

**IDENTITÁS MULTIKULTURÁLIS KONTEXTUSBAN**  
**IDENTITY IN MULTICULTURAL CONTEXT****Hidasi Judit CSc**egyetemi tanár  
Budapesti Gazdasági Főiskola  
E-mail: [hidasi.judit@kkk.bgf.hu](mailto:hidasi.judit@kkk.bgf.hu)**Összefoglalás**

A multikulturalizmus kontextusában járjuk körül az identitás kérdését. Rámutatunk arra, hogy a kultúra terén a várakozásokkal ellentétben a globalizáció előrehaladása ellenére, illetve mondhatni részben annak is tulajdoníthatóan az egységesüléssel párhuzamosan inkább a kulturális diverzifikáció látszik erősödni. Számba vesszük az e mögött meghúzódó társadalmi és szociálpszichológiai okokat – amelyek közül kiemelkedik az identitás fontossága. Konkrét esetek bemutatásával rávilágítunk a kulturális diverzifikációból adódó emberjogi, szociális, vallási és nyelvi kihívások sorára, amelyeket az egyes társadalmak és kultúrák eltérő módon és hatékonysággal kezelnek. Noha az egyéni szinten és a kollektív szinten jelentkező identitás problémák kezelésére egységes és azonos megoldás nincs, de röviden utalunk a média és oktatás szerepére a konfliktuskezelés, a véleményformálás és a közösségi kooperáció dimenziójában.

**Abstract**

The issue of identity is raised in the context of multiculturalism. In spite of the ongoing process of globalization or better as a consequence of it in the domain of culture instead of homogenization we rather witness a tendency of cultural diversification. Societal and socio-psychological motivations and drives behind this phenomenon will be discussed – with particular focus on identity. Impacts and challenges of cultural diversification will be looked at with respect to the variety and efficiency of ways they are handled in diverse societies and cultures. Although no common and general remedies exist for handling issues of identity neither on the level of the individual nor on that of the collective, the role of education and media will be emphasized in the dimension of conflict-resolution, idea-formation and community cooperation.

**Kulcsszavak:** globalizáció, multikulturalizmus, identitás, kompetenciák**Key words:** globalization, multiculturalism, identity, competencies*A 21. század hívószavai*

Napjainkban a világban zajló gazdasági és társadalmi folyamatok jellemzésére avagy alakulásának a leírására a leggyakrabban alkalmazott hívószavak közé tartoznak a *globalizáció*, *integráció*, a *nemzetköziesedés*, *interkulturalitás*, a *multikulturalizmus*, a *plurikulturalizmus*, a *diverzifikáció* vagy a *sokszínűség* – hogy csak néhány már-már agyonhasznált fogalmat említsünk. Némely szó vagy kifejezés első pillantásra csak az idegen terminus magyar változatának tűnhet, ámde alaposabb vizsgálat után el kell ismerni, hogy e fogalmak jelentéstartalma és vonatkoztatási köre más és más – és a közéleti vagy médiadiskurzusban történő helyes alkalmazásukhoz igenis elvárható lenne a fogalmak tisztázása.

Napjainkban világszerte sajátos módon két tendencia érvényesülésének vagyunk a tanúi aminket körülvevő világ, az életformák, az életvitel, a tárgyak és a viselkedésminták területén. Az egyik tendencia az egységesülés irányába mutat, a másik pedig pontosan ellenkezőleg a sokszínűség fokozódását jelzi. (Hidasi 2008b) Egyrészt tapasztalhatjuk azt, hogy a fejlett világban az emberek többé-kevésbé hasonló módon öltözködnek, a fiatalok szinte azonos zeneszámokat hallgatnak, nagyjából ugyanazokkal a tárgyakkal veszik magukat körül: legyenek azok bútorok, okos-telefonok, vagy egyéb műszaki újdonságok. Ugyanakkor azt is érzékelhetjük, hogy például a kulinária soha nem látott választékátélvezhetjük a nagyobb városokban, vagy hogy mind a munkahelyi, mind a lakóhelyi közösségek a korábnál sokkal jelentékenyebb mértékben multikulturálissá váltak. Az első tendenciát a globalizációnak szokás tulajdonítani, míg a második tendencia a diverzifikáció folyamatához köthető.

