

di - ver' - so - phy®, n. [Lat. *diversus*, pp. of *divertere*, to turn in various directions + Gr. *σοφία*, skill, wisdom].

1. **Wisdom or skill in dealing with people different from oneself; cultural competence.**
2. **A game whose purpose is to develop this wisdom, skill and intelligence in those who play it.**

Introduction

This diversophy® training instrument is designed to enhance the cultural competence of your organization and its people. It empowers those who play it to work and communicate productively across differences.

The game takes players from “ethnocentricity” — being centered in one’s own culture, the way we find ourselves when we first face diversity — to “diversophy,” a state of higher cultural sensitivity and skill.

In their path to cultural competence, players respond to up to five kinds of cards that make up the deck:

1. **diversiSMARTS** (green) cards challenge players’ factual knowledge about specific cultural topics.
2. **diversiCHOICE** (yellow) cards put players in inter-cultural situations that challenge them to make decisions about how best to behave or respond.
3. **diversiSHARE** (blue) cards enhance communication and teambuilding skills. They encourage discussion by asking players to share something about themselves, their opinions and feelings. They underline the message that we are all different, even in our own cultural groups, and that we can continue to learn from each other.
4. **diversiRISK** (red) cards put the players in situations that are beyond their control. Some situations are “positive” (+) and some “negative” (—). These cards allow players to experience, in a non-threatening way, how differences can create unexpected benefits or costs.
5. **diversiGUIDE** (white) cards offer wisdom about the culture being studied that encourage the players to look for opportunities to apply it in their work or life.

Why use a game for intercultural or diversity training?

Games have long been used as powerful training instruments. They help create working models of human interaction which enable learners to acquire and apply new knowledge and skills. They are especially useful for sensitive topics: they engage players emotionally in the low-risk environment created by an artificial field of play.

Playing games, people create a new culture which can then be examined as part of the learning process:

1. What values do they bring into the game from their own backgrounds, e.g. collaboration or competition?
2. How do they react to each others' values and styles of play?

Because games are involving, they lower players' resistance to trying new ideas and behaviors, so that people learn "despite themselves".

diversophy[®] was specifically designed to meet organizations' demands for diversity training materials that:

- Are "hands-on" and experiential.
- Involve several senses in the learning process. Are imaginative, enjoyable and non-threatening. Reduce counterproductive conflict and confrontation.
- Go beyond creating awareness to impart culturally specific information and skills.
- Provide a positive outcome and a sense of successful learning.

Features of the diversophy[®] ***game***

diversophy[®] involves those who play it in an intensive learning situation. Each card tells something about culture and how it functions in individuals and systems. Activities are learning-based, e.g. **diversiRISK** cards may say something about the role fate plays in a specific culture.

The game can be played for up to one hour by the same team of players before the supply of activities is depleted.

All cultural information has been carefully researched, updated with Census information and documented in the literature of diversity, sociology and anthropology.

Knowledgeable representatives of the groups that are described in the game have also reviewed it for its relevance and accuracy.

In addition:

- **diversophy**[®] provides a cost-effective program of serious learning in a form which adds variety and enjoyment to conference or meeting attendance.
- The rules of play are simple. No previous experience or diversity training on the part of the participants is necessary, and even those with a considerable training can learn from the game and enjoy it.
- All the information required to administer the game is found in this *Facilitator's Guide*.

When to use diversosophy®

diversosophy® is intended as a training module that can stand alone or be an integral part of a larger training program on diversity, global management, cross-cultural communication and negotiation, etc. diversosophy® is designed specifically for groups less than 25 people. We offer a Conference diversosophy® version for larger groups.

In addition, the game may be used as:

- Lunch, evening or break-time activity in the workplace.
- An activity to close a diversity session with an upbeat experience that confirms what people have learned in the session.
- A follow-up to training already conducted, administered by line or staff management.

The diversosophy® Materials

diversosophy® contains these items:

1. This Planning & Facilitation Guide.
2. A set of diversiCARDS in up to five colors.
3. 3 QuickStart cards for playing with cards only.
4. 3 QuickStart cards for playing the game using cards with the rolling cube.
5. 3 Rolling Cubes.
6. 3 Debrief cards with post-game discussion items.

While this is all you need to play diversosophy®, you may also want to pass out pencils and stick-on note pads, so players may attach questions and comments to cards that they might like to discuss further during the debriefing.

Preparing to Play

It is the Facilitator's responsibility to:

- Be familiar with the rules of the game and the order of play.
- Assist with setting up the room and distribution of materials prior to the game and help with taking down the game at the end.
- Answer questions about the rules that come up during the game.
- Be familiar with the information by reading the cards beforehand.

Facilitator's Introduction

It is the role of the Facilitator to introduce the game and get the game started.

She or he can briefly but effectively cover the following points in the explanation.

- Explain the connection of the game to the theme of the training or conference.
- Have the players read the rules in their in their small groups. Walk them through any features you think are particularly important for this group and any changes you may have made to the way the game is to be played.
- The presentation should also set the tone for the game, combining the serious purpose of learning about diversity with a fun way of doing it.

Ways to Play diversophy®

There are several ways to use your diversiDECK:

1. Play with the Cards Only

You can play diversophy® in groups of any size using the cards alone. Subdivide the group into teams of 5 or 6. One deck of cards will serve up to 3 teams. In very large groups, have extra facilitators help you troubleshoot the game.

diversophy® plays successfully with over a thousand people in a large auditorium with fixed seating (Conference Version). However, it is usually more comfortable to use a room of ample size with flexible seating or even small tables.

Before the game

- Randomize the cards by shuffling them until the cards of different colors are thoroughly mixed.
- Divide the randomized deck into 2 or 3 smaller decks, if you have several teams playing. 50 cards per team will normally last for one hour of play.
- You may customize the deck(s) by choosing cards that you want your team(s) to discuss, and omitting those less relevant to this training or group.
- Decide how long you wish to play. Though slightly shorter periods will work, 90 minutes is a good minimal guideline. This includes 5 minutes to set up and a 20-minute debriefing period.
- If you use stick-on notes for debriefing, distribute a pad along with a few pencils, to each group.

Starting the game

- Introduce the game. Tell the participants that they are going to have a learning experience in the form of a game. Describe your learning objectives. Tell them how long the game will last.
- Give each team one deck of cards and a QuickStart card for playing with cards only and ask a member of each team to read it aloud to the team.
- Tell the teams that you will answer questions about how to play the game, but not about the card content or the correctness of their answers. Tell them to hold such questions for the debriefing.
- If you use stick-on notes, tell players to attach one to any card they would like to discuss later.

During the game:

- Move about the teams to answer questions as they get started. As they play, sparingly visit the teams responding to problems or questions that arise.
- Some individuals hesitate to do activities found in the instructions of the diversiSHARE cards. Encourage them, but do not force anyone who resists.

After the game

- Declare the game over at the time you set earlier.
- Ask participants to count their individual points and total their team's point score. The person with the most points is team champion. The team with most points wins. Remind them that everyone who plays and learns is a winner.

- Debrief the game, in the whole group or in teams, depending on how many participants and facilitators you have. Use the debrief card that comes with the deck or create one of your to address your own learning goals.
- Collect the cards from each table. Do not let multiple decks become mixed, as it will cost you much time and effort to sort them before you play again.

2. Play with the Cards & Rolling Cube

If you use the rolling cube do not randomize the cards before hand. Leave them grouped according to category colors, but be sure you select equal numbers of cards from each category.

Prepare, conduct and debrief the game according to the instructions in section 1 above. However, when starting the game, pass out the QuickStart card for playing with cards & rolling cube.

3. More Uses for the diversiCARDS

- You may use these diversiCARDS in other ways in meetings and at training programs.
- Use one or more carefully selected cards as “icebreakers,” conversation starters, or for a change of pace. Give them to pairs or groups to discuss.
- Base discussions, case studies or role-plays on the situations in the cards.
- Combine these cards with those of other decks to customize the content for a particular subject or event. You can easily sort them into their original decks later, as the logo is different on each deck.
- Add your own cards. Since card size is 1/4 of a normal size sheet of paper, you can easily print and add them to the existing deck. You can turn players’ work situations into diversiCARDS. For customizing instructions or for instructions on how to customize the Game, contact service@diversophy.com.

Troubleshooting

From ethnocentricity to diversophy

Researchers have pointed out that in order to develop multicultural awareness and skill, most of use must go through a number of stages. It will be helpful for the Facilitator or trainer of the game to be aware of these states and how they impact the game, as well as how players respond to the diversiCARDS will give you clues as to where they are in their development and help you decide what to address as you troubleshoot or debrief the game.

Ethnocentric Behaviors

Most of begin in Ethnocentricity, where we believe that our culture is right and sometimes tell others, in effect, “my way or the highway.” Most of the time we are not consciously aware that we have this belief, but it comes out in what we say or do.

Examples of ethnocentric thinking and behavior during the game may include players who:

- Deny the need for the game or insist that the organization or group has other more critical priorities for training, time, re sources, etc.
- Use their own values to interpret others’ behavior or the answers they give. This is commonly called “attribution” and is a normal behavior that we learn to manage as we become more adept in understanding and managing cultural differences.

- Express negative stereotypes or judgments, or unfavorably compare other groups with their own culture's way of doing things. This occurs when different groups are mentioned in the cards or come up in discussion, especially when representatives of these groups are not found in the mix of players.
- Say that "we are all really the same underneath," or are reluctant to define or discuss ethnic or other differences as real. They will often claim that doing this is labeling or stereotyping others. Some will insist that the game itself stereotypes others by including culture-specific information on the cards.
- Say, "We Romans have it right, you have it wrong," or at least, "When in Rome do as we Romans do."

Ethnocentric behaviors do not necessarily imply deep bias and prejudice. They are typical of where most people start. Many people are ethnocentric, but open to learning and to new experiences and relationships.

Reverse Ethnocentricity

Reverse ethnocentricity, also called the "romantic stage", "going native", etc is a result of the culture shock that occurs when one is exposed to the power of another culture. One falls in love with or unqualifiedly embraces, praises or imitates what one feels to be the superiority of another culture or group. Everything the others do is right and beautiful and everything about the individual's own culture is bad. Examples of reverse ethnocentric behaviors during the game may include:

- People who extol certain, often primitive, native or oppressed cultures and their beliefs, values or behaviors as superior to their own.
- People who attempt to assimilate, or become totally a part of the other culture.
- "Positive" stereotyping of others, e.g., expecting all Asians to be good at math, all people with disabilities to be good models of overcoming adversity, etc.
- People who disparage their own cultural group, e.g., white men — who put themselves and other men down.
- People who say, "I'm a Roman, too."

Toward Cultural Competence

People in both these stages — ethnocentricity and reverse ethnocentricity — may resist discussing their feelings about others or about their own experiences with prejudice or difference. The purpose of diversity training in general and of the game **diversophy**® in particular is to enable people to make shifts in thinking and behavior from these two problematic stages toward "diversophy." Such cultural competence involves further stages of development.

1. Cultural Understanding

First, we come to a stage of cultural understanding, some times called "cultural relativity." We start to realize that other people's cultures does for them what our own culture does not for us, i.e., gives us an internal set of rules with which to survive and succeed in our environment, and produces these solutions in the form of language, culture, art, technology, laws and social standards, etc. Understanding this, we start to approach differences with curiosity and interest rather than judgment, blame or ridicule.

Behaviorally, people who have begun to experience cultural understanding begin to acculturate and make appropriate compromises, e.g.:

- They say, "We aren't Romans, but we could try it the Roman way and see what happens."

A by-product of this process is coming to understand one's own culture as one culture among many and seeing how one's culture as one culture has its own peculiarities, biases and differences. We realize, "The Romans do it one way, we do it another."

2. Empathy

This leads us to empathy with others as we seek to solve the problems caused by differences and create relationships that enable us to collaborate. We stop feeling for them (sympathy, which is characteristic of ethnocentricity) and start feeling with others even though we do not espouse their values or agree with their behaviors.

- They say, "I can see how the Romans might think or act that way."

The effective facilitator must first be willing to see these elements in his or her own thinking. Then it is possible to gently intervene to affirm the difficulty and feelings of the players and still challenge them without minimizing the issues.

3. Value Differences

From this and as our contact with others increases we learn to value differences, both our own and those of others for the rich possibilities they bring to our relationships and our work. This is different from reverse ethnocentricity because it is based on appreciation rather than infatuation. Players in these stages:

- a. Look for ways in which the information they learn may be used to understand others and find new and innovative solutions to problems.
- b. Seek opportunities to learn more.
- c. Are open to taking risks and trying new challenges.
- d. Say, "Here's an old Roman approach that might be the answer to our problem... anybody have any other ideas?"

The individual who goes through these stages finally comes to deeper levels of self-understanding. As a trainer or facilitator, you may have to help some individuals who participate fully in the game and only afterward experience certain strong reactions as a result of never before having expressed certain feelings or discussed certain topics.

Remember in all of this that you as a trainer or facilitator are not the arbiter or judge of the participants and do not have to resolve the issues caused by ethnocentric behavior or speech.

Also, do not label people with these stages. Frequently, individuals behave at one level with some topics or people and at quite another with others. Realizing that you yourself behave at the different levels at various times can keep you empathetic with the players.

Handling Specific Reactions

As with all training situations, expect occasional resistance, defensiveness or conflict while playing the game. Diversity is always a delicate matter because it deals with our own and other people's identities. It calls into question how we behave because of who we are. As a result, there

will be objections to the game itself, e.g. the content game cards, the rules of play, how you administer the game, etc. Some may object that the game is not “politically correct.”

This section of the Facilitator’s Guide addresses questions raised about the game, difficulties brought up by participants and managing conflict. It will be helpful for the facilitator to remember that resistance, defensiveness and conflict are energies that give life and purpose to the game. They are the forms of energy in the process of transformation. Use them without letting them get out of control.

