

Kamila TROCHOWSKA

Akademia Obrony Narodowej

k.trochowska@aon.edu.pl

„ZDOBYWANIE SERC I UMYŚŁÓW” OD KUCHNI¹

AMERYKAŃSKIE DOŚWIADCZENIA W OPERACJONALIZACJI KULTURY DLA POTRZEB WOJSKOWYCH

ABSTRACT

“Winning hearts and minds” – behind the scenes. American experiences in operationalization of culture

The following article is a summary of research performed by the Author in American military institutions (among others Command and General Staff School, U.S. Army War College, U.S. CENTCOM in the years 2010-2013), which aim was to create a comprehensive training and deployment model of operationalization of culture for military operations for the Polish Armed Forces. In this part of research results, American solutions in the field of training, doctrines and operational activity were analyzed, all those that aim at improving operational effectiveness through the integration of socio-cultural knowledge of the AOO and non-kinetic military activities.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo militarne, operacjonalizacja kultury, amerykańska kultura militarna, nauki społeczne, etyka

Keywords: military security, American military culture, social sciences, operationalization of culture, ethics

¹ Projekt został sfinansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki, decyzja nr DEC-2011/01/N/HS5/00981.

WSTĘP

Czynniki społeczno-kulturowe mają obecnie kluczowe znaczenie w kształtowaniu międzynarodowego środowiska bezpieczeństwa militarnego. Istnieje wiele przesłanek świadczących o tym, że gwałtownie rośnie zainteresowanie możliwościami wykorzystywania takiej wiedzy w działaniach mających na celu poprawę bezpieczeństwa militarnego państwa, ze względu na globalne trendy, takie jak nacjonalizmy, społeczny tradycjonalizm z równoległymi procesami demokratyzacji na Bliskim Wschodzie, regionalizacja świata oraz ewolucja konfliktów dotychczas głównie o podłożu ideologicznym bądź nacjonalistycznym w stronę religijnych i kulturowych. Ponadto zmieniło się znacznie środowisko bezpieczeństwa – podczas gdy do początku zimnej wojny głównym zagrożeniem bezpieczeństwa państwa były konwencjonalne konflikty zbrojne na dużą skalę, kładziono wówczas nacisk na przygotowania obronne terytorium państwa, zimna wojna przyniosła prymat wyścigu zbrojeń, rozwoju koncepcji odstraszenia oraz tzw. „wojen zastępczych” (*proxy wars*²). Właśnie podczas jednej z nich – wojny w Wietnamie – Stany Zjednoczone uświadomiły sobie, jak duże znaczenie mają czynniki kulturowe i znajomość przedmiotu działań militarnych w tych aspektach. Kolejne porażki strategiczne – podczas operacji w Somalii (1993), niemożność ochrony systemu bezpieczeństwa państwa przed atakami terrorystycznymi w roku 2001, nieumiejętność zapewnienia stabilnej sytuacji w Iraku czy chociażby niemożność osiągnięcia celów operacji ISAF oraz stricte przeciwpartyzanckiej Enduring Freedom w Afganistanie – potwierdziły jedynie słuszność przedstawionej tezy.

Wydaje się, że w trakcie współczesnych operacji (takich jak Irak czy Afganistan) siły amerykańskie nie do końca potrafią wykorzystać doświadczenia z poprzednich konfliktów. Podczas pobytu w U.S. Army Heritage and Education Center autorka miała bowiem okazję zapoznać się z oryginalnymi, obecnie odtajnionymi raportami z odbudowy prowincji wietnamskich m.in. z memorandum *Evolution of a Vietnamese Village. Part I: The Present, after Eight Months of Pacification*³. Dokument ten doskonale oddaje specyfikę trudności prowadzenia odbudowy pokonfliktowej, niepowodzenia kampanii COIN (*counterinsurgency operations* – operacji przeciwpartyzanckich) oraz wrogie nastawienie ludności lokalnej do sił wojskowych. Wydaje się, że wystarczyłoby zamienić nazwę miejsca na którąkolwiek z operacji odbudowy prowadzonych przez armię amerykańską obecnie – i większość problemów byłaby taka sama. Paradoksalnie jedynie Stany Zjednoczone posiadają tak rozległy i zinstytucjonalizowany system operacjonalizacji kultury⁴ dla potrzeb militarnych, z bardzo

² Ch. Loveman, *Assessing the Phenomenon of Proxy Intervention*, „Journal of Conflict, Security and Development” 2002, Vol. 2, nr 3, s. 30-48, [online] <http://dx.doi.org/10.1080/14678800200590618>.