Ezeket a tendenciákat és folyamatokat Európában is érzékeljük a mindennapokban csakúgy, mint a munka világában. Csakhogy az Európában zajló folyamatok háttérben és azokkal párhuzamosan még egy meghatározó szervező erő működik: az integráció. Az integráció és a globalizáció fogalmakat sokszor egymás szinonimájaként is használják – különösen az EU kontextusában, – pedig a két jelenség nem azonos tartalmakat fed le és vonatkoztatási köre sem azonos. Közös bennük az eredmény, azaz az egységesülés – habár az odáig vezető folyamat maga alapvetően más. Az *integráció*kifejezés általános értelemben egységesülést, beilleszkedést, vagy beolvadást, hozzácsatolást jelent. Az integrációnak több formája, célja, módja létezik: beszélhetünk gazdasági, regionális, politikai vagy társadalmi integrációról. Lényeges elem az integrációs folyamatban az önkéntesség, a saját elhatározáson és döntésen alapuló csatlakozás. A *globalizáció* mint fogalom a folyamat által érintett országok és közösségek számára kevésbé biztosítja a szabad választás lehetőségét: globalizáció alatt (jelenleg még) a nyugati civilizáció kezdeményezésére történő világszintű egységesedési (univerzálódási ) folyamatokat, és azok következményeit értjük az élet számos területén, úgy mint gazdasági globalizáció, pénzügyi globalizáció, kereskedelmi globalizáció, kulturális globalizáció, információs globalizáció, stb. (Lewis 2001). Ezek alól a folyamatok alól kivonni magát az érintetteknek aligha lehetséges, vagyis a globalizáció konnotációjától elválaszthatatlan egyfajta „kényszer-jelleg, amely elől nincs menekvés”. Talán ez magyarázza, hogy a globalizációt általában negatív felhanggal szokás emlegetni és sokkal több utalás történik a globalizáció hátrányos oldalaira és következményeire, mint némely tagadhatatlan előnyére (Pintér 2002). Egyszerűsítve az 1. táblázatba foglalva vethetjük össze a két folyamatot:

### 1. Táblázat A globalizáció és az integráció összevetése

GLOBALIZÁCIÓ	INTEGRÁCIÓ
nem-önkéntes	önkéntes
kényszer hatására: nincs választás	nincs kényszer: van választás
alárendelő (vertikális) kapcsolat	mellérendelő (horizontális) kapcsolat
kiszolgáltatottság: az inferior félnek nincs ráhatása a folyamat alakulására	partnerség: minden együttműködő félnek van ráhatása a folyamat alakulására

A globalizálódási folyamatok felgyorsulása a mobilitás felerősödésének köszönhető – fizikai és virtuális értelemben egyaránt. Norvég lazacot azért lehet kapni a kecskeméti ABC-ben, mert a logisztikai szolgáltatások fejlődése lehetővé teszi az árucikkek hatékony és gyors cseréjét; pályázat-bírálatra azért lehet felkérni egy nemzetközi szakember-gárdát, mert a fizikai helytől függetlenül – azaz virtuálisan – kapcsolatot tudnak tartani elektronikus úton. Mondani sem kell, hogy mindehhez a *technológiai és különösen az informatikai* feltételek megléte szükségeltetik

– ami az egész globalizációs folyamat egyik fő katalizátora. Egy másik fontos katalizátor az angol nyelv, ami – mint közös kódrendszer – lehetővé teszi a gyors és hatékony kommunikációt.

### *Az európai gyakorlat*

Az Európai Unió szervezeti keretei között az integráció (sikeres integrációs példák ugyanis Európában is voltak – elegendő csak a Osztrák-Magyar Monarchiára mint konstrukciónak gondolni) meghatározott ütemben és meghatározott forgatókönyv szerint terjedt ki a kereskedelem, a vám, a gazdaság, a pénzügyek, a védelem és biztonság, valamint a politika területeire és a monetáris politikától a jogalkotásig egyre inkább elhatalmasodni látszik. Mégis két területen: a kultúra és a nyelv vonatkozásában az integráló törekvések mellett, azokkal párhuzamosan a diverzifikálódásra utaló törekvések is jelentkeznek. Borgulya Ágnes (Borgulya 2006) is rámutat, hogy Európa kulturális és nyelvi valóságát sajátos módon egyidejűleg két – bizonyos szempontból ellenkező előjelű – hatás alakítja: a diverzifikáció és a globalizáció. Míg az előbbi a nemzetköziesedéshez köthető, és arra utal, hogy egy adott nemzet vagy ország kultúrája mellett kapjanak teret más nemzetek és országok kultúrái is, a globalizáció éppen ellenkezőleg: világméretben zajló egységesülést implikál.