OBJECTION	HOW YOU MIGHT RESPOND
<i>I don’t want to play this game! (for what ever reason).</i>	“That’s fine, observers can learn as well. Why don’t you become part of a team and observe the game? If at some point you decide you want to join in the play, please do so. ” (Try not to have more than one observer per team)
<i>Take issue or offense with what other players say in response to diversiCARD tasks.</i>	Listen actively and respond to the feeling first, e.g., “I can see you feel strongly about X’s answer... We are all moving from being centered in our own culture to appreciating diversity. The courage to share and the patience to listen without blame are both important steps in creating sensitivity and new skills. Thanks for sharing.”
<i>Question the validity of the information on SMARTS and CHOICE cards or attack it as stereotyping.</i>	Listen actively and respond to the feeling first. Draw out the consequences they fear of giving up old stereotypes or biases. Don’t feel you have to resolve the issue immediately or prove yourself or the card information correct. Offer to provide further information.
<i>Continually minimize the differences between people or the effects of stereotypes or bias.</i>	Listen actively and respond to the feeling first. Explore the values of being different, starting with the diverse strengths of the individual who is doing the minimizing. Ask for firsthand experiences of how others in the group have experienced differences in significant ways.
<i>Become defensive about their own group, and seek to justify its values and behaviors.</i>	Listen actively and respond to the feeling first. Usually such people see their own values threatened. Ask them to share the values that are now important to them. Work toward showing how these contribute to and can be lived out in a multicultural environment.

Responding to Defensiveness

Most of the difficulties that surface during the game will be personal issues in disguise. These tend to get transferred to the process of play itself. It is psychologically safer to take issue with the game than to raise uncertainties about oneself and one's behaviors of others.

There are ways of protecting one's group, oneself and one's familiar view of reality from a perceived threat. DIVERSOPHY® has been designed to give players the right amount of support and challenge to understand and accept differences. However, the dynamics of certain groups may require some management on the part of the Facilitator. Here are some reactions that individuals may have and some useful responses:

The effective facilitator must first be willing to see these elements in his/her own thinking. Then it is possible to gently intervene to affirm the difficulty and feelings of the players and still challenge them without minimizing the issues.

Marking the Cards

"Marking" cards is one device for dealing with conflict that seems to be directed against the content of the game cards. When a player takes issue with or finds the information on a particular card unclear or not to his or her liking, the facilitator can suggest that s/he "mark" the card with a stick-on note for discussion when the game is over and the debrief begins.

Do not hesitate to pause the game to debrief what has happened if a seriously disruptive issue breaks out. It is the purpose of the game to surface, discuss and resolve issues of diversity. While it is rarely necessary to interrupt the game, this is better than having the players continue with some problem taking up all their energy beneath the surface. Often the issue, when discussed, is not nearly as momentous as it feels at the outset and after a few minutes of discussion, the players are ready to resume the game.

Debriefing & concluding

From the perspective of learning, the debriefing period is as important as the play itself. However you choose to end the game, leave a minimum of half an hour for a debriefing period. This debrief enables the players to share outstanding "learnings" and questions with each other as well as thank each other for insights given along the way. The game is richly designed to maximize interaction among players and surface cultural differences.

The debrief session works best when it focuses primarily on the players' actions and reactions, and only secondarily on the dynamics of play and construction of the game. It is the role of the Lead Facilitator to lead the debriefing session. However, the other facilitators (if there are any) may participate, moving from group to group and troubleshooting where necessary, moving people back to the debrief questions if they have wandered too far, etc.

If you are the Lead Facilitator, plan how you will introduce the debriefing. It is usually best to have the players debrief in the teams in which they finished the game. Your introduction should concentrate on the goals you set for the session of your meeting. This usually means encouraging the participants to discuss such things as:

- Their most important learnings.
- The feelings they experienced while playing the game.
- Questions about diversity that arose as a result of playing the game.
- Cards that were "marked" for discussion.

Discussion Questions:

1. What insights and learnings came to you while playing the game?
2. How did the playing of the game itself bring out the cultural values of the players? E.g., did you compete or collaborate?
3. What did you learn that you can immediately apply to your job or your relationships with others?
4. What are some consequences you see and next steps you will take as a result of playing this game?

Customer Support

GSI and our partners provide inter-cultural training using **diversophy**[®], as well as train facilitators in the use of the game. To schedule an in-house seminar for your own organization or its training professionals, please call or email us.

An on-line catalog of **diversophy**[®] products and services as well as sample versions of games are at www.diversophy.com. We are happy to offer you:

- Suggestions and troubleshooting tips for administering the game.
- Best practices, based on users' experiences.
- How to customize the game for your own needs.
- Articles and reviews about **diversophy**[®]
- Access to research and projects about the game.

We are always ready to troubleshoot the game with you, but we also encourage users of the game to exchange information. Please tell us about your successes, suggestions, and new ideas. Send your questions and concerns. It will help if you describe for us the context, environment and the nature of the groups in which you are using the game.

Please send us feedback about this training instrument at service@diversophy.com.



George Simons International

A virtual network

Telephone

+33 4 92 97 57 35 (EU)

+1 831 531-4706 (USA)

Online

www.diversophy.com

service@diversophy.com

(Skype) gfsimons

Guide à l'usage des formateurs et animateurs

di-ver'-so-phy, nom commun [du latin : *diversus*, participe passé de *divertere* : se détourner de..., se séparer de..., être différent à... et du grec *σοφία* : compétence, savoir, sagesse]

1. savoir (ou compétence) relatif à la culture des autres.
2. un jeu dont le but est de développer les connaissances, les compétences et l'intelligence culturelles des joueurs.

Introduction

L'outil de formation **diversophy**® est destiné à développer les compétences d'ordre culturel de votre organisme ainsi que de ceux qui y travaillent. **diversophy**® renforcera les capacités à communiquer et à travailler de manière productive de tous ceux qui l'expérimenteront, et ce au-delà des différences.

Le jeu permettra aux participants de passer d'un état **d'ETHNOCENTRISME** (l'isolement dans sa propre culture sans réel intérêt ou prise de conscience de l'existence et de la valeur d'autres cultures) à un état de **DIVERSOPHICATION** (niveau de sensibilité culturelle et de connaissance élevé).

Sur le chemin de leur apprentissage culturel, les joueurs rencontreront les 5 types de cartes composant le jeu :

- les cartes **diversiSMARTS** : des cartes vertes qui testent les connaissances des joueurs sur des sujets précis.
- les cartes **diversiCHOICE** : des cartes jaunes qui demandent aux joueurs de savoir réagir de façon adaptée à une situation culturelle donnée.
- les cartes **diversiSHARE** : des cartes bleues destinées à améliorer les facultés de communication et de collaboration des joueurs. Ces cartes favorisent la mise en place d'un dialogue entre les participants qui partageront leurs idées, avis et sentiments. Elles mettent l'accent sur la diversité humaine au sein d'un même groupe et sur la possibilité d'apprendre toujours plus au contact des autres.
- les cartes **diversiRISK** : des cartes rouges qui mettent les joueurs en situation dite « à risque ». Ces situations peuvent être « positives » (+) ou « négatives » (-) et permettent aux participants de se rendre compte, de manière totalement indicative, des bénéfices ou coûts pouvant être engendrés par la diversité culturelle.

- les cartes **diversiGUIDE** : des cartes blanches apportant des connaissances spécifiques sur des cultures précises et offrant l'opportunité aux joueurs de pouvoir les appliquer directement dans leur travail ou dans leur vie de tous les jours.

Pourquoi utiliser un jeu comme outil de formation à la diversité culturelle ?

Les jeux sont depuis longtemps des outils de formation efficaces. Ils favorisent la création de modèles de travail basés sur les interactions humaines qui permettent aux utilisateurs d'acquérir de nouvelles compétences et connaissances. Ils sont particulièrement adaptés aux sujets « sensibles » dans le sens où les joueurs peuvent s'engager émotionnellement dans l'environnement fictif (et sans enjeu) créé par le jeu.

En jouant se développe une nouvelle culture pouvant être considérée à part entière comme une étape du processus d'apprentissage :

- **1** : En quoi les expériences personnelles des joueurs enrichissent-elles le jeu (en termes de collaboration ou compétition par exemple) ?
- **2** : Comment les joueurs réagissent-ils aux valeurs ou manières de jouer des autres ?

Parce que les jeux demandent un investissement personnel, ils diminuent la réticence des participants à découvrir de nouveaux concepts ou comportements et les joueurs apprennent donc « malgré eux ».

diversophy[®] est un jeu qui a été spécialement conçu pour remplir les exigences des organismes en termes de diversité (à la fois culturelle, des outils de travail, des outils de formation), à savoir :

- le côté interactif et expérientiel.
- l'aspect kinesthésique : il fait appel à plusieurs sens dans le processus d'apprentissage, il est imaginatif, novateur et agréable, il permet une mise en confiance facile et il permet de réduire les conflits d'ordre contre-productif ou les confrontations de valeurs.
- l'aspect évolutif : le jeu fournit des résultats positifs et une impression d'apprentissage effectif.

Les caractéristiques du jeu diversophy[®]

diversophy[®] est un jeu qui met les joueurs en situation d'apprentissage intensif. Chaque carte donne une information nouvelle sur une culture, sur la manière dont elle fonctionne, sur les individus qui la composent et sur les systèmes de valeur qui la caractérisent. Les activités sont basées sur « l'apprentissage à travers l'exemple » ; par exemple, les cartes **diversiRISK** pourront illustrer l'importance de la notion de « destin » pour certaines cultures.

Le jeu a été étudié pour qu'une partie dure environ une heure avant que la réserve de cartes et d'activités ne s'amenuise.

Toutes les informations d'ordre culturel ont fait l'objet de recherches très précises, régulièrement mises à jour et alimentées par des ouvrages de référence en sociologie, anthropologie ou en « étude de la diversité ethnique » ainsi que grâce aux recensements.

Des personnes de renommée, représentantes de chacune des ethnies mentionnées par le jeu, ont également repris et réétudié le jeu afin de certifier l'exactitude et la pertinence des informations données.

En addition à cela:

- **diversophy**[®] est un programme de formation rentable en termes de variété et de plaisir pour vos réunions et séminaires.
- Les règles du jeu sont simples et adaptées à tous : aucun bagage particulier en matière de diversité culturelle n'est requis mais ceux qui maîtrisent déjà bien le sujet y trouveront facilement de nouvelles connaissances à acquérir.
- La notice d'utilisation vous donne toutes les explications nécessaires au bon déroulement du jeu.

Quand utiliser le jeu ?

diversophy[®] a été spécialement conçu pour être un outil de formation à part entière, pouvant facilement s'intégrer dans vos programmes de formation en diversité culturelle, en management d'équipe, en communication interculturelle ou en négociation. Ce jeu se destine à des groupes composés de maximum 25 personnes. Pour vos groupes de taille supérieure, il faut utiliser plusieurs jeux ou contactez nous pour obtenir la version « Conférence ».

Le jeu peut également être utilisé en tant que :

- divertissement éducatif (pour les pauses déjeuner sur le lieu de travail par exemple)
- activité servant à l'ouverture d'un programme de formation sur la diversité culturelle (pour tester le niveau des participants par exemple)
- activité servant à la fermeture d'une session d'apprentissage (pour évaluer les connaissances acquises au cours de la formation par exemple)

Que contient votre set diversophy[®] ?

Votre boîte de jeu contient les éléments suivants :

- la présente notice explicative détaillée
- un jeu de cartes comprenant des cartes de 5 couleurs différentes
- 3 cartes **QUICKSTART** pour jouer avec les cartes uniquement
- 3 cartes **QUICKSTART** pour jouer avec les cartes et le dé
- 3 dés
- 3 cartes de **DEBRIEFING** avec une liste des points pouvant servir à alimenter un débat après le jeu

Voici tout ce dont vous avez besoin pour jouer à **diversophy**[®]. Vous pouvez néanmoins fournir un stylo, une feuille de papier et des Post-it aux participants afin qu'ils puissent prendre note d'éventuelles questions ou remarques au cours du jeu ou marquer le dos de certaines cartes avec une question précise.

Préparer le jeu

Il convient que l'animateur du jeu ou le responsable de la formation :

- ait lu et maîtrise les règles du jeu et le contenu des cartes.
- ait transformé le lieu de formation en un lieu propice au jeu (tables rondes ou disposées en carré)
- ait préparé le jeu de cartes et le matériel avant l'arrivée des participants
- s'occupe du rangement du jeu à la fin de la session
- soit capable de répondre aux éventuelles questions sur les règles ou le déroulement du jeu pouvant survenir au cours de la partie

L'introduction du jeu

C'est au formateur que revient la tâche d'introduire le jeu auprès des différents participants et de lancer la partie.

Il / Elle pourra exposer brièvement mais efficacement ces derniers points :

- ce jeu est directement en rapport avec le sujet de la formation ou de la conférence
- chaque participant devra avoir lu attentivement les règles du jeu (insistez sur les éventuels points que vous avez changé en cas de personnalisation du jeu)
- ce jeu est un moyen ludique, utile et agréable qui leur permettra d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences dans un climat détendu

Comment jouer à diversophy[®] ?

Vous pouvez utiliser le jeu de différentes manières.

1/ Jouer seulement avec les cartes

Divisez votre groupe en équipes de 5 à 6 joueurs. Prévoyez un jeu pour 3 équipes. Si votre groupe de participants est plus grand, demandez à d'autres animateurs ou formateurs d'être présents pour réguler le jeu avec vous.

diversophy[®] peut également être le partenaire de vos réunions, séminaires ou conférences (avec un nombre illimité de participants). Pour cela, contactez nous pour demander notre version « Conférence ».

Toutefois, pour cette version, préférez une atmosphère détendue avec des petits groupes autour de petites tables.

Avant la partie

- bien battre le jeu de cartes de manière à ce que les cartes de couleur soient bien mélangées
- diviser le jeu en 2 ou 3 tas de taille égale (selon le nombre d'équipes : 1 tas / équipe, 50 cartes / équipe = 1 heure de jeu)
- si vous désirez que les participants focalisent sur des points particuliers du jeu, personnalisez le jeu en enlevant certaines cartes avant de le battre
- 90 minutes est la durée idéale pour une partie. Vous pouvez toutefois écourter le jeu. Dans tous les cas, prévoyez 5 minutes pour démarrer le jeu et 20 minutes de débriefing
- faites circuler un bloc de Post-it ou du papier et quelques stylos pour que les joueurs y notent leurs questions ou remarques pour la discussion à la fin de la partie

Démarrer le jeu

- introduisez le jeu en le présentant comme un outil de formation et d'apprentissage et en exposant vos objectifs en termes de connaissances
- distribuez les tas de cartes et une carte **QUICKSTART** (pour jouer seulement avec les cartes) au capitaine de chaque équipe. Celui ci devra lire la carte **QUICKSTART** à voix haute.
- Lorsque le jeu a commencé, passez dans les équipes pour spécifier que vous êtes le référent concernant toute question en rapport avec les règles et le déroulement du jeu. Pour toute autre question, conseillez-leur de la noter sur leur papier ou de la garder pour le débriefing.