³ M. Pearce, *Evolution of a Vietnamese Village. Part I: The Present, after Eight Months of Pacification*, Memorandum RM-4552-1-ARPA, 1965.

⁴ Operacjonalizacja kultury definiowana jest jako wszelkie procesy i umiejętności niezbędne dla identyfikacji znaczących cech kultury środowiska, w którym prowadzone będą działania militarne, oraz

dobrymi rozwiązaniami teoretycznymi. Jednak w praktyce wszystkie te rozwiązania nie przynoszą spodziewanych rezultatów. W niniejszym artykule zajmiemy się więc analizą i krytycznym przeglądem systemów szkoleń, opracowań teoretycznych i doktrynalnych oraz rozwiązań w zakresie operacjonalizacji kultury, stosowanych podczas operacji militarnych, oraz próbą odpowiedzi na pytanie, dlaczego tak się dzieje.

PRZEGLĄD HISTORYCZNY

Amerykanie, których doświadczenia są najbardziej rozległe na polu operacjonalizacji kultury⁵, od samego początku licznych wojen z ludnością rdzenną, siłą bądź przekupstwem wcielali ich w swoje szeregi, by zyskać bezcennych zwiadowców znających doskonale zarówno teren, jak i zwyczaje tubylców, co umożliwiało im tym skuteczniejszą eliminację Indian z ich ziem. Ramy instytucjonalne jednak działalność kulturoznawcza dla celów wojskowych i strategicznych, zaczęła przyjmować podczas I wojny światowej, przybierając postać – jak to wówczas określił jeden z klasyków antropologii Franz Boas – „naukowego szpiegostwa”. Co ciekawe, o ile działalność Brytyjczyków: T. S. Lawrence’a, Woolseya oraz Gertrude Bell na Bliskim Wschodzie sponsorowana była przez rząd, antropologowie amerykańscy w służbie krajowi w tym czasie utrzymywani byli przez instytuty badawcze i instytucje kultury. I tak Spinden za pensję Amerykańskiego Muzeum Historii Naturalnej zbierał informacje w Nikaragui, a Carnegie Institution utrzymywał Morleya podczas badań terenowych na potrzeby armii w Ameryce Południowej – traktując to jako służbę ojczyźnie.

Druga wojna światowa w przypadku Amerykanów to już szerzej zakrojona działalność uznanych antropologów, takich jak Gregory Bateson, Margaret Mead i Clyde Kluckhohn (twórcy *U.S. Army culturally sensitive curriculum*, czyli programu szkoleń w zakresie świadomości kulturowej) czy Richard Tylor dla Biura Informacji Wojennej (Office of War Information, OWI), Biura Usług Strategicznych (Office of Strategic Services, OSS) i Rady Etnograficznej (Ethnographic Board, EB), oraz słynny raport Ruth Benedict, który stał się później podstawą powojennej „demokratyzacji” Japonii, wydany następnie w formie książki *Chryzantema i miecz – wzory kultury japońskiej*, będącej jednym z fundamentalnych dzieł współczesnej antropologii⁶.

włączenie owej wiedzy i umiejętności w przygotowanie i prowadzenie tych działań. Obejmuje ona aktywności podejmowane w tym względzie zarówno wobec komponentów wrogich, neutralnych czy przyjaznych rejonu operacji, jak i sił sojuszniczych, od fazy przygotowania operacji, szkoleń, stosowania rozwiązań polowych, aż po ocenę efektywności i wykorzystywanie doświadczeń.

⁵ Więcej na temat historycznego przeglądu działań amerykańskich w tej dziedzinie oraz implikacji amerykańskiej kultury militarnej zob. K. Trochowska, *Świadomość międzykulturowa i operacjonalizacja kultury w operacjach populacjocentrycznych – doświadczenia amerykańskie*, [w:] *Bezpieczeństwo dla rozwoju. Komunikacja międzykulturowa w operacjach reagowania kryzysowego*, red. A. Czupryński, L. Elak, H. Schreiber, Warszawa 2012.

⁶ D. Price, *Anthropological Intelligence. The Deployment and Neglect of American Anthropology in the Second World War*, Durham 2007, s. 1-11, 89, 199.