Társadalmi szinten ez az egységesülési és bizonyos értelemben homogenizálódási folyamat a társadalmi tudat torzulásához vezethet – felmerül a „ki is vagyok én” „kik is vagyunk mi” dilemmája és végső soron kialakulhat a szorongás az identitás elvesztésétől mind az egyén, mind a nagyobb közösség szintjén. Azt tapasztaljuk, hogy az európai integráció számtalan területre kiterjedő folyamatában létezik egy „üvegplafon” (egy úgynevezett „*glass-ceiling*”), amely megálljt parancsol azon törekvéseknek, amelyek a nyelvre és kultúrára vonatkozó érdemi integrációt érintenék. Ezek azok a területek ugyanis, amelyeknek a „feladása” a társadalmi tudatban már egyet jelentene a nemzeti és kulturális azonosság tudat elvesztésével.

Erre az életérzésre való reagálásokként minősíthetők azok a kulturális és nyelvi megújulási és promóciós törekvések, amelyek Európában tapasztalhatók az utóbbi két-három évtizedben. Számos országban és régióban (Hollandia, Nagy-Britannia, Baltikum, Balkán, Erdély és Magyarország, Szlovákia és Csehország, stb.) és számos műfajban (tánc, iparművészet, étkezési kultúra, nyelvhasználat, vallási mozgalmak, stb.) tapasztaljuk a hagyományos, a helyi és a nemzetiségi szokások, tradíciók, karakterisztikumok felélesztésére és terjesztésére irányuló mozgalmakat (Hidasi 2008a). Nem véletlen az sem, hogy Európa-szerte megélné a „országimázs” építés igénye: vannak országok, amelyek költségvetésében jelentős tételt tesznek ki az e célra fordítható eszközök. Az egyre erőteljesebben érvényesülő globalizáció korában paradox módon felerősödött az az igény, hogy az egyes országok és nemzetek minél látványosabban és közérthetőbben elhatárolódjanak egymástól, hogy saját karakterüknek egyre nyomatékosabban adjanak kifejezést.

Ezekben a törekvésekben a másoktól való „megkülönböztetés” igénye nem csak a gazdasági-turisztikai vonzerő fokozását célozza, hanem a nemzeti identitás-tudat, a nemzeti önazonosság erősítésének eszközeként is szolgál. Erre pedig társadalmi tudati szükség van egy homogenizálódó közegben. Magyarországon a „hungarikum” fogalom megjelenése és gyors térhódítása is ebbe a jelenségkörbe sorolható.

De jure – az Európai Tanács és az EU szervezetei által is támogatottan – a „virágozzék száz nyelv, virágozzék száz kultúra” elv érvényesítésének nemhogy jogi akadálya nincs, hanem a pályázati pénzek egy része kifejezetten erre fordítódik. (FernandezAlonso – Moragas i Spá 2008) Ennek köszönhető például, hogy egy-két évtized alatt a walesiek a már-már kihalás szélén

álló kelta nyelvükbe tudatos nyelvpolitikájuk révén új életet leheltek – és a fiatal nemzedék ismét aktív nyelvhasználójává vált az ősi welsh nyelvnek. A fríz nyelv ugyancsak feléledt csipkerózsika álmából – és lelkes aktivisták és nyelv művelők munkájának köszönhetően sokkal aktívabb szerephez jut a holland kulturális életben, mint néhány évtizeddel ezelőtt. Eltekintve azonban egy-két hasonló pozitív példától, nagy általánosságban mégiscsak megállapítható, hogy de facto a szemünk előtt zajlik a nyelvi fronton is a globalizáció. Az angol térhódítása az ok-okozat összefüggésének beszédes példája: a globalizáció révén terjed az angol, és az angol révén erősödik a globalizáció. (Rosenhouse – Kowner 2008) Vagyis az angol a következménye és egyszerre mind az eszköze is ugyanakkor a folyamatnak, a globalizációnak. Más kérdés, hogy a közös nyelv ismerete még feltétlenül jelenti a közös terminológia és a közös kommunikációs játékszabályok ismeretét is. Az “egy nyelvet beszélni” és az “egy nyelven beszélni” imperatívusza különösen erőteljesen jelentkezik a multikulturális és multilingvális Európában (Falk-Bánó 2001). Ugyanakkor az európai polgár (*eupeancitizen*) eszméjéhez hozzátartozik a plurilingvális, azaz a több nyelven kommunikálóképes polgárok nevelése, ami elvárásaként fogalmazza meg, hogy anyanyelvén kívül két idegen nyelvet sajátítsanak el a tanulók lehetőleg még a közoktatásban.