Pendant le jeu

- Passez dans les équipes pour veiller au bon déroulement de la partie et répondre aux éventuelles questions
- Si certains participants refusent de se livrer aux activités des cartes **diversiSHARE**, encouragez les à le faire mais ne les forcez en aucun cas.

Après le jeu

- au bout du temps imparti, clôturez le jeu
- demandez à chaque participant de compter ses points. Le joueur de chaque équipe ayant obtenu le plus de point est sacré « champion de l'équipe ». Additionnez ensuite les points de tous les participants composant une équipe. L'équipe ayant obtenu le plus grand nombre de points est sacrée « gagnante du challenge ». Veuillez à bien rappeler à tous les joueurs que nul n'est perdant et que tous ceux qui ont participé sont en quelque sorte des vainqueurs puisqu'ils ont tous gagné en savoir.

- Procédez à un débriefing précis du jeu (avec d'autres animateurs si nécessaire, 1 animateur / 3 équipes est l'idéal). Pour cela, utilisez les cartes de **DEBRIEFING** fournies avec le jeu ou créez en des personnalisées.
- Veuillez à bien récupérer toutes les cartes et à ne pas mélanger les jeux entre eux (si vous utilisez plusieurs jeux). Bien que chaque jeu ait un symbole spécifique, vous perdriez un temps considérable à reclasser toutes les cartes.

2 / Jouer avec les cartes et le dé

Si vous décidez d'utiliser le dé, vous n'avez pas besoin de mélanger les cartes. Laissez les séparées par couleur et distribuez un nombre égal de cartes de chaque couleur à chaque équipe.

Distribuez les tas de cartes et une carte **QUICKSTART** (pour jouer avec les cartes et le dé) au capitaine de chaque équipe. Celui ci devra lire la carte **QUICKSTART** à voix haute.

Le reste du jeu se déroule de la même manière que décrit précédemment (voir : ***1 / Jouer seulement avec les cartes***). Quand un participant jette le dé sur la face « ? » du dé, il/elle peut poser une question culturelle d'un autre membre de son groupe. Après avoir obtenu une réponse il/elle peut jeter le dé une deuxième fois.

3 / Autres utilisations des diversiCARDS

Vous pouvez utiliser les **diversiCARDS** de la manière que vous souhaitez au cours de vos séminaires, conférences, sessions de formation ou réunions :

- Vous pouvez sélectionner une ou plusieurs cartes que vous utiliserez comme outil pour amorcer une conversation, « rompre la glace » ou tout simplement changer de sujet. Dans ce cas, distribuez une ou quelques cartes à des binômes et laissez les débattre sur le ou les sujet(s).
- Vous pouvez utiliser n'importe quelle carte du jeu comme sujet de discussion ou débat, comme base de vos études de cas ou jeux de rôles dans le cadre de vos formations.
- Combinez les cartes de différents jeux pour créer un jeu personnalisé correspondant au sujet précis de votre session de formation ou de votre réunion. Vous pourrez facilement replacer les cartes dans leur jeu d'origine grâce au petit logo caractéristique de chaque jeu.
- Ajoutez vos propres cartes. Une carte correspondant à une feuille A4 coupée en 4, vous pourrez facilement créer des cartes personnalisées, les imprimer et les insérer en toute liberté dans votre jeu. Vous créez ainsi de nouvelles situations de travail ou sujets de discussion pour les participants grâce aux **diversiCARDS**. Si vous avez besoin d'instructions particulières quant à la manière de personnaliser le jeu ou de créer de nouvelles cartes ou de nouvelles règles du jeu, veuillez nous contacter à cette adresse : service@diversophy.com.

Réguler la partie

De l'ethnocentrisme à la diversophication

Des chercheurs ont démontré que normalement pour développer une prise de conscience de l'importance de l'aspect culturel et d'en acquérir les connaissances correspondantes, on passe par différentes étapes. Il sera donc indispensable que l'animateur du jeu/ formateur connaisse ces différentes étapes et soit capable de mesurer l'impact qu'elles pourraient avoir sur le déroulement de la partie. Au travers de leurs réponses aux **diversiCARDS**, il devra également être en mesure de pouvoir déterminer à quel stade d'apprentissage se situent les participants afin d'adapter la phase de **DEBRIEFING** à leur évolution.

Les comportements dits « ethnocentriques »

Le point de départ de l'ethnocentrisme est le fait de croire uniquement au bien-fondé de sa propre culture sans se préoccuper de l'existence et des valeurs des autres cultures. L'ethnocentrique sera très friand d'expressions du type : « Selon nous, ... », « Chez nous, ... », « Ici, on... » et ne sera pas conscient de penser de cette manière (toutefois, il sera trahi par ses faits, gestes et paroles)

Vous retrouverez ces comportements typiques d'ethnocentrisme chez des joueurs qui :

- ne s'intéresseront pas au jeu
- penseront que le jeu ne permettra pas de remplir les objectifs fixés par la session d'apprentissage
- se focaliseront sur les valeurs de leur propre groupe culturel (dans leurs réponses ou dans leur manière d'interpréter les réponses des autres joueurs). Ce phénomène plus communément appelé « attribution » est une approche de la diversité culturelle qualifiée de normale par ceux qui ont développé ce programme d'apprentissage : les participants apprendront à gérer ce comportement au cours du jeu.
- exprimeront des jugements de valeurs ou des stéréotypes « négatifs », compareront de manière critique les autres groupes en se basant sur leur seule expérience et système de valeurs culturelles (manière de faire, de dire et d'interpréter les choses de leur propre culture). Cela est fréquent lorsque les groupes culturels mentionnés par le jeu ne sont pas représentés au sein du groupe de joueurs ou parmi les animateurs.
- diront « au fond, nous sommes tous les mêmes » et refuseront d'admettre l'existence de réelles différences culturelles ou ethniques. Pour eux, c'est le fait même d'admettre ces différences qui crée des stéréotypes « négatifs ». Certains pourront aller jusqu'à dire que c'est le principe du jeu (mise en

exergue au travers des **diversiCARDS** de l'existence d'une réelle diversité culturelle) qui fait apparaître ces comportements ethnocentriques.

- s'appuieront sur des principes un peu plus extrêmes du type « Si nous Romains agissons comme ça, c'est que c'est la bonne manière d'agir. Vous autres avez tout faux ! » ou bien « A Rome, fais comme les Romains »

Ces comportements ethnocentriques n'impliquent pas forcément un fort sens du préjudice ou du parti pris mais souvent un manque de connaissances sur les diverses cultures. Ils sont très fréquents chez les joueurs au début de leur processus d'apprentissage. La plupart du temps, les participants concernés ne campent pas sur leurs positions mais sont ouverts à développer de nouveaux comportements, tenter de nouvelles expériences humaines ou acquérir de nouvelles connaissances.

L'ethnocentrisme inversé

L'ethnocentrisme inversé, également appelé « stage romantique » ou « devenir autochtone », est le résultat direct du choc culturel auquel sont confrontés les joueurs lors de leur première rencontre avec la notion de diversité culturelle mise en scène par le jeu **diversophy**[®]. Certains tomberont sous le charme d'une culture donnée et chercheront à en développer toutes les caractéristiques (effet d'imitation) ou iront jusqu'à clamer la supériorité de la culture concernée (« Tous ce qu'*Eux* font est ce qu'il faut faire, *Nous* ne faisons rien comme il faut »)

Vous pourrez faire face à ce genre de comportements chez des joueurs qui :

- chanteront les louanges de certaines cultures (parfois même de cultures opprimées, primitives) et dénigreront la leur.
- essaieront d'être à part entière culturellement identique aux individus formant une culture donnée
- mettront en avant les stéréotypes « positifs » des autres cultures. Par exemple, vous pourrez entendre « Tous les asiatiques sont bons en maths », « Les handicapés sont de bons modèles d'adaptation et savent tous surmonter leurs difficultés »
- rabaisseront les principes culturels de base de leur propre culture en employant des termes péjoratifs : « Nous les Blancs », « Les hommes blancs »...
- diront « Je suis un Romain moi aussi »

Vers des compétences culturelles

Les joueurs se situant dans l'une de ces étapes du processus d'apprentissage (ethnocentrisme ou ethnocentrisme inversé) peuvent résister lorsqu'il s'agira de parler de leurs sentiments envers les autres ou de leurs propres expériences de la diversité et des différences culturelles. Le but d'une formation sur la diversité culturelle en général (et du jeu **diversophy**[®]) est d'offrir l'opportunité aux participants de passer d'un stade d'ethnocentrisme à un stade de **diversophication**.

L'acquisition de telles compétences implique le passage par différents stades de développement :

1 / La compréhension des cultures

Le premier stade est celui de la compréhension des cultures aussi appelée « relativité culturelle ». D'abord, l'individu réalise que la culture des autres leur apporte ce que la sienne ne lui apporte pas. Il prend ensuite conscience que son groupe ethnique lui fournit un bagage culturel (comprenant le langage, la culture, l'art, la technologie, les lois, les standards sociaux...) qui lui permet de survivre, de s'intégrer et de réussir dans son environnement. Cette compréhension culturelle lui permet une approche nouvelle des différences incluant intérêt et curiosité culturelle plutôt que jugement, blâme ou sens du ridicule.

Du point de vue comportemental, ceux qui ont commencé à aborder le stade de relativité culturelle utiliseront des compromis appropriés : ils diront « *Nous* ne sommes pas Romains, mais *Nous* pouvons essayer la méthode romaine et en évaluer les résultats ».

Cette conséquence indirecte du processus d'apprentissage rend compte de la prise de conscience que leur culture n'est qu'une culture parmi tant d'autres et que chaque culture a ses particularités, ses différences et préjugés. Ainsi, ils réalisent que « les Romains font à leur manière, *Nous* faisons à la notre ».

2 / L'Empathie

Cela mène forcément à faire don d'empathie envers les autres (processus qui s'inscrit dans une démarche de collaboration, de résolution des problèmes engendrés par les différences). L'individu arrête donc de ressentir *pour* les autres (*Sympathie* : Conformité, similitude de sentiments, de pensées au sein d'un même groupe, caractéristique de l'ethnocentrisme) et commence à ressentir *avec* les autres (*Empathie* : Capacité à se mettre à la place de l'autre et de ressentir ses sentiments et ses émotions) même si ses valeurs ou comportements sont différents des siens. Il dira alors « Je comprends pourquoi les Romains pensent ou agissent de cette façon ».

Un animateur de jeu / formateur efficace doit avoir acquis ce processus de pensée s'il veut être capable d'intervenir auprès des participants pour les aider à surmonter les difficultés ou accepter des sentiments nouveaux pouvant naître du processus d'apprentissage. Il ne doit pas pour autant en minimiser l'importance (dites leur « Il est normal de réagir comme ça, vous êtes en train de changer » et pas « Ce n'est pas grave, vous êtes seulement en train de changer »)

3 / Les différences de valeurs

De cette empathie et du contact avec autrui naît un apprentissage des notions de *Valeurs* et de *Différences* (aussi bien au sein d'un même groupe culturel qu'entre différents groupes culturels), ainsi qu'une prise de conscience des nombreuses possibilités que peuvent offrir ces différences culturelles (en termes de relations humaines, de travail ou d'épanouissement personnel). Ici siège la différence avec l'ethnocentrisme inversé puisque la base de l'apprentissage sera plus « l'appréciation critique » que « l'engouement exagéré ».

Un joueur abordant ce stade :

- **a)** cherchera à appliquer ce qu'il a appris au cours de son processus de développement de la compréhension et connaissance des autres dans sa vie tous les jours et cherchera des solutions novatrices à ses problèmes.
- **b)** cherchera des opportunités d'apprendre toujours plus
- **c)** sera ouvert à la prise de risque et à de nouveaux challenges sans appréhension
- **d)** dira « Voici une vieille approche Romaine qui pourrait éventuellement être la solution à notre problème... Quelqu'un a-t'il autre chose à suggérer ? »

L'individu passant au travers de ces différentes étapes arrive au final à un niveau de « connaissance de soi » plus important. En tant qu'animateur / formateur, il se peut que vous soyez confronté à une demande d'aide de la part d'individus ayant participé tellement pleinement au jeu qu'ils expérimenteraient à posteriori des réactions très fortes résultant du refoulement de certains sentiments induits par des sujets précis.

Toutefois, souvenez vous que votre rôle est d'arbitrer la partie et pas de devenir le juge des participants : vous n'avez en aucun cas à résoudre les problèmes engendrés par un discours ou des comportements ethnocentriques.

Ainsi, ne cataloguez pas les participants selon le stade de développement dans lequel ils se trouvent, vous ne favoriserez pas leur acceptation de la différence. De plus, il est fréquent que les joueurs répondent à certaines questions selon un stade de développement et à d'autres questions selon un autre stade. C'est le moment de faire preuve d'empathie envers votre groupe de joueurs et de réaliser que vous-même réagissez à différents niveaux de votre stade d'apprentissage.

Comment gérer les situations particulières ?

Comme pour n'importe quel outil de formation, vous devez être préparé à rencontrer des joueurs réfractaires, sur la défensive ou à l'origine d'un conflit au cours du déroulement de la partie de jeu. La diversité est toujours un sujet délicat à aborder dans la mesure où il demande une remise en question de sa culture, de son identité, de ses comportements (« Je réagis comme ça parce que je suis ce que je suis... ») et de ceux des autres. Il en résultera peut être des objections (au jeu en tant que tel, au contenu des cartes, aux règles du jeu ou à votre arbitrage) ou une dénonciation du jeu (« ce jeu n'est pas politiquement correct »).