Podczas wojny w Wietnamie USA musiały natomiast walczyć z dwoma rodzajami przeciwników: konwencjonalną armią Wietnamu Północnego oraz rebeliantami Wietkongu, a brak zrozumienia przeciwnika, który operował wśród miejscowej ludności, prócz ogromnej liczby ofiar zarówno wśród żołnierzy amerykańskich, jak i ludności cywilnej udaremniał też wszelkie wysiłki niesienia pomocy w wiejskich częściach kraju. W związku z tym prezydent Johnson powołał w roku 1966 cywilno-wojskową organizację Civilian Operations and Revolutionary Development Support (CORDS), której zadaniem było minimalizowanie wpływu działań partyzantów na ludność lokalną i promowanie poparcia dla rządu Wietnamu Południowego w rejonach wiejskich poprzez integrację etnograficznych działań wywiadowczych z operacjami cywilno-wojskowymi. Co ciekawe, część z jego pracowników miała mieszkać z lokalną ludnością i prowadzić tam badania w zakresie kultury, zwyczajów i społecznej percepcji rebeliantów. Mimo że ostateczny efekt osiągnięty przez CORDS jest dyskusyjny, uświadomiło to konieczność systematyzacji i instytucjonalizacji narzędzi zrozumienia schematów kultury lokalnej populacji dla zwiększenia efektywności czy nawet powodzenia operacji⁷.

W latach 90. natomiast konieczność rozumienia wpływu czynników społeczno-kulturalnych na operację uwidoczniła się w trakcie misji Restore Hope w Somalii, zakończonej, jak wiemy, wycofaniem z tego rejonu wojsk amerykańskich po tragicznych zdarzeniach w Mogadiszu w 1993 r. Dla publiczności amerykańskiej wszelkie granice zrozumienia kulturowego zostały przekroczone, kiedy CNN pokazało relację na żywo z świętowania „zwycięstwa” przez rebeliantów, którzy ciągnęli przez ulice zbezczeszczone ciała trzech amerykańskich żołnierzy⁸. Jak powiedział potem gen. Anthony Zinni z USMC, *Jeżeli nie rozumiesz kultury, zwyczajnie robisz głupie rzeczy*. Główna lekcja wynikająca z tamtych doświadczeń to konieczność gruntownych i wielowymiarowych studiów nad terenem operacji i ludnością go zamieszkującą, dzięki której uniknąć można niezamierzonych, a szkodliwych konsekwencji działań militarnych⁹.

Różnorodne pomniejsze konflikty lat 90. po 11 września ustąpiły miejsca wielkiej „wojnie z terroryzmem”, której fizyczne pola bitwy zlokalizowano w Iraku i Afganistanie. Dotychczasowe doświadczenia wyniesione z tych miejsc oraz skoncentrowanie wysiłku głównie na działaniach COIN oraz walce z zagrożeniami asymetrycznymi podczas operacji populacjocentrycznych przypomniało teoretykom i praktykom polityki i strategii o znaczeniu kultury nie tylko na poziomach operacyjnym i taktycznym, ale i strategicznym. Mielśmy więc wtedy do czynienia ze słynnym „kulturowym zwrotem” amerykańskiego Departamentu Obrony¹⁰. W efekcie pogarszania się sytuacji strategicznej zarówno w Iraku, jak i Afganistanie zaczęto szukać nowych rozwiązań pozwalających na zyskanie poparcia i współpracę lokalnej ludności, poprawę wizerunku sił koalicji

⁷ E. Eldridge, A. Neboshynsky, *Quantifying Human Terrain*, Thesis/Dissertation, Naval Postgraduate School, Monterey, Ft. Belvoir 2008, s. 9.

⁸ C. Dauber, *Image as Argument: The Impact of Mogadishu on U.S. Military Intervention*, „Armed Forces and Society” 2001, Vol. 27, nr 2, [online] <http://dx.doi.org/10.1177/0095327X0102700203>.

⁹ E. Eldridge, A. Neboshynsky, *Quantifying...*, s. 10.