Európában tehát határozottan jelentkezik és nyomon követhető az igény a multikulturalizmus, a sokszínűség megőrzésére és ápolására. Azzal párhuzamosan, hogy a nemzeti, nemzetiségi csoportkultúrák és nyelvek szóhoz jutnak és szerepet kapnak az emberek és a társadalom mindennapjaiban, lassan, de biztosan zajlik Európa szinte valamennyi országában a nemzetköziesedés – ami részben a mobilitás erősödésének, részben a migrációnak tulajdonítható. (Huntington – Harrison 2000)

### *Mobilitás és migráció*

A sokszínűség és nemzetköziesedés nem csak identitás-építő és identitás-őrző funkciót tölt be, hanem egyéb pozitív, minőség-javító hozadék is van. A soha nem látott minőségi igényesség kialakulása és a minőségi színvonal előállítása iránti elvárás az egyik pozitív kinövés a nemzetköziesedési folyamatnak. A jobb minőség eléréséhez nélkülözhetetlen a sokszínűség. A világon már nem is létezik vezető focicsapat, amelynek tagjai azonos nemzetiségűek lennének: minden klub igyekszik a legjobb játékost „megvenni” és ezáltal biztosítani az színvonalat; a jobb zenekarok kivétel nélkül heterogének a nemzeti összetételt tekintve: a világszínvonalat csak akkor tudják elérni, ha a „legjobbak”-at kicsemegézik a világmínálattól; a tehetséges egyetemek „felvásárolják” a legjobb professzorokat a világ minden részéről – így biztosítandó a lehető legjobb színvonalat.

De ahhoz, hogy új minőséget tudjunk a sportban, a művészetekben vagy a tudományokban elérni, azaz megfeleljünk az innovációs elvárásnak, ugyancsak a sokszínűségből kell válogatni, és a legjobbakat kiemelni.

Tehát mind a magasabb minőségi, mind pedig az innovációs igényt csak úgy lehet megvalósítani, ha teret adunk a mobilitásnak – ez gyakorta fizikai mozgást tételez fel, de a kollaboráció jellegétől függően néha a virtuális mobilitás is megoldást jelenthet – gondoljunk csak bizonyos nemzetközi kutatási projektekre. A mobilitás elsősorban adott professzionális kategóriákat érint: diákok, tanárok, művészek, sportolók, üzletemberek, munkavállalók, stb. az elsőszámú érintettjei ezeknek a folyamatoknak. A mobilitás átmeneti elszakadást vagy kilépést jelent a hazai környezetből, az idegen kulturális környezetben való tartózkodás nem végleges célzatú és ennek megfelelően van visszatérés. Mindazok, akik ideiglenes jelleggel szakadnak ki a hazai közegből, kevésbé küszködnek identitás-problémákkal, hiszen elvileg bármikor

vissza-csatlakozhatnak ahhoz a közösséghez, országhoz, kultúrához, amely számukra a közösségi identitást jelenti.

Létezik egy másfajta fizikai helyváltoztatási módozat is, amit a *migráció* megnevezéssel jelölünk. Ennek az érintettjei lehetnek menekültek, akik különféle okok miatt – legyen az politikai, ideológiai, gazdasági, természeti katasztrófából eredő, stb. – kénytelenek elhagyni a hazájukat, és más országban letelepedni. Az ő esetükben a valahonnan való eltávozás a fő cél, azaz a *push*-faktor a mozgató erő. A menekülteken kívül jelentékeny a kivándorlók és más országba bevándorlók, azaz a migránsok száma is, akik nem valami elől menekülnek, hanem valami felé. A jobb élet, ígéretesebb karrier-kilátások, vonzóbb körülmények (kutatók, tudósok, művészek, sportolók számára), kedvezőbb adózási szabályozás, vagyszínvonalasabb oktatás reményében egy más országban keresnek boldogulást. Ezeknél az immigránsoknál *pull*, azaz a húzó erő az, ami motiválja az elmozdulást. Mindkét típusban fellelhetők a legális mellett az illegális kategóriába esők is – akik megfelelő hivatalos dokumentumokkal nem rendelkeznek és ennek ellenére próbálnak a hatóságokat megkerülve túlélni. Sajátos alcsoportot jelentenek az úgynevezett “ideiglenes migránsok”, akik elsősorban munkavállalási, de nem végleges letelepedési szándékkal jelennek meg a külföldi munkavállalói piacon. Ezeket a mozgásokat természetesen a világ-tendenciák érdemben befolyásolhatják. A 2008-as gazdasági válság például leginkább ezt a típusú ideiglenes migrációt vetette átmenetileg vissza, de továbbra is jelentős maradt. 2008-ban több mint 2,3 millió munkavállaló érkezett ilyen formában az OECD tagállamokba. Az ideiglenes migránsok egy jelentékeny része aztán különféle okok miatt a véglegesen letelepülőkhöz számát gyarapítja, mint ahogyan ez a külföldön tanuló diákok esetében is megfigyelhető. Nemzetközi felmérések szerint a külföldön tanulók 15-35%-a marad tanulmányai befejezését követően munkavállalóként az adott országban: vagyis a mobilitásból bevándorlóvá válik egy réteg. A mobilitás és a migráció közötti különbséget röviden a 2. táblázatba foglalva mutatjuk be (Hidasi 2011):