Cette section vous aidera à répondre de manière adaptée à certaines questions qui pourraient être levées par le jeu, à gérer les difficultés ou conflits induits par des participants réfractaires. Quoi qu'il arrive, souvenez vous que la résistance, la défensive ou les conflits sont des énergies positives qui donnent au jeu toute sa vie et tout son sens. Ces formes d'énergie rentrent à part entière dans le processus d'apprentissage.

Vous pouvez utiliser ces suggestions comme support ou aide mais ne vous laissez en aucun cas dépasser par une situation. N'hésitez pas à faire appel à d'autres animateurs / formateurs pour vous aider.

Objections	Ce que vous pouvez répondre
<p>« Je ne veux pas jouer à ce jeu ! » (quelle qu'en soit la raison).</p>	<p>« Ce n'est pas grave, on apprend aussi en observant le déroulement de la partie ! Pourquoi ne pas faire partie d'une équipe en tant qu'observateur ? Et si jamais vous prenaient l'envie de jouer, n'hésitez pas ! » Essayez de ne pas avoir plus d'un observateur / équipe.</p>
<p>Réaction offensée aux réponses des autres joueurs ou au contenu des diversiCARDS.</p>	<p>Écoutez ses arguments et réutilisez ses mots. En tout cas, répondez précautionneusement : « D'après ce que je vois, vous réagissez fortement à la réponse de Mr X. Le but n'est pas de camper sur ses positions mais d'évoluer vers la diversité. Pour cela il est important de partager ses sentiments, impressions, expériences et opinions et d'écouter avec patience et tolérance sans juger ni blâmer. Ainsi seulement vous développerez une nouvelle sensibilité et de nouvelles connaissances. Merci de partager ! »</p>
<p>Questions relatives à l'exactitude des énoncés, du contenu des cartes diversiSMARTS et diversiCHOICE</p> <p>Accusation du jeu pour la création de stéréotypes ou de préjugés</p>	<p>Écoutez les réflexions faites pour pouvoir les réutiliser en répondant précisément au joueur concerné. Aidez le à découvrir la peur ou les obstacles qui l'empêchent d'abandonner ses vieux stéréotypes et préjugés. Ne vous sentez pas obligé de vous justifier, de résoudre le problème ou d'avoir à démontrer le bien-fondé du contenu des cartes. Offrez plutôt des informations complémentaires ou fournissez notre adresse internet.</p>
<p>Minimisation continuelle de l'existence de différences culturelles et des effets que peuvent avoir les préjugés ou stéréotypes</p>	<p>Explorez avec le participant les différentes significations du mot « différence » en insistant d'abord sur les diverses forces et avantages présentés par ses propres différences. Demandez aux autres membres du groupe de faire partager leurs expériences significatives liées aux différences et stéréotypes.</p>
<p>Défensive envers son propre groupe culturel et recherche de justifications quant à ses propres valeurs et comportements</p>	<p>Habituellement, les joueurs réagissant de cette manière voient leurs propres valeurs menacées. Demandez-leur de faire partager les valeurs qui leur sont chères. Démontrez-leur ensuite combien ces différences ont de la valeur dans la création d'un environnement multiculturel.</p>

Comment réagir face à un participant sur la défensive ?

La plupart des difficultés que vous rencontrerez au cours du jeu seront liées à des problèmes personnels masqués et transférés sur le concept du jeu en lui-même. Il est vrai qu'il est psychologiquement plus facile d'inculper la dynamique du jeu que de remettre en question ses propres incertitudes et difficultés dans ses comportements envers autrui.

Il y a plusieurs manières de protéger un groupe, un individu en particulier ou une opinion d'un quelconque débordement ou d'une « menace ». **diversophy**[®] a été spécialement élaboré pour fournir aux joueurs la quantité d'informations nécessaire à une bonne acceptation et compréhension des différences. Toutefois, la dynamique de certains groupes pourra demander une gestion plus active du groupe de la part de l'animateur / formateur. Vous devrez être réactif pour être capable de repérer au préalable ce type de comportements dans le processus de pensée de vos joueurs. Vous devrez également connaître parfaitement votre propre processus de pensée pour pouvoir intervenir dans les groupes et régler les problèmes et évaluer les réactions des participants (sans pour autant les minimiser).

Marquer les cartes

Marquer les cartes est une alternative pour résoudre les conflits engendrés par le contenu des cartes. Distribuez Post-it ou feuilles de papier aux joueurs. Lorsqu'un participant rencontre un problème quant à la formulation d'un énoncé ou aux informations données par les **DIVERSICARDS**, l'animateur / formateur lui suggérera de coller un Post-it mentionnant la question au dos de la (ou des) carte (s) concernée(s), ou de noter sa question sur papier. Cela pourra servir de support au **DEBRIEFING**.

N'hésitez pas à arrêter le jeu quelques instants pour discuter sur un point bien précis qui aurait suscité des débats (dans le sens où il s'agit de l'objectif principal du jeu que de lever des questions ou problèmes relatifs à la diversité culturelle). Même s'il est rarement nécessaire d'interrompre le jeu, cela est préférable à laisser le jeu continuer avec des problèmes en suspens qui pourraient détourner l'attention et l'énergie des candidats. Le plus souvent, le problème soulevé est résolu en quelques minutes et le jeu peut ainsi repartir.

DEBRIEFING et Conclusion

Du point de vue de l'apprentissage, le **DEBRIEFING** a autant d'importance que la phase de jeu en elle-même. Quelle que soit la manière dont vous terminez le jeu, gardez au moins 20 minutes pour débriefer les participants. Cette étape permettra aux joueurs d'échanger leurs principaux points de vue, divergences et

notions acquises au cours du jeu, de poser les questions relevées pendant la partie ainsi que de remercier ceux qui leur auront permis d'acquérir de nouvelles connaissances. Ce jeu a été spécialement élaboré pour maximiser les interactions entre joueurs et faire remonter à la surface les différences culturelles.

Cette session de **DEBRIEFING** a plus d'impact lorsqu'elle fait intervenir les actions, opinions et réactions des joueurs plutôt que la dynamique et le déroulement du jeu en lui-même.

C'est l'animateur / formateur principal qui doit mener cette session de **DEBRIEFING**. Toutefois, les éventuels autres formateurs / animateurs peuvent y participer en passant dans chaque équipe pour réguler et recentrer le **DEBRIEFING** en passant outre les points de divergence. Si vous êtes l'animateur / formateur du jeu, prévoyez la manière dont vous introduirez la session de **DEBRIEFING**. La meilleure façon de faire un **DEBRIEFING** efficace est de prévoir un animateur / formateur qui débriefera personnellement chaque équipe (1 animateur / 3 équipes maximum).

Votre introduction à la session de **DEBRIEFING** doit représenter rapidement les objectifs fixés par votre session de formation. Il est donc intéressant d'évaluer si vos objectifs ont été remplis. Pour cela, demandez aux joueurs :

- ce qu'ils ont appris et retenu du jeu ?
- comment ils ont vécu le jeu ?
- quelles sont les questions qu'il leur paraît important de lever au cours du **DEBRIEFING** ?
- quelles cartes nécessitent selon eux plus d'explications ?
- s'ils ont des remarques à formuler suite au jeu ?

Voici des questions- type qui peuvent vous aider à mener votre session de **DEBRIEFING** :

- « Qu'avez-vous compris ou réalisé au cours du jeu ? »
- « Selon vous, de quelle manière le jeu en lui-même est-il source de connaissances pour les joueurs ? »
- « De quelle manière le jeu est-il révélateur de votre propre culture ? Par exemple, étiez-vous dans un état d'esprit de compétition ou de collaboration ? »
- « Quelles connaissances immédiatement applicables dans votre travail ou vos relations envers autrui vous a apporté ce jeu ? »
- « Quelles conséquences ou résolutions pensez-vous pouvoir appliquer à court, moyen ou long terme suite à ce jeu ? »

Aide aux formateurs / animateurs

GSI et nos partenaires vous proposent une formation interculturelle à l'utilisation du jeu **diversophy**® ainsi que la possibilité de demander à nos animateurs de venir mener le jeu lors de vos réunions, formations, conférences ou séminaires. Si vous souhaitez planifier une session de formation (de vos formateurs / animateurs ou de vos employés), contactez nous par e-mail.

Vous trouverez un catalogue de tous les produits **diversophy**[®], des services offerts par la gamme ainsi que des échantillons du jeu sur notre site internet : www.diversophy.com

Nous nous ferons un plaisir de vous offrir :

- des conseils et suggestions personnalisés de régulation du jeu
- des astuces d'utilisation basées sur l'expérience d'utilisateurs du jeu expérimentés.
- des solutions pour personnaliser le jeu selon vos objectifs, attentes et besoins spécifiques
- des articles ou revues parus à propos du jeu **diversophy**[®]
- un accès à la recherche et aux projets concernant le jeu

Nous encourageons également tous les utilisateurs du jeu à nous faire part de leurs expériences, suggestions, remarques, questions ou idées à l'adresse suivante : service@diversophy.com (joignez y le contexte, l'environnement et les conditions dans lesquels vous avez utilisé le jeu ainsi que la taille et la nature du / des groupe(s) concerné(s))



George Simons International

Réseau virtuel

Téléphone

+33 4 92 97 57 35 (FR)

+1 831 531-4706 (E.-U.)

Online

www.diversophy.com

service@diversophy.com

(Skype) gfsimons

Vorbereitungen & Durchführung von) diversophy® für professionelle Nutzer & Trainer

di - ver' - so - phy®, n. [Lat. *diversus*, von *divertere*, sich in verschiedene Richtungen wenden + Gr. *σοφία*, Fertigkeit, Weisheit].

1. Weisheit und Fertigkeit im Umgang mit Menschen, die sich von einem selbst unterscheiden; kulturelle Kompetenz.
2. Ein Spiel, dessen Zweck darin besteht, Weisheit, Fertigkeit und Intelligenz bei denen zu entwickeln, die es spielen.

Einleitung

Dieses diversophy® Trainingsinstrument wurde entworfen, um die kulturelle Kompetenz ihrer Organisation und ihrer Mitarbeiter zu verbessern. Es befähigt diejenigen, die es spielen, produktiv über Differenzen hinweg zu arbeiten und zu kommunizieren.

Das Spiel bringt die Mitspieler vom "Ethnozentrismus" – in seiner eigenen Kultur verankert sein (dies ist die "normale" Einstellung, bevor wir zum ersten Mal mit Verschiedenartigkeit konfrontiert werden) – zu "diversophy", einem Zustand höherer kultureller Sensibilität und Fertigkeit.

Auf ihrem Weg zu kultureller Kompetenz beantworten die Spieler bis zu fünf Sorten von Karten, die das Kartenspiel bilden:

1. **diversiSMARTS** (grüne) Karten, die die Sachkenntnis der Spieler über bestimmte kulturelle Themen fordern.
2. **diversiCHOICE** (gelbe) Karten, die die Spieler in interkulturelle Situationen versetzen, in denen sie gefordert sind, Entscheidungen für das bestmögliche Verhalten oder Antworten zu treffen.
3. **diversiSHARE** (blaue) Karten, die die Kommunikation und die Fertigkeiten zum Teamaufbau verbessern. Sie regen eine Diskussion an, indem sie die Spieler auffordern, etwas über sich, ihre Meinungen und Gefühle mitzuteilen. Sie unterstreichen die Tatsache, dass wir alle verschieden sind, sogar in unseren eigenen kulturellen Gruppen, und dass wir voneinander lernen können.
4. **diversiRISK** (rote) Karten, die die Spieler in Situationen versetzen, die jenseits ihrer Kontrolle liegen. Einige Situationen sind „positiv“ (+) und andere sind „negativ“ (-). Diese Karten erlauben es den Spielern, in einer risikolosen Simulation, zu erfahren, wie Unterschiede unerwarteten Nutzen oder Kosten verursachen können.
5. **diversiGUIDE** (weisse) Karten, die Weisheit über die Kultur, die untersucht wird, anbieten und die Spieler anregen, nach Möglichkeiten Ausschau zu halten, diese in ihrer Arbeit oder ihrem Leben anzuwenden.

Warum soll man ein Spiel für interkulturelles und Diversitäts-Training verwenden?

Spiele werden seit langer Zeit als wirksame Trainingsinstrumente verwendet. Sie helfen, funktionierende Modelle der menschlichen Interaktion zu kreieren, die die Lernenden befähigen, neues Wissen und Fertigkeiten zu erlangen und anzuwenden. Sie sind besonders bei sensiblen Themen von Nutzen: das künstliche Spielfeld stellt einen geschützten Rahmen bereit, in dem sich die Mitspieler emotional engagieren.

Durch das Spielen entwickeln die Leute eine neue Kultur, die dann als Teil des Lernprozesses untersucht werden kann:

1. Welche Werte bringen sie von ihrem eigenen persönlichen Hintergrund in das Spiel ein, z.B. Zusammenarbeit oder Wettbewerb?
2. Wie reagieren sie auf die Werte der anderen und deren Art zu spielen?

Da Spiele an sich einen gewissen Aufforderungscharakter haben, verringern sie den Widerstand der Spieler, neue Ideen und Verhaltensweisen auszuprobieren, so dass die Leute „trotz ihrer selbst“ lernen.

diversophy[®] wurde speziell für Organisationen entworfen, die ein Bedürfnis nach Diversity-Trainingsmaterialien haben, die:

- ✦ Interaktiv und empirisch sind.
- ✦ Verschiedene Sinne in den Lernprozess miteinbeziehen. Einfallsreich, amüsant und harmlos sind. Kontraproduktiven Konflikt und Konfrontation reduzieren.
- ✦ Über die Bewusstseinsentwicklung hinausgehen, kulturell spezifische Informationen und Fertigkeiten vermitteln.
- ✦ Ein positives Ergebnis anbieten und das Gefühl erfolgreichen Lernens.

Merkmale des diversophy[®] Spiels

diversophy[®] verwickelt diejenigen, die es spielen, in eine intensive Lernsituation. Jede Karte sagt etwas über Kultur aus und wie sie bei Individuen und Systemen funktioniert. Aktivitäten sind lernbasiert, z.B. diversiRISK Karten könnten etwas über die Rolle des Schicksals in einer bestimmten Kultur aussagen.