¹⁰ J. Kim, *Cultural Dimensions of Strategy and Policy*, Carlisle 2009, s. 1-3, *Letort Papers*.

czy ISAF oraz wdrażanie nowych rozwiązań mających na celu zwiększenie efektywności operacji. Pierwszym krokiem ku temu była zmiana dokonana przez gen. Davida Petraeusa strategii działania w Iraku oraz wydanie w grudniu 2006 r. przełomowego *Counterinsurgency Field Manual 3-24*¹¹, który z dużą szczegółowością omawiał nowe procedury i techniki zapobiegania i zwalczania działań partyzanckich, metody analizy „terenu ludzkiego” oraz sposoby wykorzystania świadomości kulturowej dla sukcesu operacji, takie jak postępowanie z ludnością, zbieranie i profilowanie informacji, organizacja patroli i inne wskazówki niezbędne do zapewnienia wojskom dobrych relacji z cywilami, którzy w operacjach populacjocentrycznych mają kluczowe znaczenie, gdyż wróg operuje i kryje się właśnie w ich środowisku.

DZIAŁALNOŚĆ SZKOLENIOWA

Projektowaniem szkoleń i działalnością szkoleniową w zakresie kształtowania kompetencji międzykulturowych dla potrzeb prowadzonych operacji zajmują się odpowiednie ośrodki rodzajów sił zbrojnych. W przypadku wojsk lądowych działalnością szkoleniową i tworzeniem doktryn na potrzeby operacyjne zajmuje się U.S. Army Training and Doctrine Command (TRADOC), a zadanie szkolenia żołnierzy, oficerów i specjalistów cywilnych spoczywa przede wszystkim na jednostce Fort Leavenworth w Kansas, w której działa University of Foreign Militaries and Cultural Studies (UFMCS), oraz Command and General Staff School (CGSS). Szkoleniem jednostek marines w zakresie kultury rejonu operacji zajmuje się natomiast Center for Advanced Operational Culture Learning (CAOCL) podlegający Marine Corps Training and Education Command w Quantico. Siły specjalne kształcone są z kolei w ramach jednostek oraz w Joint Special Operations University (JSOU) w Tampie. Gwardia Narodowa szkolona jest dla potrzeb operacji przez Departament Stanu w macierzystych jednostkach. Szkoleniami w tym zakresie zajmują się również U.S. Army War College (USAWC) w Carlisle i National Defense University w Waszyngtonie. Dla pozostałych dwóch rodzajów sił zbrojnych są to Naval War College w Newport i Naval Postgraduate School w Monterey (marynarka wojenna) oraz Air Command and Staff College i Air War College w Maxwell (siły powietrzne).

W roku 2007 amerykańskie siły lądowe zaczęły opracowywać, a w 2009 r. przyjęły Strategię Implementacji Kultury oraz Języków Obcych (The Army Culture and Foreign Language Strategy, ACFLS), która ma na celu zastosowanie nauczania świadomości i kompetencji międzykulturowych w instytucjach armijnego szkolnictwa, przede wszystkim podlegającego TRADOC. Składa się ona z dwóch komponentów: kładzie się w niej nacisk na włączenie edukacji międzykulturowej w cały proces kształtowania kariery zawodowej żołnierzy i oficerów, jak i trening przedoperacyjny, dopasowany do realiów kulturowych określonego rejonu operacji. Celem takiego modelu kształcenia jest przede wszystkim stworzenie w każdej jednostce grup oficerów

¹¹ FM 3-24. *U.S. Army/Marine Counterinsurgency Field Manual*, Old Saybrook 2006.

będących ekspertami w zakresie określonego kraju – bez względu na to, czy zostaną tam kiedykolwiek umieszczeni, czy nie. W dokumencie dokonano również podziału na uniwersalne kompetencje międzykulturowe oraz specyficzną wiedzę i umiejętności dla potrzeb konkretnej operacji¹². W rozumieniu U.S. Army kompetencje międzykulturowe obejmują zakres wiedzy, umiejętności oraz postaw, które umożliwiają żołnierzom efektywną adaptację do jakiegokolwiek środowiska, a które kształtują się wraz ze zdobywanym doświadczeniem, ale mogą również zostać wyuczone. W ich skład wchodzi:

- W zakresie wiedzy: rozumienie własnego kontekstu kulturowego, znajomość narzędzi umożliwiających analizę aspektów relacji międzykulturowych oraz wpływu czynników kulturowych na przeprowadzanie oraz efektywność operacji.
- W zakresie umiejętności: zdolności interpersonalne, elastyczność, umiejętność komunikacji międzykulturowej oraz dostosowania własnych reakcji do określonego środowiska społeczno-kulturowego.
- W zakresie postaw: umiejętność przyjęcia postawy nieoceniającej, internalizacji nowych informacji oraz empatii¹³.