## 2. Táblázat A mobilitás és a migráció összehasonlítása

MOBILITÁS	MIGRÁCIÓ
oda-vissza mozgás	egyirányú mozgás
van visszatérés	nincs visszatérés
átmeneti állapot	állandósuló állapot
a külföldön szerzett tudás/javak /ismeretek visszaforgatása (akár az otthon-maradottak előnyére is) lehetséges	a visszacsatolás megszűnik: 1. menekültek ( <i>push</i> -faktor: valami elől) 2. áttelepülők/bevándorlók ( <i>pull</i> -faktor: valami reményében)

Mind a mobilitás, mind a migráció a multikulturalizmus kialakulásának eredői. Akár átmeneti, akár végleges természetű a multikulturalizmus egy adott országban, közösségben vagy régióban, bizony számíthatunk interkulturális kihívások megjelenésére. A különféle kulturális háttérű csoportok, munkahelyi és lakóhelyi közösségek illetve egyének között valószínűsíthető az értékrendek ütközése a társadalmi érintkezések, az egészségügyi, oktatási, lakás és életkörülmények illetve szolgáltatások megítélése területén. A kommunikációs nehézségek sem zárhatók ki, még közös nyelvi ismeretek megléte esetén sem (Földes 2007). A multikulturalizmus sikeres kezelése, azaz a zökkenőmentes együttélés és kollaboráció kihívásokat jelent a bejövők és a befogadók számára egyaránt (Herm2008).

Az interkulturális ismeretek és készségek tanulmányozása és szükségessége hagyományosan a bejövők, azaz az új kultúrába bekerülők számára fogalmazódik meg elvárásként. Ugyanakkor a multikulturalizmus erősödésével és intenzitásának fokozódásával rá kell döbbsen arra, hogy

a befogadó kultúrák is kénytelenek lépéseket tenni az interkulturális ismeretek megszerzése, alkalmazása és jobb felhasználása irányában (Avramov 2008). Az eleve multikulturális Európában erősödik a diverzifikáció, és összetételében jelentős átrendeződések prognosztizálhatók a nem-öshonos migránsok megjelenésével (Herm 2008; S.Kriszt – Hidasi 2009; Hidasi 2009).

A színesedő multikulturalizmus számos kiaknázandó lehetőséget tartogat, de ugyanakkor nem elhanyagolható a szaporodó konfliktusok száma sem, amelyek a multikulturalitásból adódó eltéréseknek, azaz életviteli, érintkezési, viselkedésszerű és kommunikációs különbségeknek tulajdoníthatók. Azon kapjuk magunkat, hogy megszűnőben vannak a monokulturális terek. A sportpályáktól kezdve, a vendéglátóiparon át az akadémia világáig a nemzetközi team-ek megléte immár teljesen szokványossá válik. A vállalatok (transznacionális és multinacionális cégek) és nemzetközi szervezetek (ENSZ, EU, IMF, WHO, WTO, stb.) életében már régóta megfigyelhető a határokon átnyúló működés és működtetés – amely egyébként a globalizáció elkerülhetetlen velejárója. A cél azonban egyre „nemzetköziesedő” közegünkben az, hogy a multikulturalitás ne akadály vagy fékje legyen a hatékony együttműködésnek, hanem ellenkezőleg: a multikulturálisban rejlő lehetőségeket minél hatékonyabban lehessen kiaknázni. Ehhez viszont egyfajta lelki és szemléletbeli váltásra van szükség.

### *Új kompetenciák*

A világban való boldogulás egyik fokmérőjeként szokás hivatkozni az IQ-ra, azaz intelligencia hányadosra, (*intelligencequotient*), amely azt jelzi, hogy – másokhoz viszonyítva – ki milyen értelmi képességekkel rendelkezik és ki milyen szinten és milyen gyorsan képes reagálni a környezetében zajló folyamatokra, történésekre – felhasználva és applikálva az ismereteit.