Das Spiel kann bis zu einer Stunde im selben Team von Spielern gespielt werden bis das Angebot an Aktivitäten dezimiert ist.

Jede kulturelle Information wurde sorgfältig erforscht, mit "Census" auf den neuesten Stand gebracht und in der Literatur von Diversität, Soziologie und Anthropologie dokumentiert.

Sachkundige Vertreter der Gruppen, die im Spiel beschrieben werden, haben sie auf Sachlichkeit und Genauigkeit geprüft.

Außerdem:

- ✦ **diversophy**[®] stellt ein kosteneffektives Programm seriösen Lernens in einer Form bereit, die Abwechslung und Vergnügen zu Konferenz- oder Meetingbesuchen hinzufügt.
- ✦ Die Spielregeln sind einfach. Es sind keine Erfahrungen oder Diversity-Trainings auf Seiten der Teilnehmer notwendig, und selbst diejenigen mit beachtlichem Training können vom Spiel lernen und es genießen.
- ✦ Alle Informationen, die man zur Anwendung des Spiels benötigt, können in dieser Spielanleitung gefunden werden.

Wann soll man diversophy spielen?

diversophy[®] ist als ein Trainingsmodul geplant, das für sich allein stehen oder als ein [...] Teil eines größeren Trainingsprogramms zu Diversity-Training, globales Management, interkultureller Kommunikation und Verhandlungen, etc. dienen kann. **Diversophy** wurde speziell für Gruppen von weniger als 25 Leuten konzipiert. Wir bieten eine „Konferenz“-**diversophy**-Version für größere Gruppen an.

Außerdem kann das Spiel benutzt werden als:

- ✦ Zeitvertreib am Mittag, am Abend oder als Pausenaktivität am Arbeitsplatz.
- ✦ Eine Aktivität, um eine Diversity-Session abzuschließen und den Lernerfolg zu bestätigen.
- ✦ Als Nachbereitung zu einem bereits durchgeführten Training, das intern durch Führungskräfte angeboten werden kann.

diversophy[®] Zubehör

diversophy[®] enthält folgendes:

1. Diese Planungs- und Spielanleitung.
2. Einen Satz diversiCARDS in bis zu fünf Farben.
3. 3 QuickStart Karten für das Spielen nur mit Karten.
4. 3 QuickStart Karten für das Spielen mit Karten und Würfel.
5. 3 Würfel.
6. 3 Karten für die Nachbesprechung mit Diskussionsmaterial nach dem Spiel.

Dies ist bereits alles, um **diversophy**[®] spielen zu können. Sie können auch noch Stifte und Post-It-Zettel verteilen, so dass die Spieler Fragen und Kommentare zu den Karten notieren können, die sie während der Nachbesprechung gerne weiterdiskutieren möchten.

Spielvorbereitung

Es ist die Aufgabe des Spielleiters:

- ✦ Mit den Spielregeln und dem Spielablauf vertraut zu sein.
- ✦ Vor dem Spiel den Aufbau und das Verteilen der Materialien zu koordinieren und nach dem Spiel das Spiel wieder abzubauen.
- ✦ Fragen bezüglich der Regeln zu beantworten, die während des Spiels aufkommen.
- ✦ Mit den Informationen vertraut zu sein, indem er die Karten vorher liest.

Einführung des Spielleiters

Es ist die Rolle des Spielleiters, das Spiel einzuführen und es zu beginnen.

Er oder sie kann kurz aber effektiv auf die folgenden Punkte während der Einführung eingehen:

- ✦ Die Verbindung des Spiels mit dem Thema des Trainings oder der Sitzung erklären.
- ✦ Die Spieler die Regeln in ihren kleinen Gruppen lesen lassen. Sie auf jegliche Besonderheiten, die für diese Gruppe besonders wichtig sind und auf mögliche Änderungen, wie das Spiel gespielt werden soll, hinweisen.
- ✦ In der Präsentation sollte der Grundton des Spieles zum Ausdruck kommen – die Kombination des tieferen Sinns des Diversity-Trainings und der vergnüglichen Art, dies zu erreichen.

Methoden um diversophy® zu spielen

Es gibt einige Methoden, wie man dieses diversiDECK verwenden kann:

1. Nur mit Karten spielen

Sie können diversophy nur mit Karten in Gruppen jeglicher Größe spielen. Unterteilen sie die Gruppe in Teams von 5 oder 6 Spielern. Ein Kartensatz reicht für bis zu 3 Teams. In sehr großen Gruppen lassen sie sich von weiteren Spielleitern helfen, das Spiel zu führen.

diversophy® lässt sich erfolgreich mit über 1000 Leuten in einem großen Vorlesungssaal mit festen Sitzen spielen. (Konferenz-Version). Gewöhnlich ist aber ein geräumiger Raum mit flexiblen Sitzen oder sogar kleinen Tischen vorzuziehen.

Vor dem Spiel

- ✦ Mischen Sie die Karten bis die unterschiedlich farbigen Karten durcheinander sind.
- ✦ Teilen Sie den gemischten Stapel in 2 oder 3 kleinere Stapel, falls sie mit mehreren Teams spielen. 50 Karten pro Team reichen normalerweise für eine Stunde.
- ✦ Um den/die Kartenstapel für ihre Gruppe speziell anzupassen, wählen Sie Karten aus, die ihr Team diskutieren soll und verzichten Sie auf die Karten, die für dieses Training oder diese Gruppe weniger relevant sind.
- ✦ Entscheiden Sie, wie lange Sie spielen möchten. Auch wenn man mal kürzere Spielphasen einbauen kann, ist ein Minimum von 90 Minuten empfehlenswert. Dies schließt 5 Minuten für den Aufbau und 20 Minuten für die Nachbesprechung ein.
- ✦ Wenn Sie Post-Its für die Nachbesprechung verwenden, verteilen sie eine Unterlage und Bleistifte an jede Gruppe.

Beginn des Spiels

- ✦ Stellen Sie das Spiel vor. Erklären Sie den Teilnehmern, dass sie eine Lernerfahrung in Form eines Spiels haben werden. Beschreiben Sie Ihre Lernziele. Erklären Sie ihnen, wie lange das Spiel dauern wird.
- ✦ Geben Sie jeder Mannschaft einen Kartenstapel und eine QuickStart Karte, wenn sie nur mit Karten spielt, und bitten Sie ein Mitglied jedes Teams sie dem Team laut vorzulesen.
- ✦ Erklären Sie den Teams, dass Sie Fragen über den Spielablauf, nicht jedoch über den Karteninhalt oder die Korrektheit der Antworten beantworten. Bitten Sie sie, solche Fragen für die Nachbesprechung aufzuheben.
- ✦ Falls Sie Post-Its verwenden, bitten Sie die Spieler, eins auf jede Karte zu kleben, die sie später diskutieren möchten.

Während des Spiels

- ✦ Gehen Sie am Anfang des Spiels bei den Teams umher, um eventuelle Fragen zu beantworten. Während des Spiels sehen Sie nur ab und zu nach den Teams und beantworten Probleme und Fragen, die auftreten.
- ✦ Manche Spieler zögern, Aktivitäten auszuführen, die in den Anweisungen der diversiSHARE Karten zu finden sind. Ermutigen Sie sie, aber zwingen Sie niemanden, der sich weigert.

Nach dem Spiel

- ✦ Erklären Sie das Spiel zum festgesetzten Zeitpunkt für beendet.
- ✦ Bitten Sie die Teilnehmer ihre einzelnen Punkte und schließlich die gesamte Punktzahl ihres Teams zusammenzuzählen. Die Person mit den meisten Punkten ist Teamsieger. Das Team mit den meisten Punkten gewinnt. Erinnern Sie sie daran, dass jeder, der spielt und lernt, ein Sieger ist.
- ✦ Besprechen Sie das Spiel danach mit der ganzen Gruppe oder in den Teams, je nachdem, wie viele Teilnehmer und Spielleiter Sie haben. Benutzen Sie die Nachbesprechungskarte , die beim Kartenspiel dabei ist oder kreieren Sie selbst eine, um Ihre eigenen Lernziele anzusprechen.
- ✦ Sammeln Sie die Karten von jedem Tisch ein. Mischen Sie aber nicht mehrere Spiele untereinander, da es Sie viel Zeit und Mühe kosten wird, sie vor dem nächsten Spiel wieder zu sortieren.

2. Spiel mit Karten und Würfel

Wenn Sie den Würfel benutzen, mischen Sie die Karten nicht im Voraus. Lassen Sie sie entsprechend den Farbkategorien sortiert, aber stellen Sie sicher, dass Sie die gleiche Anzahl Karten von jeder Kategorie haben.

Bereiten Sie das Spiel vor, leiten Sie es und besprechen Sie es entsprechend den Anweisungen in Abschnitt 1 oben. Wenn Sie jedoch das Spiel beginnen, geben Sie die QuickStart Karte für das Spielen mit Karten und Würfel raus.

3. Weitere Verwendung der diversiCARDS

- ✦ Sie können diese diversiCARDS auch in anderer Weise in Meetings und bei Trainingsprogrammen verwenden.
- ✦ Verwenden Sie eine oder mehrere vorher sorgfältig ausgewählte Karten als „Eisbrecher“, als Gesprächstarter oder um das Tempo zu verändern. Geben Sie sie an Paare oder Gruppen, um sie zu besprechen.
- ✦ Regen Sie Diskussionen, Fallstudien oder Rollenspiele an, die auf den Situationen in den Karten basieren.
- ✦ Kombinieren Sie diese Karten mit denen anderer Kartenspiele, um den Inhalt für ein bestimmtes Thema oder einen besonderen Fall anzupassen. Sie können sie später wieder leicht in das ursprüngliche Spiel einsortieren, da das Logo auf jedem Kartenspiel unterschiedlich ist.

Fügen Sie Ihre eigenen Karten hinzu. Da die Größe der Karten ein Viertel eines normalen Blatt Papiers ist, können Sie sie leicht selbst ausdrucken und unter das vorhandene Kartenspiel mischen. So können Sie auch Situationen aus der täglichen Arbeit Ihrer Spieler in diversiCARDS gestalten. Für das Anfertigen von eigenen Karten finden Sie Anweisungen bei service@diversophy.com.

Problemlösung – "troubleshooting"

Vom "Ethnozentrismus" zu "diversophy"

Forscher haben herausgefunden, dass die meisten von uns bei der Entwicklung von multikulturellem Bewusstsein durch verschiedene Phasen gehen müssen. Es ist hilfreich für den Spielleiter oder den Trainer des Spiels sich dieser Zustände und deren Auswirkung auf das Spiel bewusst zu sein, genau so wie die Antworten der Spieler auf die diversCARDS Ihnen Hinweise auf ihre Entwicklung geben, so dass Sie entscheiden können, was man bei evtl. auftretenden Problemen oder bei der Auswertung des Spiels ansprechen sollte.

Ethnozentrische Verhaltensweisen

Meistens beginnt es beim Zustand des Ethnozentrismus, in dem wir glauben, dass unsere Kultur die richtige ist und wir anderen „meinen Weg oder den hohen Weg“ mitteilen. Die meiste Zeit sind wir uns dieses Glaubens nicht bewusst, aber er zeigt sich darin, was wir sagen oder tun.

Beispiele von ethnozentrischem Denken und Verhaltensweisen während des Spiels können Spieler betreffen, die:

- ✦ Den Nutzen des Spiels leugnen oder darauf bestehen, dass die Organisation oder Gruppe wichtigere Prioritäten für Training, Zeit, Quellen, etc hat.
- ✦ Ihre eigenen Werte benutzen, um das Verhalten anderer oder die Antworten, die sie geben, zu interpretieren. Dies wird für gewöhnlich „Zuschreibung“ genannt und ist ein normales Verhalten, mit dem wir lernen umzugehen, wenn wir erfahrener in Bezug auf Verstehen und Umgang mit kulturellen Unterschieden werden.
- ✦ Negative Stereotypen oder Beurteilungen ausdrücken, oder andere Gruppen nachteilig mit ihrer eigenen kulturellen Art vergleichen. Dies tritt auf, wenn verschiedene Gruppen in den Karten erwähnt werden oder in Diskussionen aufkommen, vor allem wenn keine Vertreter dieser Gruppen in der Spielgruppe anwesend sind.
- ✦ Sagen, „dass wir alle im Innern gleich sind“ oder zögern, ethnische Unterschiede als real zu definieren oder zu diskutieren. Sie werden oft behaupten, dass dies Kennzeichnung oder Stereotypisierung anderer Menschen darstellt. Einige werden darauf bestehen, dass das Spiel an sich andere stereotypisiert, indem kulturspezifische Information in den Karten enthalten ist.
- ✦ Sagen: „Wir Römer haben Recht, ihr habt Unrecht,“ oder mindestens "Wenn du in Rom bist, verhalte dich wie wir Römer".

Ethnozentrische Verhaltensweisen beinhalten nicht notwendigerweise schwere Voreingenommenheit und Vorurteile. Typischerweise beginnen aber die meisten Menschen hier. Viele Menschen sind zwar ethnozentrisch, aber auch offen für neues Lernen, sowie neue Erfahrungen und Beziehungen.

Umgekehrter Ethnozentrismus

Umgekehrter Ethnozentrismus, der auch die "romantische Phase", „bodenständig werden“, etc genannt wird, ist das Ergebnis des Kulturschocks, der auftritt, wenn jemand dem Einfluss einer anderen Kultur ausgesetzt ist. Man verliebt sich oder übernimmt ohne zu hinterfragen, lobt oder

imitiert, was man als die Überlegenheit einer anderen Kultur oder Gruppe ansieht. Alles, was die anderen tun ist richtig und schön und alles in der eigenen Kultur ist schlecht. Beispiele für umgekehrte ethnozentrische Verhaltensweisen während des Spiels können sein:

- ✦ Menschen, die bestimmte oft primitive eingeborene oder unterdrückte Kulturen, sowie deren Glauben, Werte oder Verhaltensweisen als ihrer eigenen Kultur überlegen preisen.
- ✦ Menschen, die versuchen, sich anzupassen oder komplett ein Teil der anderen Kultur werden.
- ✦ "Positives" Stereotypisieren anderer Personen, zum Beispiel annehmen, dass alle Asiaten gut in Mathematik sind, alle Menschen mit Behinderungen gute Modelle für die Überwindung des eigenen Schicksals sind, etc.
- ✦ Menschen, die ihre eigene kulturelle Gruppe verunglimpfen, zum Beispiel weisse Männer – die sich und andere Männer herabsetzen.
- ✦ Menschen, die sagen: "Ich bin auch ein Römer."