Jeżeli natomiast chodzi o kompetencje regionalne, obejmują one wiedzę, umiejętności oraz postawy, które umożliwiają efektywne operowanie w określonym środowisku kulturowym. Będą to:

- W zakresie wiedzy: znajomość kluczowych aspektów historycznych, kulturowych, politycznych, religijnych czy demograficznych określonego kraju, regionu, organizacji bądź grupy społecznej.
- W zakresie umiejętności: umiejętność przyjmowania perspektyw danej kultury oraz regulowania własnych zachowań, sposobu komunikowania oraz ekspresji odpowiednio do kontekstu.
- W zakresie postaw: pozytywne nastawienie do populacji danego rejonu operacji, chęć uczenia się nowej kultury¹⁴.

W przypadku o proponowanego projektu długoterminowej aplikacji nauczania świadomości i kompetencji międzykulturowych podczas całej kariery żołnierza czy oficera, przedstawia się to następująco:

Powyższe postulaty realizuje już U.S. Army War College w Carlisle oraz Command and General Staff School w Fort Leavenworth, która specjalizuje się w kształceniu dowódców średniego i wyższego stopnia, kładzie jednak duży nacisk również na szkolenie kulturowe, nie tylko dla potrzeb operacji. Jednym z bazowych modułów szkolenia wszystkich kandydatów (*Intermediate Level Education (ILE) Common Core*) jest 34-godzinny kurs dotyczący analizy środowiska strategicznego („C00 Strategic Environment Theme”), którego główne cele to m.in. wykształcenie umiejętności rozu-

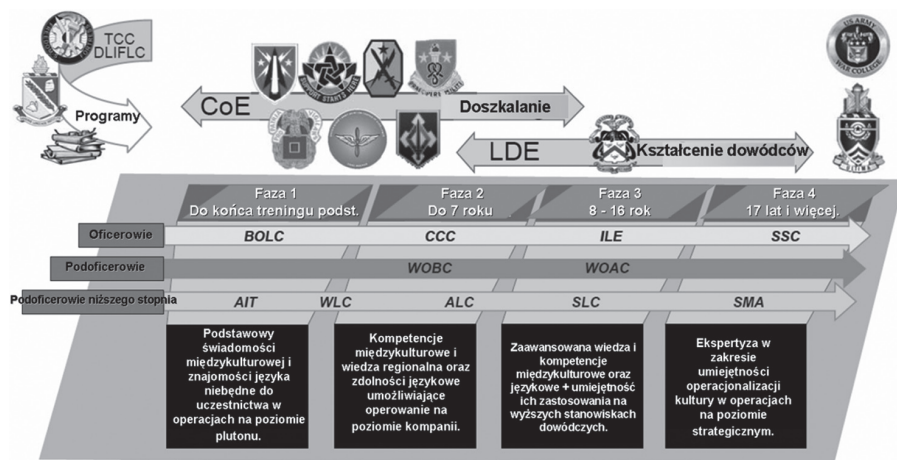
¹² *Army Culture and Foreign Language Strategy*, U.S. Army HQ, Washington 2010, s. 9.

¹³ *Tamże*, s. 30-32. Dokument ten przedstawia bardzo szczegółowe wytyczne co do tego, jakich zakresów wiedzy i umiejętności, zarówno uniwersalnych, jak i regionalnych, potrzebują żołnierze i oficerowie różnych stopni.

¹⁴ *Tamże*, s. 20-22.

mienia wpływu czynników kulturowych na międzynarodowe środowiska bezpieczeństwa militarnego oraz komunikacji międzykulturowej¹⁵. Moduł „Kultura i operacje militarne” tego kursu skupia się na wykształceniu u uczestników umiejętności szerokiego spojrzenia na zjawisko kultury oraz aplikacji wiedzy i umiejętności międzykulturowych zarówno podczas planowania, jak i prowadzenia operacji. Elementy kompetencji i wiedzy z zakresu różnic między kulturą militarną a organizacjami rządowymi i pozarządowymi oraz kulturami organizacyjnymi i militarnymi państw sojuszniczych są natomiast stałym elementem kursu „C300 Joint, Interagency, Intergovernmental and Multinational (JIIM) Capabilities Theme”, którego ok. 80% poświęca się tym właśnie zagadnieniom¹⁶. Dobrze teoretyczne i praktyczne przygotowanie dotyczące własnej perspektywy kulturowej oraz kultury militarnej zdobywają natomiast przyszli dowódcy podczas kursu „F100 Managing Army Change”, w którego czasie zajmują się również zagadnieniami kulturowych korzeni racjonalizacji użycia przemocy zbrojnej przez siły amerykańskie¹⁷. Oczywiście szerokie spektrum kursów i szkoleń dotyczących operacjonalizacji kultury zapewnione jest podczas innego typu kursów prowadzonych w jednostce, a przygotowujących do dowodzenia w wielokulturowym środowisku współczesnych operacji militarnych¹⁸, jednak w tym miejscu należy skupić się na konieczności uwzględnienia szkoleń kształcących uniwersalne kompetencje międzykulturowe wśród żołnierzy i dowódców podczas podstawowego szkolenia przygotowującego do służby, czego w większości armii, w tym również w polskiej, brakuje.