Másfelől ismeretes az érzelmi intelligencia EQ (*emotionalquotient*) is, vagyis az a képesség, amelynek segítségével saját és embertársaink érzelmeit felismerjük, azonosítjuk, értelmezzük és kezeljük. Az EQ a képességek azon fajtája, ami a saját és mások érzelmeinek érzékelésével, kezelésével és pozitív befolyásolásával kapcsolatos. Érzelmi intelligenciánk hatással van emberi kapcsolataink minőségére, a stresszel szembeni magatartásunkra és tanulási, munkahelyi eredményességünkre is. Az érzelmi intelligencia fogalma a 90-es években kezdett igazán elterjedni, miután egyre inkább felismerték a jelentőségét a mindennapi életben. 1995 októberében jelent meg Nancy Gibbs érzelmi intelligenciáról írt cikke a Time magazinban (Gibbs 1995). Ebben a cikkben megemlíti Daniel Goleman könyvét (1996) valamint Mayer és Salovey munkáját (1990). A cikk nagyon megnövelte a könyv népszerűségét, és dominószzerűen elindította a média érdeklődését az érzelmi intelligenciával kapcsolatban. Kutatási eredmények bizonyítják, hogy életünk majd minden területén fontosabb szerepet játszik az érzelmi intelligencia, mint az értelmi intelligencia.

Mindezek az érzelmi információk kezelésére irányuló képességek és készségek az értelmi intelligenciától eltérően nem annyira „agyi” teljesítmények, hanem inkább a „szív” által motiváltak és determináltak.

Ami azonban multikulturalizálódó és globalizálódó környezetünkben a tényleges áttörést hozta, az a kulturális intelligencia CQ (*culturalquotient*) fogalmának a megjelenése és bevezetése. Ez a szellemi és mentalitásbeli hozzáálláshoz köthető fogalom sem nem az agy, sem nem a szív, hanem leginkább a „lélek” talajáról nyerhet értelmet. Earley és Ang (2003: 13) ezt egyszerűen úgy fogalmazta meg, hogy: „Az egyén képessége, amely lehetővé teszi számára, hogy kulturálisan eltérő környezetben hatékonyan cselekedjen, működjön és irányítson.” Márpedig erre a

képességre a multikulturális munkahelyi, iskolai, szervezeti és közösségi közegekben hangsúlyozottan szükség van. A kulturális intelligencia-hányados azon tulajdonságoknak, képességeknek a foka, amelyek meghatározzák, hogy mennyire vagyunk képesek megismerni, megérteni, adaptálni idegen kultúrák szokásait, hagyományait, értékrendjét. A kulturális intelligencia értelmezésének és alkalmazásának a hatóköre és vonzásköre ugyan szinte határtalanul széles, de ezen belül is kiemelt jelentőségű a humán erőforrás menedzsmentben. Növekvő gyakoriságúak ugyanis az olyan munkahelyi formációk, amikor a munkahelyi vezető egy kulturálisan, etnikailag és nyelvileg tarka csapatot irányít, vagy ahol a munkatársak egy része idegen, kulturálisan új környezetben kénytelen helyt állni.

Kutatók rámutatnak, hogy nem elég az eltérő kultúrának történő pusztán „kitettséggel”. Attól, mert valaki idegen közegben dolgozik és él, még nem biztos, hogy kulturálisan érzékenyebbé válik és önmagától a kulturális intelligencia szintje sem javul. A kulturális intelligencia szintje a tapasztalat alapú tanulás (*experiential learning*) modelljét figyelembe véve. (Kolb 1984: ELT) fejleszthető (Rockstuhl –Seiler – Ang – Van Dyne – Annen 2011) A tanulás folyamata a megszerzett ismeretek és tapasztalatok integrálását illetve beépítését jelenti, azaz a megfigyelési tapasztalatokat cselekvéssé érleli.

#### *A változásokra történő reakciók*

A paradigmaváltásként is minősíthető változások háttérében sok tényező áll – ezek közül öt fontosat emelünk ki.