Zu kultureller Kompetenz

Menschen in diesen beiden Phasen – Ethnozentrismus und umgekehrter Ethnozentrismus – können sich weigern, ihre Gefühle über andere oder über ihre eigenen Erfahrungen mit Vorurteilen oder Differenzen zu diskutieren. Der Zweck von Diversity-Trainings im Allgemeinen und des Spiels **diversophy** im Speziellen besteht darin, Menschen zu befähigen, Fortschritte in ihrer Denk- und Verhaltensweise von diesen beiden problematischen Phasen zu "**diversophy**" hin zu machen. Diese kulturelle Kompetenz beinhaltet weitere Entwicklungsphasen.

1. Kulturelles Verstehen

Zunächst erreichen wir eine Phase des kulturellen Verstehens, die manchmal "kulturelle Relativität" genannt wird. " Wir beginnen zu bemerken, dass die Kultur anderer Menschen etwas für sie tut, was unsere eigene Kultur nicht für uns tut, zum Beispiel gibt sie uns einen internen Regelkatalog, mit dem wir in unserer Umgebung überleben und vorankommen können und entwickelt diese Lösungen in Form von Sprache, Kultur, Kunst, Technologie, Gesetzen und sozialen Standards, etc. Wenn wir das verstehen, beginnen wir uns Differenzen mit Neugierde und Interesse anstatt mit Beurteilung, Schuld oder Spott zu nähern.

In Ihrem Verhalten beginnen Menschen, die begonnen haben kulturelles Verstehen zu erfahren, angemessene Kompromisse zu schließen, zum Beispiel: sie sagen: "Wir sind keine Römer, aber wir können es auf die römische Weise versuchen und sehen, was passiert."

Ein Nebenprodukt dieses Prozesses ist das Verstehen seiner eigenen Kultur als eine Kultur unter vielen, die ihre eigenen Eigenheiten, Neigungen und Unterschiede hat. Wir begreifen: „Die Römer machen es auf ihre Weise, wir machen es auf eine andere Weise.“

2. Empathie

Das führt uns zu Empathie mit anderen, da wir versuchen, Probleme, die durch Unterschiede verursacht werden, zu lösen und Beziehungen einzugehen, die uns Zusammenarbeit ermöglichen. Wir hören auf, "Gefühle für sie" zu haben (Sympathie, die Ethnozentrismus charakterisiert) und beginnen, "mit den anderen" zu fühlen, obwohl wir nicht ihre Werte unterstützen oder mit ihren Verhaltensweisen übereinstimmen. Sie sagen: "Ich verstehe, wie die Römer auf diese Art und Weise denken oder handeln können."

Der effektive Spielleiter muss zunächst gewillt sein, diese Elemente in seinem eigenen Denken zu begreifen. Erst dann ist es möglich, behutsam auf die Schwierigkeiten und die Gefühle der Spieler einzugehen und sie herauszufordern ohne die Kernfragen herunterzuspielen.

3. Unterschiede der Werte

Dadurch dass unsere Kontakte mit anderen zunehmen, lernen wir unsere Unterschiede und die der anderen dank der zahlreichen Möglichkeiten, die sie in unsere Beziehungen und unsere Arbeit einbringen, einzuschätzen. Dies ist der Unterschied zum umgekehrten Ethnozentrismus, weil diese Sichtweise eher auf Anerkennung als auf Verblendung basiert. Spieler in diesen Phasen:

- ✦ Schauen nach Möglichkeiten, wie die Information, die sie lernen, genutzt werden kann, um andere zu verstehen und neue und innovative Problemlösungen zu finden.
- ✦ Suchen Möglichkeiten, um noch mehr zu lernen.
- ✦ Sind offen, Risiken einzugehen und neue Herausforderungen zu bewältigen.
- ✦ Sagen: "Hier ist eine römische Herangehensweise, die die Antwort zu unserem Problem sein könnte...hat jemand anderer Ideen?"

Der Einzelne, der diese Phasen durchläuft, erreicht letztendlich tiefere Ebenen des Selbstverständnisses. Als Trainer oder Spielleiter müssen Sie vielleicht einigen Personen helfen, die sich zwar vollständig am Spiel beteiligen und erst danach heftige Reaktionen zeigen, da sie noch nie zuvor gewisse Gefühle geäußert oder bestimmte Themen diskutiert haben.

Denken sie vor allem daran, dass Sie als Trainer oder Spielleiter, nicht der Schlichter oder Richter der Teilnehmer sind und Sie nicht die Probleme, die durch ethnozentrisches Verhalten oder Reden verursacht werden, lösen müssen.

Ettiketteren Sie auch nicht einzelne Menschen mit diesen Phasen. Oftmals verhalten sich Einzelne auf eine Art bezüglich bestimmter Themen oder Menschen und auf eine andere Art bezüglich anderer.

Mit bestimmten Reaktionen umgehen

Wie bei allen Trainingssituationen, können Widerstand, Defensive oder Konflikte während des Spiels auftreten. Diversität ist immer eine heikle Angelegenheit, weil sie sich mit unseren Identitäten und denen anderer befasst. Sie stellt die Art und Weise, wie wir uns aufgrund unserer Eigenheiten verhalten, in Frage. Daraus resultieren Einwände bezüglich des Spiels, zum Beispiel bezüglich der beinhalteten Spielkarten, der Spielregeln, wie man das Spiel handhabt, etc. Manche könnten beanstanden, dass das Spiel nicht „politisch korrekt“ sei.

Dieser Abschnitt der Spielanleitung befasst sich mit Fragen, die das Spiel hervorruft, mit Schwierigkeiten, die von Teilnehmern vorgebracht werden und mit Konfliktbewältigung. Es ist hilfreich für den Spielleiter zu bedenken, dass Zurückhaltung, Defensive und Konflikte Energien darstellen, die dem Spiel Schwung und Zielsetzung geben. Sie sind Energieformen im Prozess der Umsetzung. Nutzen Sie sie, ohne dass sie außer Kontrolle geraten.

EINWAND	WIE SIE REAGIEREN KÖNNEN
<i>Ich will das Spiel nicht spielen! (aus welchem Grund auch immer)</i>	"Das ist in Ordnung, denn Beobachter können ebenso etwas lernen. Warum werden Sie nicht ein Mitglied des Teams und beobachten das Spiel? Falls Sie an irgendeinem Punkt entscheiden, dass Sie bei dem Spiel mitmachen wollen, tun Sie es." (Versuchen Sie, nicht mehr als einen Beobachter pro Team zu haben)
<i>Erheb Einwände bezüglich der Antworten der Spieler auf die Aufgaben der diversiCards</i>	Hören Sie aktiv zu und antworten Sie zunächst nach Ihrem Gefühl, zum Beispiel: „Ich sehe, dass Sie die Antwort von X beschäftigt... Wir entwickeln uns alle vom Zentrum unserer eigenen Kultur zur Wertschätzung der Verschiedenheit. Der Mut sich zu beteiligen und die Geduld ohne Schuldzuweisungen zuzuhören sind wichtige Schritte um Feingefühl und neue Fertigkeiten zu entwickeln. Vielen Dank für Ihren Beitrag.“
<i>Stell die Aussagekraft der Informationen der diversiSMARTS und diversiCHOICE Karten in Frage oder beurteil sie als Stereotypisierung</i>	Hören Sie aktiv zu und antworten Sie zunächst nach Ihrem Gefühl. Arbeiten Sie die Konsequenzen heraus, die die Spieler befürchten, wenn sie alte Stereotypen oder Vorurteilen aufgeben. Denken Sie nicht, sie müssten die Angelegenheit sofort lösen oder beweisen, dass die Informationen der Karten korrekt sind. Bieten Sie an, für weitere Informationen zur Verfügung zu stehen.
<i>Minimiert kontinuierlich die Schwierigkeiten zwischen Menschen oder den Einfluss von Stereotypen oder Vorurteilen.</i>	Hören Sie aktiv zu und antworten Sie zunächst nach Ihrem Gefühl. Entdecken Sie den Wert der Diversität, indem Sie mit den unterschiedlichen Stärken derjenigen Person beginnen, die die Minimierung durchführt. Fragen Sie nach direkten Erfahrungen, wie Andere in der Gruppe Schwierigkeiten in einer bestimmten Art und Weise aufgefasst haben.
<i>Wird abwehrend bezüglich der eigenen Gruppe und versucht deren Werte und Verhaltensweisen zu begründen.</i>	Hören Sie aktiv zu und antworten Sie zunächst nach Ihrem Gefühl. Normalerweise sehen diese Menschen ihre eigenen Werte bedroht. Fordern Sie sie auf, ihre Werte, die ihnen in diesem Augenblick wichtig sind, mitzuteilen. Arbeiten Sie darauf hin, dass Sie ihnen zeigen, wie diese Werte in einer multikulturellen Umgebung mitwirken und wie man nach ihnen leben kann.

Auf Defensivität antworten

Die meisten Schwierigkeiten, die während des Spiels auftauchen, sind verkappte persönliche Angelegenheiten. Diese tendieren dazu, in den Spielprozess übertragen zu werden. Es ist psychologisch sicherer, gegen die Dynamik des Spiels Einwände zu erheben, anstatt Unsicherheiten über sich und sein Verhalten oder das anderer zu thematisieren.

Es gibt Wege, seine Gruppe, sich selbst und seine Ansichten der Realität vor einer vermeintlichen Bedrohung zu schützen. **diversophy**[®] wurde entwickelt, um Spielern das richtige Maß an Unterstützung zu bieten und sie herauszufordern, Schwierigkeiten zu verstehen und zu akzeptieren. Dennoch könnten die Dynamiken von bestimmten Gruppen eine gewisse Steuerung seitens des Spielleiters benötigen. Hier sind einige Reaktionen, die Einzelne hervorbringen können und einige hilfreiche Antworten:

Der effiziente Spielleiter muss diese Dinge zunächst in ihrer/seiner Denkweise erkennen. Danach ist es möglich, behutsam einzugreifen, um auf die Schwierigkeiten und Gefühle der Spieler einzugehen, sie dennoch herauszufordern ohne die Thematik herunterzuspielen.

Die Karten "markieren"

Das Markieren der Karten ist ein Mittel um mit Konflikten umzugehen, die sich gegen den Inhalt der Spielkarten richten. Wenn sich ein Spieler mit dem Thema befasst oder ihm die Information einer bestimmten Karte unklar erscheint oder sie nicht seinem Geschmack entspricht, kann der Spielleiter vorschlagen, die Karte mit einem Post-it zu markieren, um sie nach dem Spiel während der Besprechung zu diskutieren.

Zögern Sie nicht, das Spiel zu unterbrechen, um störende Themen zu besprechen, die auftreten könnten. Der Zweck des Spiels besteht darin, Themen der Verschiedenheit an die Oberfläche zu bringen, sie zu diskutieren und zu lösen. Indes ist es selten nötig das Spiel zu unterbrechen; dennoch ist es besser, als dass die Spieler sich ständig mit einem Problem befassen müssen, das ihre ganze Energie benötigt. Nach der Diskussion eines Themas ist es nicht halb so bedeutsam wie zu Beginn und nach ein paar Minuten Diskussion sind die Spieler bereit, das Spiel wieder aufzunehmen.

Auswerten und Schlussfolgern

Aus der Lernperspektive betrachtet, ist die Auswertungsrunde genau so wichtig wie das Spiel an sich. Für welches Spielende Sie sich auch entscheiden, planen Sie mindestens eine halbe Stunde für die Nachbesprechung ein. Das Nachbesprechen befähigt die Spieler einerseits, herausragende Lerneffekte und Fragen mit den anderen zu teilen, andererseits können sie sich für die Einsichten während des Spiels bedanken. Das Spiel wurde entwickelt um die Interaktion zwischen den Spielern zu steigern und kulturelle Differenzen auftauchen zu lassen.

Die Nachbesprechung funktioniert am besten, wenn sie sich zunächst auf die Aktionen und Reaktionen der Spieler und dann auf die Spieldynamiken und die Spielkonstruktion konzentriert.

Es ist die Aufgabe des Spielleiters die Nachbesprechung zu leiten. Dennoch können sich auch die anderen Spielleiter (falls vorhanden) daran beteiligen, von Gruppe zu Gruppe gehen, um eventuelle Probleme zu klären, Leute auf Auswertungsfragen aufmerksam machen, falls sie welche überspringen, etc.

Falls Sie der 1. Spielleiter sind, überlegen Sie sich, wie Sie die Nachbesprechung einführen. Es ist gewöhnlich am besten, die Nachbesprechung in den Teams durchzuführen, in denen die Spieler das Spiel beendet haben. Ihre Einführung sollte sich auf die Ziele konzentrieren, die Sie sich für dieses Meeting gesetzt haben. Gewöhnlich bedeutet das, die Teilnehmer zu ermutigen, die folgenden Dinge zu diskutieren:

- ✦ Ihre wichtigsten Lerneffekte.
- ✦ Ihre Gefühle, die sie während des Spiels empfunden haben.
- ✦ Fragen über Verschiedenheit, die als Ergebnis des Spiels entstanden sind.
- ✦ Karten die für die Diskussion markiert wurden.

Diskussionsfragen:

1. Welche Erkenntnisse und Lerneffekte haben Sie während des Spiels erfahren?
2. In wiefern hat das Spiel an sich kulturelle Werte der Spieler hervorgerufen? (z.B. haben sie konkurriert oder eher zusammengearbeitet?)
3. Was haben Sie gelernt, das Sie sofort in Ihrem Job oder in Ihre Beziehung zu anderen einbringen können?
4. Welche Konsequenzen sehen Sie und welche weiteren Schritte unternehmen Sie nun als ein Ergebnis des Spiels?