Rysunek 1. Model kształcenia kompetencji międzykulturowych w U.S. Army



Źródło: T. Holiday, Cross-Cultural Competency Training, „Military Intelligence Professional Bulletin” 2011, Vol. 37, nr 1, PB 34-11-1, s. 3.

¹⁵ *Intermediate Level Education (ILE) Common Core Syllabus*, Fort Leavenworth 2011, s. 37.

¹⁶ *Tamże*, s. 45-47.

¹⁷ *Tamże*, s. 91-93.

¹⁸ *Advanced Operations Course Syllabus*, Fort Leavenworth 2011.

Warto przyrzeć się również praktycznym rozwiązaniom szkoleniowym i stosowanym narzędziom w działalności University of Foreign Militaries and Cultural Studies, gdzie prowadzi się badania, działalność edukacyjną i szkoleniową dla wojsk lądowych, sił połączonych oraz innych organizacji rządowych¹⁹. Prowadzi się tam również kursy „Red Teaming”, mające na celu wykształcenie umiejętności analizy terenu społeczno-kulturowego oraz podniesienie efektywności analizy i zwalczania zagrożeń asymetrycznych. Trwają one zależnie od osiąganego po ukończeniu stopnia zaawansowania od dwóch do osiemnastu tygodni. Sam koncept „Red Teaming” stworzony został w Fort Leavenworth jako narzędzie wspomagające dowódców w przystosowaniu do dynamiki środowiska operacyjnego oraz umożliwiające zdobycie wielowymiarowej perspektywy odnośnie do takich aspektów operacji, jak plany, działania, powiązania ze środowiskiem oraz jego wpływ z punktu widzenia zarówno sił własnych, sojusznicznych, neutralnych, jak i przeciwnika. W trakcie kursu wykształca się w uczestnikach umiejętności analizy złożonych systemów i problemów środowiska operacyjnego rozumianych z różnych perspektyw celem wspomagania procesów decyzyjnych, analizy koncepcji, metod, teorii i narzędzi antropologii kulturowej, co pozwala na przewidzenie percepcji sił i słabości jednostek własnych przez inne komponenty środowiska operacji oraz aplikacji myślenia krytycznego i kreatywnego do tworzenia alternatywnych wizji i planów działania²⁰.

Opracowana dla celów szkoleniowych *Red Team Handbook* kładzie duży nacisk na kulturowe determinanty zagrożeń asymetrycznych i środowiska, z jakiego pochodzi przeciwnik, jak i jego motywacji. Podczas analizy środowiska operacji za pomocą 13 krytycznych zmiennych (*13 Critical Variables of the Operational Environment*) należy przyrzeć się następującym jego atrybutom: środowisko fizyczne, natura i stabilność głównych zaangażowanych komponentów (w tym również własnego), demografia i struktura społeczna, kultura, religia, związki globalne i regionalne, zdolności militarne, wymiana informacji, poziom rozwoju technologicznego, udział organizacji zewnętrznych, cele narodowe i cele głównych zaangażowanych komponentów, czas i aspekty ekonomiczne²¹. Dla bardziej efektywnej i dokładniejszej realizacji tego zadania zalecane jest posługiwanie się metodologią 9 kroków analizy kulturowej (*9-Step Cultural Methodology*), która umożliwia członkom Red Teams dogłębną analizę rejonu operacji oraz wspomaga późniejsze procesy decyzyjne.