1. Felértékelődik a „tudásbirtoklás” helyett a „tudás menedzsment” fontossága – hiszen a megszerzett ismeretek érvényessége a folyamatos változások miatt korlátozott. Viszont egyre nagyobb szükség lesz az ismeretszerzés, az ismeret-rendszerzés és az ismeret-alkalmazás, azaz a „*knowledge management*” –hez kapcsolódó készségek és jártasságok kialakításához és hatékony alkalmazásához. Itt belép a módszertani ismeretek és eljárások fejlesztésének a szükségessége (pl. *e-learning*, *blended learning*, online oktatás és tanulás, stb.), ami a szemléletváltás mellett magas szintű technológiai ismereteket is feltételez.
2. A globalizáció az ismeretszerzés és tudásmenedzsment területén is érvényesül. Ahhoz, hogy lépést tudjunk tartani a világban zajló változásokkal, az új ismeretekkel és a nemzetközi vérkeringésbe aktívan be tudjunk kapcsolódni, elengedhetetlen egy közös érintkezési, kommunikációs kód alkalmazása. A mai korban ez az angol nyelv, ami mint lingua franca működik. Vagyis az angol mint idegen nyelv a „tanulás célja”-ból átminősül a tanulás és általában az ismeretszerzés „eszköz”-évé, ami számtalan minőségi és technikai következménnyel jár. Az egyik következmény az, hogy angolul tudni többé nem plusz-kompetenciát, hanem alapkompétenciát jelent. Ez a közoktatás tartalmától kezdve a munkaköri leírásokon át a média-vonatkozásokig messzemenő változtatásokat von maga után – aminek kellő tempóban és minőségben érdekünk megfelelni.
3. A harmadik tényező a „nemzetköziesedés” maga. A „nemzetköziesedés” által okozott változások (multikulturális környezet, ismeretek hibridizálódása, fokozott minőségi elvárások) nyomon követhető és azokhoz való rugalmas alkalmazkodás (pl. a kulturális intelligencia (CQ) szerepének a felértékelődése, az angolon kívül más idegen-nyelvi ismereteknek a szükségessége, stb.) folyamatos megfelelési kényszerrel idéz elő – amivel nehezen birkóznak meg a közösségek és az egyének is.
4. Növekvő kihívást jelentenek az identitás-problémák is: a megélt multikulturalizmus (közösségek és egyének szintjén) társadalom-pszichológiai és szociológiai következményei (Avramov 2008), és általában migráció mint jelenség kezelése nem

csak a nagypolitika és az adminisztráció, hanem a közösségitudat szintjén is. Egyre erőteljesebben jelentkezik az identitás-örzés imperatívusza. Ez ugyanis

- nem csak az egyén szempontjából, hanem a kollektív tudat és a társadalmi kohézió szempontjából is fontos;
- proaktív módon kell cselekedni – a társadalomnak, a közösségeknek, a családoknak, az oktatásnak és a médiának – a „gyökérlétküliség” megakadályozása érdekében, mert ellenkező esetben fennáll a „beszippantás” veszélye: identitás-deficittel küszködő embereket bizonytalan küldetésű vallási, militartista vagy más szerveződések könnyen elnyelnek.

5. Jelentékeny átrendeződés figyelhető meg az interkulturalitás kezelésének a vonatkozásában is. Korábban az úgynevezett interkulturális tréningek (*cross-culturaltraining / diversitytraining*) jellemzően két vagy több párhuzamba állított szervezeti vagy nemzeti kultúra vonatkozásában négy-fokozatú ismeret-átadásban gondolkodtak (KSAO):

- speciális(ország- vagy kultúraspecifikus) ismeretek (Knowledge)
- speciális(ország- vagy kultúraspecifikus) jártasságok (Skills)
- speciális(ország- vagy kultúraspecifikus) képességek (Abilities)
- speciális(ország- vagy kultúraspecifikus) egyébsajátosságok/tudnivalók(Others).

Manapság a viszonylatok az „inter-kulturalitás” dichotómiáról (Hidasi 2007) mindinkább a multi-kulturalitás irányába mozdulnak el. Jellemzően a kapcsolódó oktatás és tréningek

- nem ország- vagy kultúra specifikusak, hanem inkább ráébresztenek a különbségekre
- nem konkrét ismeretekre, hanem szenzitivitásra fókuszálnak
- nem átadják az ismeretet, hanem inkább támogatják és elősegítik az ismeretszerzést
- nem „tanít”-anak, hanem segítenek eligazodni

A képzés maga a „interkulturális training” koncepciójából (ami alapvetően ismeret-átadás alapú közvetítést jelent) átalakul „interkulturális coaching” (tapasztalat-alapú) információ és ismeretfeldolgozás irányítássá. (Ng-VanDyne-Ang 2009)

Nem túlzás kijelenteni, hogy napjainkban érzékeljük a versenyfutást az idővel: az oktatást-tanulást érintő „robbanás” – mind tartalmi, mind pedig módszertani(technológia) tekintetben – prognosztizálható, csak az nem ismert, hogy ez mikor következik be. Kérdés, hogy képesek vagyunk-e olyan rugalmasságról és innovációs képességről tanúbizonyságot adni, ami elegendő ahhoz, hogy versenyben maradjunk – az idővel, és a nemzetközi versenytársakkal az oktatási piacon.

