

4_1.6 MT6.1 تمرين جماعي: "هل أنت حساس ثقافياً؟"

1. الحرمان

السيناريو رقم 1:

يرفض مدير كبير في شركة عالمية تنفيذ تدريب التنوع، قائلاً: "نحن فريق عمل محترف. الثقافة لا تؤثر على طريقة عملنا. لماذا نضيع الوقت في هذا الأمر؟ إنهم يتجنبون بنشاط التعرف على الفروق الثقافية ويصررون على أن الممارسات التي تناسب الجميع كافية."

السيناريو رقم 2:

يشكو سائح في قرية نائية إلى مرشدهم السياحي: "لماذا لا توجد مطاعم "عادية" هنا؟ كل شيء بدائي للغاية." إنهم يتوقعون أن يتمشى كل شيء مع أعرافهم الثقافية الخاصة بهم ويرفضون التقاليد المحلية باعتبارها غير ذات صلة."

2. الدفاع

السيناريو رقم 1:

طالب مهاجر يشعر بالإقصاء في مدرسته الجديدة ويعبر عن إحباطه: "الناس هنا لا يفهمون مدى صعوبة الحياة من حيث أتيت. إنهم متميزون ومدللون للغاية!". وفي الوقت نفسه، ينظر الطلاب المحليون إلى الطالب المهاجر على أنه عدواني وغير مهتم بالتأقلم."

السيناريو رقم 2:

يتجنب مدير التوظيف في شركة عالمية التوظيف من مناطق معينة، قائلاً: "لا يعمل الأشخاص من تلك الدولة بشكل جيد في فرق العمل - فهم مستقلون للغاية ولا يفهمون التعاون." أو "إنهم معروفون بأنهم أشخاص كسالى"

3. التقليل إلى الحد الأدنى

السيناريو رقم 1:

يقول عامل خيري يستعد لتنفيذ مشروع في قرية أفريقية ريفية لفريقه: "نحن هنا جميعاً لمساعدة الناس. دعونا لا نقلق بشأن عاداتهم أو تقاليدهم المحلية. نحن نفعل ما هو أفضل لهم."

السيناريو رقم 2:

يصر أحد العاملين في مجال الرعاية الصحية في مدينة متنوعة ثقافياً على أن "جميع المرضى يحتاجون إلى نفس الرعاية، بغض النظر عن الثقافة"، متجاهلاً أهمية معالجة المعتقدات الثقافية حول الصحة والعلاج والديناميكيات الجنسانية في القرارات الطبية."

الارتباط بـ MT
المهمة 2.3



Co-funded by
the European Union

بتمويل من الاتحاد الأوروبي. ومع ذلك، فإن الآراء والآراء المعرب عنها هي آراء المؤلف (المؤلفين) فقط ولا تعكس بالضرورة آراء وأراء الاتحاد الأوروبي أو الوكالة التنفيذية للتعليم والثقافة الأوروبية (EACEA). ولا يمكن تحميل الاتحاد الأوروبي أو الوكالة التنفيذية للتعليم والثقافة الأوروبية المسؤولية عنها.

4. القبول

السيناريو رقم 1:

يعمل فريق متعدد الجنسيات على مشروع عالي المخاطر. يتجنب أحد أعضاء الفريق من خلفية شرق آسيوية الخلافات الصريحة في الاجتماعات، ولكن يسيء الآخرون تفسير صمتهم على أنه اتفاق. عندما يفشل المشروع، يدرك الفريق أن هناك مخاوف غير معلنة.

السيناريو رقم 2:

خلال اجتماع افتراضي، يكتشف فريق دولي أن زميلهم الهندي حدد موعداً لمناقشة رئيسية خلال عيد ديوالي. عند سؤاله عن ذلك، يوضح الزميل أنه لا يعتقد أن الأمر مهم لأن عبء العمل ثقيل ولا يريد "إزعاج" الآخرين.

5. التكيف

السيناريو رقم 1:

يسافر قائد مشروع إلى بلد تحترم فيه العلاقات الهرمية بشدة. وعلى الرغم من أنه يتبع عادةً سياسة الباب المفتوح، إلا أنه يتكيف مع هيكلية أكثر رسمية مع أعضاء الفريق، ليجد أن زملاءه الذين يتسمون بالمساواة في المقر الرئيسي ينظرون إلى ذلك على أنه "العيب على المكشوف".

السيناريو رقم 2:

يتم تكليف صحفي بتغطية موضوع حساس سياسياً في بلد محافظ. فيقوم الصحفي بتعديل ملابسه ولغته وأسلوبه في المقابلة ليتماشى مع المعايير المحلية، لكن رئيس التحرير في بلده ينتقده لأنه لم يكن "مباشراً بما فيه الكفاية".

6. الاندماج

السيناريو رقم 1:

يتم تكليف استشاري عاش في عدة بلدان بتصميم برنامج تدريبي لشركة متعددة الجنسيات. يتضمن نهجهم عناصر من ثقافات مختلفة، لكن بعض أعضاء الفريق يشعرون أن الاستشاري "عالمي أكثر من اللازم" ويفتقر إلى هوية ثقافية قوية.

السيناريو رقم 2:

يقوم رائد أعمال بإنشاء مشروع تجاري يدمج عناصر التصميم من ثقافات متعددة (على سبيل المثال، البساطة الاسكندنافية مع الأنماط الأفريقية). وبينما يشيد عملاؤهم الدوليون بالمفهوم، يتهمهم بعض النقاد بالاستيلاء الثقافي.

الارتباط بـ MT المهمة 2.3

بتمويل من الاتحاد الأوروبي. ومع ذلك، فإن الآراء والآراء المعرب عنها هي آراء المؤلف (المؤلفين) فقط ولا تعكس بالضرورة آراء وأراء الاتحاد الأوروبي أو الوكالة التنفيذية للتعليم والثقافة الأوروبية (EACEA). ولا يمكن تحميل الاتحاد الأوروبي أو الوكالة التنفيذية للتعليم والثقافة الأوروبية المسؤولية عنها.