Kundenbetreuung

GSI und unsere internationalen Partner bieten sowohl direkt interkulturelles Training mit **diversophy** an, als auch die Ausbildung von Spielleitern zum Gebrauch des Spiels. Um ein innerbetriebliches Seminar für Ihre eigene Organisation oder um ein Training für Fachleute durchzuführen, rufen Sie uns bitte an. Den Onlinekatalog der **diversophy** Produkte und Dienstleistungen, sowie Kurzversionen der Spiele können Sie unter www.diversophy.com einsehen. Wir bieten an:

- ✦ Vorschläge und Tipps zur Nachbesprechung um das Spiel auszuführen.
- ✦ Die besten Übungen, die auf Erfahrungen der Spieler basieren.
- ✦ Wie Sie das Spiel an Ihre eigenen Bedürfnisse anpassen.
- ✦ Artikel und Rezensionen über **diversophy**[®]
- ✦ Zugang zu Forschung und Projekten über das Spiel.

Wir sind immer bereit, das Spiel mit Ihnen zu überprüfen, aber wir regen auch Benutzer des Spiels an, Informationen auszutauschen. Bitte sprechen Sie über Erfolge, Vorschläge und neue Ideen mit uns. Schicken Sie uns Ihre Fragen und Problemstellungen. Es wäre hilfreich, wenn Sie uns den Kontext, das Umfeld und die Art der Gruppen beschreiben, in denen Sie das Spiel benutzen.

Schicken Sie uns Ihr Feedback zu diesem Trainingsinstrument an service@diversophy.com.



George Simons International

Ein virtuelles Netzwerk

Telefon

+33 4 92 97 57 35 (EU)

+1 831 531-4706 (USA)

Online

www.diversophy.com

service@diversophy.com

(Skype) gfsimons

di -ver'- so -phy, n. [Lat. *Diversus*, pp. *divertere*, girar en varias direcciones, habilidad, sabiduría].

1. Talento o habilidad para tratar con personas diferentes de uno mismo; aptitud cultural.
2. Un juego cuyo propósito es de desarrollar este talento, habilidad e inteligencia en las personas que lo juegan.

Introducción

Este instrumento de entrenamiento está diseñado para ampliar la capacidad cultural de su organización y de sus trabajadores. Apodera a los que lo juegan a trabajar y a comunicar eficazmente a pesar de las diferencias.

El juego lleva a los jugadores desde el etnocentrismo – estar ensimismado en la cultura de uno mismo, la manera de juzgarse al estar enfrentado con la diversidad – hacia la “diversofía”, un estado más elevado de sensibilidad y comprensión.

En el camino hacia una mayor capacidad cultural, los jugadores tienen que responder a los cinco tipos de cartas diferentes que constituyen la baraja.

1. **diversiSMARTS** (las verdes): desafían los conocimientos del jugador sobre temas culturalmente específicos.
2. **diversiCHOICE** (las amarillas): ponen a los jugadores en situaciones interculturales que los retan a tomar decisiones de cómo responder o comportarse mejor.
3. **diversiSHARE** (las azules): desarrollan la habilidad de comunicarse y formar equipos. Inspiran a los jugadores a compartir algo de sí mismos, de sus opiniones y sus sentimientos. Subrayan la idea de que todos somos diferentes, incluso dentro de nuestros propios grupos culturales, y de que aun hay cosas por aprender.
4. **diversiRISK** (las rojas): ponen los jugadores en situaciones fuera de su control. Algunas situaciones son positivas (+) y otras negativas (-). Estas cartas ayudan a los jugadores a experimentar, sin peligro alguno, de los beneficios o costes que crea la diversidad.
5. **diversiGUIDE** (las blancas): aportan conocimientos relacionados con la cultura que se está investigando y le piden al jugador que busque oportunidades para aplicarlos en su trabajo o en la vida.

¿Porqué utilizar un juego para educar sobre la diversidad intercultural?

Desde hace bastante tiempo se utilizan los juegos como poderoso instrumento de educación ya que éstos ayudan a crear modelos sobre la interacción humana que permiten al estudiante de adquirir y aplicar nuevos conocimientos y habilidades. Son especialmente útiles con temas sensibles: los jugadores pueden desarrollarse emocionalmente en un entorno de bajo riesgo, creado por un terreno ficticio de juego.

Al jugar a un juego, las personas crean una nueva cultura que después pueden examinar como parte del proceso de aprendizaje:

1. ¿Qué valores de sus propias raíces, por ejemplo de colaboración o competición, integran en el juego?
2. ¿Cómo reaccionan a los valores y estilos de jugar de los otros jugadores?

Puesto que los juegos son tan envolventes, disminuyen la resistencia de los jugadores a probar nuevas ideas y comportamientos, de tal forma que pueden aprender “a pesar de si mismos”.

diversophy[®] fue diseñado específicamente para satisfacer las demandas de empresas y sociedades de conseguir material para educar sobre la diversidad, que:

- Sea práctico, imaginativo y agradable, que no intimidase y que redujera el conflicto contraproducente y las confrontaciones.
- Incluya varios sentidos en el proceso de aprendizaje.
- Sea más allá de simplemente concienciar a las persona, para llegar a impartir habilidades e información culturalmente específica.
- Proporcione un resultado positivo y un sentimiento triunfante de haber aprendido algo.

Características de diversophy[®]

diversophy[®] involucra a los que a ello juegan en una situación de aprendizaje intensiva. Cada carta dice algo sobre la cultura y de como se integra en los individuos y los sistemas. Las actividades están basadas en el aprendizaje; por ejemplo, las cartas de riesgo pueden decir algo sobre el papel que juega el destino en una cultura específica.

El juego se puede jugar durante una hora antes de que el suministro de actividades se agote.

Toda la información cultural ha sido investigada cuidadosamente, actualizada con información del censo y documentada en los libros sobre diversidad, sociología y antropología.

Conocedores representativos de los grupos culturales descritos en los juegos también las han examinado para atestiguar su relevancia y precisión.

Además:

- **diversophy**[®] proporciona un programa rentable de serio aprendizaje que añada variedad y diversión a las conferencias y reuniones.
- Las reglas del juego son simples y los jugadores no requieren ni de experiencia previa ni de formación alguna sobre la diversidad cultural. Aun así, incluso esos jugadores con extensos conocimientos pueden aprender del juego y divertirse.
- Toda la información necesaria para guiar el juego se encuentra en esta Guía.

Cuándo utilizar diversophy[®]

diversophy[®] está pensado funcionar como unidad en sí misma o como parte integral de una enseñanza sobre diversidad, gestión global, comunicación y negociación intercultural más amplia. **diversophy**[®] está diseñado específicamente para grupos de menos de 25 personas. Para grupos más grandes ofrecemos la versión **diversophy**[®] **Conferencia**.

Además, el juego puede utilizarse como:

- Actividad durante la comida, la tarde o la pausa del trabajo.
- Actividad para terminar una sesión sobre la diversidad con una experiencia que confirma lo que la gente ha aprendido durante la sesión.
- Seguimiento a una formación ya realizada, administrada por la dirección.

Los materiales de diversophy[®]

El juego **diversophy**[®] contiene lo siguiente:

- Esta guía de presentación y facilitación.
- Una baraja de cartas de hasta 5 colores distintos.
- 3 cartas de "Inicio rápido" para jugar sólo con las cartas.
- 3 cartas de "Inicio rápido" para jugar con las cartas y el dado.
- 3 dados
- 3 cartas "Repaso del aprendizaje" con temas a debatir después del juego.

Aunque solamente se necesitan estos artículos para jugar a **diversophy**[®], tal vez quiera repartir lápices y Post-it[™] para que los jugadores puedan agregar sus preguntas y comentarios a las cartas mismas, para poder así discutirlos al final del juego.

Prepararse a jugar

Es la responsabilidad del monitor de:

- Estar familiarizado con las reglas del juego y la manera de jugar.
- Asistir en montar la sala y en distribuir los materiales antes del juego y ayudar a desmontar todo al final del juego.

- Responder a las preguntas que pueden surgir sobre las reglas del juego.
- Estar familiarizado con la información, habiendo leído las cartas de antemano.

Introducción del monitor

Es la tarea del monitor de introducir y empezar el juego.

El/Ella deberá, de forma breve pero eficaz, mencionar los siguientes puntos en su explicación:

- Explicar la conexión entre el juego y la temática del ejercicio o conferencia.
- En pequeños grupos, dejar a los jugadores que lean las instrucciones del juego y aclarar las características que a usted le parezcan especialmente importantes y cualquier cambio que haya echo al modo en el que el juego se vaya a jugar.
- La presentación debería además fijar el tono del juego, combinando el propósito formal de enseñanza sobre diversidad con una manera divertida de hacerlo.

Maneras de jugar a diversophy®

Existen varios modos de usar este juego:

1. Se puede jugar utilizando solamente las cartas

Usando sólo las cartas, se puede jugar a **diversophy®** en grupos de cualquier tamaño. Divida el grupo mayor en equipos de 5 o 6 personas. Una baraja entera servirá para 3 equipos. En grupos muy grandes, tenga presentes a varios monitores para que le ayuden con el juego.

diversophy® (en su versión de conferencia) se puede jugar con más de mil personas en un auditorio con asientos fijos. Sin embargo, por lo general, es más cómodo usar un salón amplio con asientos móviles e incluso algunas mesas pequeñas.

Antes del juego

- Mezcle las cartas hasta que todos los colores estén bien distribuidos.
- Si van a jugar en varios equipos, divida la baraja ya mezclada en 2 o 3 partes. 50 cartas normalmente servirán para una hora de juego.
- Puede individualizar la baraja escogiendo las cartas que quiera que los equipos discutan y omitiendo las cartas que sean menos relevantes al ejercicio o grupo.
- Decida cuanto tiempo desea que dure el juego. Aunque también funciona con periodos de tiempo cortos, lo ideal sería como mínimo 90 minutos. Esto incluye 5 minutos de preparación y 20 minutos de repaso al final de juego.
- Si utiliza los Post-it™ para la parte de repaso del aprendizaje, distribuya un bloc y algunos lápices a cada grupo.

Iniciando el juego

- Presente el juego. Dígales a los participantes que van a tener una experiencia de aprendizaje en forma de juego, describa los objetivos a alcanzar, y dígales cuánto tiempo durará el juego.
- Distribuya una baraja de cartas y una carta de "Inicio rápido" (versión para jugar solamente con las cartas) a cada equipo y pídale a un miembro de cada equipo que lea la carta de inicio en voz alta.
- Dígales a los equipos que el monitor contestará a las preguntas relacionadas con la manera de jugar pero no con el contenido o lo apropiado de sus repuestas. Dígales que guarden ese tipo de preguntas para el final de la sesión.
- Si utiliza las notitas Post-it™ dígales a los jugadores que las peguen a las cartas que quieran examinar más tarde.

Durante el juego

- Al comienzo del juego, circule entre los equipos para contestar preguntas. Más tarde, mientras que juegan, para responder a las preguntas o problemas que surjan, pase por cada uno los equipos, pero con moderación.
- Es posible que algunos individuos no quieran realizar las actividades que aparecen en las cartas "Punto de vista". Anímelos, pero no obligue a jugar a los que se opongan.

Después del juego

- Declare el final del juego a la hora que haya determinado de antemano.
- Pídale a los participantes que cuenten los puntos individuales que hayan obtenido y el total de cada equipo. La persona de cada equipo con el mayor número de puntos es el campeón del equipo. El equipo con el mayor número de puntos gana el juego. Recuerde a los participantes que cada persona que juega y aprende es un ganador.
- Dependiendo de la cantidad de participantes y monitores que haya, pídales a los participantes que comenten el juego, en un grupo mayor o en sus propios equipos. Utilice la carta "Repaso del aprendizaje" que acompaña el juego o invente una nueva que se enfoque a sus propias metas educativas para dicho propósito.
- Recoja las cartas de cada equipo. No permita que las diferentes barajas se mezclen, ya que le costará mucho tiempo y esfuerzo separarlas de nuevo antes de jugar otra vez.

2. Para jugar con las cartas y el dado

Si va utilizar el dado, no mezcle las cartas de antemano, déjelas agrupadas según su categoría (su color), y asegúrese de seleccionar el mismo número de cartas de cada categoría.

Prepare, conduzca, y finalice el juego siguiendo las mismas instrucciones de la sección 1, arriba. Esta vez, sin embargo, deberá repartir al inicio del juego una carta de "Inicio rápido" (versión para jugar con las cartas y el dado) a cada equipo, indicada para poder jugar con las cartas y el dado.

3. Más usos para las cartas **diversophy**[®]

- Las cartas **diversophy**[®] se pueden utilizar de otras maneras en reuniones y programas de educación.
- Utilice una o varias cartas cuidadosamente seleccionadas para romper el hielo, para comenzar conversaciones o para cambiar el ritmo de una sesión. Repártalas entre las parejas o los grupos a fin de que las traten.
- Base discusiones, trabajos o representaciones en las situaciones descritas en las cartas.
- Combine estas cartas con las de otras barajas del juego **diversophy**[®] para así individualizar su contenido para un tema o evento en particular. Las barajas son fáciles a separar en sus respectivos montones ya que el logotipo de cada baraja es distinto.
- Añada sus propias cartas. Las cartas equivalen al cuarto de una hoja de papel normal de 8,5 x 11 pulgadas (o tamaño A6) y por lo tanto se puede fácilmente imprimir y agregar nuevas cartas a las ya existentes en el juego. Puede convertir los escenarios de trabajo de sus propios jugadores en cartas adicionales. Para individualizar sus instrucciones u obtener información de cómo individualizar su juego, contáctenos directamente en service@diversophy.com

Localización de problemas

Del etnocentrismo a la diversofía

Los analistas han apuntado a la necesidad de pasar por varias etapas de conocimiento para poder desarrollar una conciencia y habilidad multicultural. Sería beneficioso que el monitor o entrenador del juego conocieran estas etapas y de cómo impactan al juego. La manera de responder de los participantes a las diferentes cartas le indicará en que etapa de su desarrollo se encuentran y le ayudará a decidir a que temas encaminarse durante la discusión general al final del juego.

Comportamientos etnocéntricos

La mayoría empiezan en el etnocentrismo, dónde creemos que nuestra cultura es la única correcta; e incluso llegamos a decirles a los demás que algo "o se hace de mi manera o a la calle". La mayoría del tiempo no somos conscientes de estas opiniones pero salen a relucir en la manera en que actuamos y en los que decimos.