## Irodalomjegyzék

1. Avramov, D. (ed.) (2008):. *Acceptance of immigrants in Europe? Viewpoints about immigration and expectations towards foreigners in the Czech Republic, Germany, Estonia, Hungary, Austria, Poland, Slovenia and Finland*. Berlin: Pro BUSINESS.
2. Berger, P. L., Huntington S. P. (2003): *Many Globalizations: Cultural Diversity in the Contemporary World*. Oxford: Oxford University Press.
3. Borgulya Á. (2006): Az európai egység kulturális sokszínűsége az értékrendek és a kultúrák közti kommunikáció kutatása szemszögéből. In: *A prioritások és a konvergencia kölcsönhatása a magyar gazdaságban*. Tudományos Évkönyv BGF/2005, Budapest: BGF. 265-278.



4. Earley, P.C., Ang, S. (2003): *Cultural Intelligence: Individual interactions across cultures*. Palo Alto, CA: Stanford University Press.
5. Falkné Bánó K. (2001): *Kultúrákőzi kommunikáció*. Budapest: Püski Kiadó.
6. FernandezAlonso, I., Moragas, M. (eds.)(2008): *Communication and Cultural Policies in Europe*. Catalonia: Generalitat de Catalunya.
7. Gibbs, N. (1995): Emotional Intelligence: the EQ factor. *TIME Magazine* (October 02, 1995)
8. Goleman, D. (1996): *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books. (magyarul: *Érzelmi intelligencia*. Budapest: Háttér Kiadó. 1997)
9. Herm, A. (2008): *Recent migration trends: citizens of EU-27 Member states become ever more mobile while EU remains attractive to non-EU citizens*. *Statistics in Focus*. Eurostat, 98/2008
10. Hidasi J. (szerk.) (2007): *Kultúrák@kontextusok.kommunikáció*. Budapest: Perfekt.
11. Hidasi J. (2008a): *Interkulturális Kommunikáció*. (2.kiadás) Budapest: Scolar.
12. Hidasi J. (2008b): Közeledés vagy távolodás? Globalizáció és multikulturalizmus az Európai Unióban. *A magyar mint európai és világnyelv: A XVIII. Magyar Alkalmazott Nyelvészeti Kongresszus előadásai*. Budapest: Balassi Intézet (2008. Április 3-5.) Vol.5/1. 301-304.
13. Hidasi J. (2009): Current issues of migration and multiculturalism in Europe. In: *Global and International Migration – Realities of Labor Movements and International Marriages = Proceedings of the IFSSO XVIII. General Conference*. Chiangmai, (2009. November 21-23.) 56-63.
14. Hidasi J. (2011): Migráció és mobilitás. In: Nyusztay L. (szerk.): *Tanulmányok a nemzetközi migráció köréből*. Budapest: Perfekt. 44-56.
15. Kolb, D.A. 1984. *Experimental Learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
16. Huntington, S.P., Harrison L.E. (2000): *Culture Matters: How Values Shape Human Progress*. New York: Basic Books.
17. Lewis, R. (2001): *The Cultural Imperative: Global Trends in the 21st Century*. Yarmouth, ME: Intercultural Press.
18. Ng, K.Y., Van Dyne, L., Ang, S. (2009): From experience to experiential learning: Cultural intelligence as a learning capability for global leader development. *Academy of Management of Management Learning and Education*. Vol.8/4: 511-526.
19. Pintér E. (2002): *Globalizáció: Pro és Kontra*. Budapest: Accordia Kiadó.
20. Rockstuhl, T., Seiler, S., Ang, S., Van Dyne, L., Annen, H. (2011): Beyond general intelligence (IQ) and emotional intelligence (EQ): The role of cultural intelligence (CQ) on cross-border leadership effectiveness in a globalized world. *Journal of Social Issues*. 67: 825-840.
21. Rosenhouse, J. – Kowner, R. (eds.) (2008): *Globally Speaking: Motives for Adopting English Vocabulary in Other Languages*. Clevedon, Buffalo, Toronto: Multilingual Matters (140).
22. Salovey, P., Mayer, J. (1990): Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*. Vol 9(3), 1989-1990, 185-211. <http://dx.doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
23. S. Kriszt É., Hidasi, J. (2009): Chinese Presence in Hungary. *Chinatown and Beyond = Proceedings of 2009 International Conference*, Vancouver: Simon Fraser University. 52-62.