčin a podmínek vlastního či cizího chování a prožívání). Situace jsou vybírány tak, aby se do nich promítly nejvíce významné nebo nejtypičtější rozdíly mezi kulturami (např. situace, které návštěvníci dané země často popisují jako konfliktní nebo kterých se nejvíce obávají). Důležité je rovněž, aby z dané modelové situace bylo možné získat co nejvíce informací o dané kultuře. Může se jednat o rozdíly v sociálních rolích, zvyky, zvláštnosti neverbální komunikace. Velký důraz je kladen na rozdílnost individualistických a kolektivistických kultur. Inspirace pro sestavení situací lze čerpat z etnografické a historické literatury, tisku, vlastního pozorování, z vlastních zážitků účastníků tréninku (Stěfaněnko, 1999).

Jediná správná odpověď vždy nabízí vysvětlení konfliktní situace typické pro příslušníka cizí kultury, zatímco tři chybné odpovědi běžné atribuce příslušníků kultury trénovaného. Pro každou variantu odpovědi následuje vysvětlující zpětná vazba, která racionálně zdůvodňuje, proč zbylé tři varianty nejsou vhodné pro danou situaci. Pokud vybere účastník chybnou variantu, je nabádán zpětnou vazbou vrátit se zpět a znovu hledat správnou interpretaci. Situace z kulturního asimilátoru mohou být rovněž modelově přehrány trenéry a trénovanými.

Na závěr bych ráda představila příklad jednoho scénáře z kulturního asimilátoru určeného pro ruské zaměstnance spolupracující s německými partnery.<sup>1</sup>

Anton Vasiljevič měl štěstí, hned po absolvování univerzity získal místo v mezinárodní firmě. Večer chodí Anton často na pivo se svými německými kolegy. Pracovní vztahy se tak postupně mění v přátelské. Jednou se Anton po příjemném večeru stráveném v baru obrátil následující den v práci ke svému kolegovi Petru Bergerovi s otázkou: „Vzpomínáš si, jak si včera večer vyprávěl, jak jste s Martinem udělali jednou ten skandál v restauraci?“ Následovala

---

<sup>1</sup> Стефаненко, 1999, str. 155. Autorský překlad.

krátká odpověď. „Antone, hled' si své práce“. Anton byl udiven a zklamán, včera byli s Petrem nejlepšími kamarády a dnes taková reakce.

Jak byste vy vysvětlili Antonovi důvod neshody s kolegou?

1. Petr je hrubý a nevzdělaný člověk.
2. Petr je přesvědčený, že informace ze soukromého rozhovoru, není vhodné veřejně prezentovat a komentovat.
3. Petr je toho názoru, že na pracovišti se nemá mluvit o záležitostech nesouvisejících s prací.
4. Petrovi je nepříjemná vzpomínka na událost, o které včera vyprávěl v povznesené náladě.

Vybrali jste vysvětlení č.3. To je nejlepší varianta. Němci obvykle nemíchají pracovní a osobní vztahy. Proto zastávají názor, že ačkoli v baru lze mluvit o čemkoli, na pracovišti by se měli probírat pouze témata související s prací. Rus, který spolupracuje s německými kolegy a nedržel by se tohoto pravidla, může být považován za netaktního, nevzdělaného, dotěrným.

## Zdroje

Albert, R. D. (1983). The intercultural sensitizer or culture assimilator: A cognitive approach. In D. Landis & R. W. Brislin (Eds.), *Handbook of intercultural training: Issues in training methodology* (Vol. 2, pp. 186-217). New York: Pergamon.

Bhawuk, D. (1996) *Development of culture theory-based assimilator: application of individualism and collectivism in cross-cultural training*. University of Hawaii at Manoa.

Cushner, K., & Brislin, R. W. (1996). *Intercultural interactions: A practical guide* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Deshpandey, S. P., & Viswesvaran, C. (1992). Is cross-cultural training of expatriate managers effective: A meta analysis. *International Journal of Intercultural Relations*, 16, 295-310.

Fiedler, F. E., Mitchell, T. R., & Triandis, H.C. (1971). The culture assimilator: An approach to cross-cultural training. *Journal of Applied Psychology*, 55, 95-102.

Стефаненко Т. Г. (1999). *Этнопсихология*. М.: Институт психологии РАН.

Zdroj obrázku: Naučmese.cz <<http://www.naucmese.cz/kurz/interkulturni-odlisnosti-a-zajimavosti>>