Użycie metodologii 9 kroków analizy kulturowej zalecane jest na początku procesu decyzyjnego, tak by zapewnić dostępność alternatywnych wizji i scenariuszy podczas projektowania, wykonania i oceny danej operacji. Składa się ona z następujących etapów:

Etap 1 polega na zrozumieniu czterech punktów widzenia, jakie przyjmują siły własne oraz przeciwnik. Na tym etapie zajmujemy więc analizą następujących perspektyw:

¹⁹ U.S. Army University of Foreign Military and Cultural Studies, <http://usacac.army.mil/cac2/UFMCS/index.asp>, 10 XI 2011.

²⁰ *Tamże*.

²¹ *Red Team Handbook*, Fort Leavenworth 2011, s. 30.

- Jak X (siły własne) widzi siebie samego? Jakie są nasze fundamentalne przekonania dotyczące naszych motywów, wartości i roli?
- Jak Y (siły przeciwne, wróg) postrzega siebie samego? Na tym etapie należy bez wartościowania rozpatrzyć obraz przeciwnika z jego własnej perspektywy.
- Jak X postrzega Y? Jakie poglądy na temat wroga mają nasze siły? W których punktach istnieją rozbieżności co do jego wizji własnych motywacji i działań?
- Jak Y postrzega X? Jak nasze działania ocenia komponent przeciwny? Które z własnych aspektów może wykorzystać przeciwko nam?

Etap 2 oraz kolejne skupiają się na kompleksowej analizie informacji na temat kultury oraz tożsamości przeciwnika. Zacząć należy od następujących pytań dotyczących społeczeństwa: w jaki sposób skonstruowany jest system społeczny, z którego pochodzi przeciwnik? jakie funkcje pełni w nim rodzina, plemię, inne grupy społeczne kształtujące tożsamość i wpływ? w jaki sposób zdobywa się status społeczny? jakie są relacje między państwem a społeczeństwem? czy społeczeństwo jest pluralistyczne, czy konserwatywne? w jaki sposób odbywa się asymilacja nowych jednostek?

Etap 3. Władza: jakie są źródła władzy społecznej i politycznej? jaką rolę odgrywa charyzma, status społeczny, etniczność, prawo, użycie przemocy w zdobywaniu i przekazywaniu władzy? czy polityka używana jest do celów religijnych, czy raczej religia używana jest do celów politycznych? jakie są kluczowe ośrodki władzy w danym społeczeństwie (rządowe i nieoficjalne) oraz w jaki sposób przywódcy tych organizacji używali władzę?

Etap 4. Historia i narracja: jakie są metody przekazywania i interpretacji wydarzeń historycznych dotyczących narodu/grupy? jakie są główne mity przekazywane w pamięci historycznej? jaką rolę odgrywają one w kształtowaniu tożsamości narodowej?

Etap 5. Ekonomia: jaka jest rola formalnych i nieformalnych systemów ekonomicznych? jaki udział w ogólnym systemie ekonomicznym mają obydwa i dlaczego? jak rozumie się korupcję?

Etap 6. Kultura: jakie są główne symbole, wartości, wierzenia, obrzędy? czy mamy do czynienia z tabu? jak realizuje się takie praktyki, jak przyjęcie do społeczności, rytuały przejścia, wymierzania sprawiedliwości społecznej, wykluczenia ze społeczności? w jaki sposób rozwiązuje się konflikty? jaki stopień okazywania emocji jest dopuszczalny? jak różne są powyższe kategorie od naszych własnych?

Etap 7. Komunikacja: jakie formy komunikacji są naturalne dla danego środowiska? jaka jest prawdziwa natura powitań, pożegnań, zwrotów grzecznościowych? jaki typ retoryki jest doceniany? jak dużą część komunikacji stanowi komunikacja niewerbalna oraz kontekst? czy w danym języku są koncepcje i zwroty nieprzetłumaczalne na nasz język?

Etap 8. Wartości: jakie są główne wartości kierujące zachowaniami grupy? z jakich powodów uważa się za zasadne odebranie komuś życia (prawo/honor/zemsta)? jak rozumie się prawa jednostki, humanitaryzm, do jakiego stopnia życie jednostki jest cennie? jak różne jest to od naszego systemu wartości?

Etap 9 natomiast polega na kognitywnej analizie sposobów, w jakie zgromadzone w trakcie poprzednich kroków informacje kształtują środowisko, z którego wywodzi

się wróg, i jak wpływają one na niego samego²². Dzięki temu, po zrozumieniu wielowymiarowych perspektyw opracowanych podczas etapu pierwszego, jesteśmy w stanie nie tylko sporządzić pełny profil przeciwnika, ale również zoperacjonalizować główne cechy jego kultury oraz zmodyfikować własne zachowania i działania, by osiągnąć maksymalną skuteczność.