Ejemplos de pensamientos y comportamientos etnocéntricos durante el juego incluyen a jugadores que:

- Niegan la necesidad del juego o insisten en que la empresa o grupo tiene cosas más importantes que hacer con sus recursos y su tiempo.

- Utilizan sus propios valores para interpretar el comportamiento o las respuestas de los demás. A esto se le suele llamar “atribución” y es un comportamiento normal que aprendemos a manejar al volvernos más expertos en comprender y tratar con las diferencias culturales.
- Nombran estereotipos o prejuicios negativos o comparan desfavorablemente a otros grupos culturales por su manera de hacer las cosas. Esto ocurre cuando representantes de éstos grupos no se encuentran en el grupo de jugadores.
- Dicen que “todos somos iguales por dentro” o son reacios a definir o discutir las diferencias étnicas como una realidad. A menudo, afirmarán que hacer esto es etiquetar o estereotipar a los demás. Algunos insistirán en que el juego mismo estereotipa a los demás al incluir información culturalmente específica en algunas de las cartas.
- Dicen que “en Roma hay que hacer como los romanos”.

Comportamientos etnocéntricos no insinúan un prejuicio. Simplemente es dónde empieza la mayoría de la gente. Muchas personas son etnocéntricas, pero aprenden a abrirse a nuevas experiencias y relaciones.

Etnocentrismo invertido

El etnocentrismo invertido, también conocido como el “estado romántico”, es el resultado de un choque cultural que ocurre cuando uno se encuentra expuesto al poder de otra cultura. Uno se enamora, abraza, alaba o imita lo que uno piensa es superior en otra cultura o grupo. Todo lo que hacen los demás es bueno y precioso mientras que todo lo relacionado con la propia cultura es malo. Ejemplos de comportamiento de etnocentrismo invertido durante el juego pueden incluir:

- Personas que glorifican ciertas culturas (habitualmente primitivas, nativas u oprimidas) y estiman sus creencias, valores y comportamientos como superiores a los propios.
- Personas que intentan asimilar o convertirse totalmente a otra cultura.
- Estereotipar “positivamente” a otros, por ejemplo suponer que todos los asiáticos son buenos en matemáticas o que todas las personas con discapacidades son buenos ejemplos de combatir la adversidad.
- Personas que desacreditan sus propios grupos culturales; por ejemplo, hombres blancos que se dejan a sí mismos y a otros hombres en mal lugar.

Hacia la aptitud cultural

Es posible que las personas en ambas de estas etapas se resistan a discutir con otros, sobre sus sentimientos o sobre sus propias experiencias con prejuicios o diferencias. El objetivo de aprender sobre diversidad y de **diversophy**[®], en especial, es de permitir a las personas de cambiar sus ideas y comportamiento para llegar desde estas dos etapas problemáticas hasta **diversophy**[®]. Esta aptitud cultural necesita de varias adicionales etapas de desarrollo.

1. Comprensión Cultural

Primero, llegamos a un estado de comprensión cultural, también llamado “relatividad cultural”. Empezamos a darnos cuenta de que las culturas de los demás hacen lo mismo por ellos que lo que hace la nuestra por nosotros, es decir, proporcionarnos con un conjunto de reglas internas para poder sobrevivir y tener éxito en nuestro entorno, promoviendo estas soluciones a través del lenguaje, la cultura, el arte, la tecnología, las leyes y los valores sociales. Al comprender esto, empezamos a observar las diferencias con curiosidad e interés en vez de prejuicios y burlas.

En lo que concierne a su comportamiento, las personas que experimentan la fase de comprensión cultural empiezan a asimilar la cultura ajena y a hacer compromisos, como decir por ejemplo: “no somos romanos pero podríamos intentar la forma romana de hacerlo y ver que pasa”.

Un subproducto de este proceso es comprender que la cultura propia es una entre muchas y que como cultura tiene sus peculiaridades, prejuicios y diferencias; darse cuenta de que “los romanos lo hacen de una manera y nosotros de otra”.

2. Empatía

Este paso nos lleva a tener empatía con los demás, cuando intentamos solucionar problemas ocasionados por las diferencias y crear relaciones que nos permiten colaborar con los demás. Dejamos de sentir por ellos (simpatía, característica del etnocentrismo) y empezamos a sentir con ellos, sin desposarnos con sus valores o estar de acuerdo con sus comportamientos: “comprendo por qué los romanos piensan o actúan de esa manera”.

El monitor tiene que estar dispuesto a integrar estos elementos en su propio pensamiento para poder intervenir con delicadeza, afirmando la dificultad y los sentimientos de los jugadores sin minimizar sus asuntos.

3. Valorar las diferencias

De esto, y al aumentar el contacto con los demás, aprendemos a valorar las diferencias, las nuestras y las de los otros, por las abundantes posibilidades que integran en nuestras relaciones y en nuestro trabajo. Esta fase es distinta del etnocentrismo inverso ya que está basada en la apreciación en vez de la infatuación. Jugadores en estas fases:

- Buscan maneras de utilizar la información que adquieren para entender a los demás y para encontrar nuevas e innovadoras soluciones a los problemas.
- Buscan oportunidades para aprender más.
- Están dispuestos a arriesgarse y probar nuevos retos.
- Dicen “aquí hay una visión romana antigua que puede que sea la solución a nuestro problema, ¿alguien tiene otra propuesta?”

El individuo que recorre estas etapas llega finalmente a un nivel más profundo de conocimiento personal. Como monitor puede que tenga que ayudar a algunas personas que participan en este juego, y no hasta más tarde, experimentan fuertes reacciones como resultado de nunca antes haber expresado ciertos sentimientos o haber discutido ciertos temas.

Recuerde que usted como monitor no es un árbitro y no tiene que juzgar a los participantes y por lo tanto tampoco tiene que solucionar los asuntos que surgen de un comportamiento o dicción etnocéntrica.

Asimismo, no utilice estas etapas para etiquetar a las personas. A menudo, las personas se comportan de un modo cuando tratan algunos temas o personas y de otro distinto con los demás. Darse cuenta de que usted mismo se comporta de forma distinta en diversos momentos le puede ayudar a tener empatía con los jugadores.

Manejar reacciones específicas

Como en todos los escenarios de aprendizaje, confíe en que de vez en cuando, durante el juego, los jugadores se resistan, estén a la defensiva o creen conflictos. La diversidad es un tema delicado pues trata con la identidad propia y la ajena. Pone nuestro comportamiento en cuestión. En consecuencia, algunos pondrán objeciones al juego mismo, al contenido de las cartas, a las reglas, como dirige usted el juego, etc. Algunos pueden opinar incluso que el juego no sea políticamente correcto.

Esta sección de la Guía está dirigida a las preguntas planteadas sobre el juego, las dificultades creadas por los jugadores y sobre el manejo de disputas. Sería ventajoso para el monitor recordar que resistirse, estar a la defensiva y crear conflicto son energías que dan vida y propósito al juego. Son formas de energía en proceso de transformación. Utilícelas sin dejar que se descontrolen.

OBJECION	COMO PUEDE RESPONDER
<i>¡No quiero participar en este juego! (por cualquier razón)</i>	"Eso está bien, los espectadores también pueden aprender. ¿Por qué no se une a un equipo y lo observa? Por supuesto, puede unirse al juego si en algún momento lo desea." (Intente no tener más de un espectador por equipo).
<i>Ofenderse por algo que haya dicho otro jugador en respuesta a una de las cartas.</i>	Escuche atentamente y responda primero al sentimiento del jugador: "Puedo ver que tienes fuertes opiniones hacia la respuesta de X. Todos nos estamos desplazando desde estar ensimismados en nuestras propias culturas a apreciar la diversidad. Ambos el valor de compartir y la paciencia de escuchar sin burla son pasos importantes en la fundación de sensibilidad y nuevas habilidades. Gracias por compartir tus opiniones."
<i>Menospreciar continuamente las diferencias entre las personas o los efectos de los estereotipos y los prejuicios.</i>	Escuche atentamente y responda primero al sentimiento del jugador. Explore el valor de ser diferente, empezando con los diversos puntos fuertes del individuo que está menospreciando. Pídale a las demás personas del grupo que describan situaciones en las que ellas mismas hayan experimentado diferencias de manera significativa.

OBJECION	COMO PUEDE RESPONDER
<i>Ponerse a la defensiva con su propio grupo e intentar justificar sus valores y comportamientos.</i>	Escuche atentamente y responda primero al sentimiento del jugador. Normalmente, estas personas sienten que sus valores están siendo amenazados. Pídeles que compartan los valores que son importantes para ellos. Intente mostrar como estos valores pueden coexistir y contribuir a un ambiente multicultural.

Responder a situaciones con personas a la defensiva

La mayoría de los problemas que pueden surgir durante el juego serán asuntos personales disfrazados. Éstos tienden a transferirse a la forma de jugar. Es psicológicamente más seguro de tratar el asunto con la dinámica del juego que plantear incertidumbres sobre uno mismo y sobre comportamiento con los demás.

Hay maneras de proteger la manera de ver la realidad de uno mismo, de su grupo o su familia de amenazas percibidas. **diversophy**[®] ha sido diseñado para dar a los jugadores la cantidad correcta de apoyo y desafío para entender y aceptar las diferencias. Sin embargo, la dinámica de ciertos grupos puede requerir alguna gestión por parte del monitor. Algunos ejemplos de las reacciones de individuos y posibles respuestas a ellas son las siguientes:

El monitor tiene que estar primero dispuesto a aceptar estos elementos en su propio pensamiento para poder intervenir con delicadeza, para atestiguar las dificultades y sentimientos de los jugadores y aún desafiarlos sin menospreciar sus asuntos.

Marcar las cartas

Marcar las cartas es un dispositivo para hacer frente al choque dirigido al contenido de las cartas del juego. Cuando a un jugador le parece que la información contenida en una carta en particular no está clara o no es de su agrado, el monitor puede sugerir que el jugador marque la carta con un Post-it[™] para así discutir la temática de la carta cuando el juego haya terminado y el repaso del aprendizaje empiece.

No dude en pausar el juego para hablar sobre lo que ha ocurrido si surge una cuestión verdaderamente contraproducente. El propósito del juego es sacar a luz, discutir y solucionar las tramas de la diversidad. Mientras que raramente es necesario de interrumpir el juego, es mejor interrumpirlo que dejar a los jugadores seguir jugando con un problema que, debajo de la superficie, acapara toda la energía. A menudo, el asunto, cuando se discute, no es tan trascendental como parece al principio y después de algunos minutos de discusión los jugadores se sienten listos para continuar con el juego.

Repaso y conclusión

Desde la perspectiva del aprendizaje, el periodo de repaso es tan importante como el juego. Elija la manera de terminar el juego que elija, deje al menos media hora para repasar lo aprendido. Este repaso permite a los jugadores de compartir sus aprendizajes y sus preguntas más destacadas además de dar la oportunidad de darles las gracias a los demás jugadores por la ayuda y las ideas perspicaces propuestas durante el camino. El juego está logradamente diseñado para maximizar la interacción entre los jugadores y para que las diferencias culturales salgan a la luz.

Es el deber del monitor principal de proceder con la sesión de repaso del aprendizaje. Sin embargo, los otros monitores (si los hay) pueden participar, moviéndose de grupo a grupo y solucionando problemas cuando sea necesario y trayendo a la gente devuelta a las preguntas si se han ido del camino.

Si usted es el monitor principal, planifique como va introducir el proceso de repaso. Normalmente lo mejor es dejar a los jugadores que repasen lo aprendido en los mismos equipos en los que terminaron el juego. Su introducción debería concentrarse en las metas que fijó usted para la reunión, lo que suele significar tener que animar a los participantes a discutir cosas tales como:

- Sus aprendizajes más importantes.
- Los sentimientos que han experimentado durante el juego.
- Las preguntas sobre diversidad que surgieron como consecuencia de jugar al juego.
- Las cartas que marcaron para el debate posterior.

Preguntas para debatir

1. ¿Qué clarividencias y enseñanzas le vinieron a la cabeza durante el periodo de juego?
2. ¿Cómo se notaron los valores culturales de los jugadores a través de su forma de jugar? ¿Competieron o colaboraron?
3. ¿Qué ha aprendido que pueda utilizar inmediatamente en su trabajo o en sus relaciones con los demás?
4. ¿Cuáles son algunas de las consecuencias que puede divisar y cuáles los próximos pasos que tomará como resultado de jugar a este juego?

Respaldo para el cliente

GSI y nuestros socios internacionales pueden proporcionarle entrenamientos interculturales para aprender a usar el juego **diversophy**[®], aparte de entrenar a sus propios monitores para presentar el juego. Por favor, llámenos o mándenos un correo electrónico si quiere programar una clase de entrenamiento para su propia organización o sus consejeros profesionales, la cual sería llevada a cabo en su propia organización.

Puede obtener catálogos de nuestros productos y servicios y muestras de distintas versiones del juego en la página Web (www.diversophy.com).

Escribanos a service@diversophy.com para obtener:

- Sugerencias de cómo resolver problemas con el juego
- Información sobre los mejores usos, basados en las experiencias de otros usuarios
- Información de cómo individualizar el juego según sus propias necesidades
- Artículos y comentarios sobre el juego **diversophy**[®]
- Una lista de investigaciones y proyectos relacionados con el juego.

Siempre estamos dispuestos a solucionar cualquier complicación que tenga con el juego, pero de igual forma les recomendamos a los usuarios del juego que compartan sus ideas con nosotros. Cuéntenos, por favor, del éxito que logre con el juego, y cualquier sugerencia o idea nueva. Mándenos sus preguntas y consideraciones. Nos ayudará si nos describe el contexto, el ambiente y la naturaleza de los grupos en que está siendo usando el juego. Le agradeceremos sus contribuciones a nuestro foro.

Haga el favor de enviarnos cualquier comentario sobre este instrumento de entrenamiento por medio de un correo electrónico dirigido a service@diversophy.com

Gracias, y ¡disfrute el juego!



George Simons International

Red virtual

Teléfono

+33 4 92 97 57 35 (FR)

+1 831 531-4706 (EE.-UU.)

Electrónico

www.diversophy.com

service@diversophy.com

(Skype) gfsimons