Metodologia ta stosowana jest zarówno podczas szkolenia członków Red Teams, jak i później, w trakcie tworzenia i modyfikacji planów, a także oceny ich efektywności po przeprowadzonej operacji. Jest ona użytecznym narzędziem szkoleniowym, nie tylko kreującym umiejętność korzystania z danych celem identyfikacji kluczowych aspektów społeczno-kulturowych, które kształtują przeciwnika, i wykorzystania ich do polepszenia efektywności działań, lecz także formującym zakres uniwersalnych kompetencji międzykulturowych, szczególnie w zakresie internalizacji innych schematów kulturowych, oraz możliwości wielowymiarowego spojrzenia na daną sytuację. Umożliwia to opracowanie kilku wariantów rozwoju sytuacji i działań oraz lepsze przewidzenie ich efektów, zarówno bezpośrednich, jak i drugo- i trzeciorzędowych. Jednak należałoby uzupełnić ten program o trzeci komponent, którego perspektywa jest również ważna dla omawianych przez nas operacji, czyli ludność rejonu operacji, szczególnie podczas realizacji etapu pierwszego (analiza własnych i wzajemnych percepcji sił naszych i wrogich). Da to nam bowiem pełny obraz dynamiki środowiska operacji i umożliwi głębsze zrozumienie percepcji naszej działalności przez ludność lokalną, jej wizji działalności komponentu wrogiego oraz tego, jak postrzegamy ją my i przeciwnik. Wykorzystanie tej wiedzy do naszych potrzeb znacznie podniesie efektywność podejmowanych działań w ramach operacji populacjocentrycznych.

Na uwagę zasługuje również istniejący system szkolenia marines w zakresie świadomości i kompetencji międzykulturowych. Oprócz prężnej działalności jednostek w zakresie integracji komponentów międzykulturowych ze szkoleniem zawodowym oficerów oraz rozwiązań doktrynalnych, szkoleniowych i edukacyjnych implementowanych przez Center for Advanced Operational Culture Learning²³ jednym ze stosowanych tam rozwiązań jest praktyczna implementacja wiedzy kulturoznawczej podczas ćwiczeń w jednej z trzech makiet wiosek afgańskich należących do Marine Corps²⁴. Miejsca te odznaczają się dużym realizmem, jako ludność lokalna zatrudnieni są tam Amerykanie pochodzenia afgańskiego celem umożliwienia wojskom doświadczenia realiów kulturowych terenu, na którym będą przeprowadzać działania. W zainscenizowanych, jednak wciąż realistycznych warunkach²⁵, których nie zapewni żadna symulacja komputerowa,

²² Tamże, s. 134-138.

²³ E. Healy, *Cultural Competency Training in the United States Marine Corps. A Prescription for Success in the Long War*, Thesis/Dissertation, Fort Leavenworth 2008, [online] <http://www.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?AD=ADA482980>, 17 III 2011.

²⁴ C. Nasman, *Marines Get Crash Course in Afghan Culture in California Model Village*, 6 III 2012, reportaż wideo dla stacji PBS (7:49 min), [online] http://www.pbs.org/newshour/bb/military/jan-june12/afghanvillage_03-06.html, 10 VII 2012.

²⁵ Schemat organizacji wioski, rekwizyty i warunki wzorowane są na realiach miejsca, w którym przeprowadzana będzie potem przez dany komponent operacja.

przeprowadza się próbne patrole, przeszukania, ćwiczenia z kontaktów z ludnością, negocjacji, radzenia sobie z sytuacjami kryzysowymi, takimi jak ataki samobójcze czy protesty ludności. W ten sposób na bieżąco modyfikuje się i uzupełnia wiedzę i kompetencje międzykulturowe zdobyte przez marines w trakcie kulturowego szkolenia przedoperacyjnego. Oczywiście, metoda ta nie jest idealna, gdyż nie wszystko da się przewidzieć w trakcie inscenizacji, żołnierze również są świadomi tego, iż są to warunki ćwiczeniowe, umożliwia ona jednak najpełniejszy z możliwych kontakt z rzeczywistością przyszłego rejonu operacji i realiami, w których będzie ona prowadzona.

Warto również zauważyć, że w Stanach Zjednoczonych nie tylko siły lądowe (U.S. Army i marines) podlegają treningowi w zakresie kultury. Jak wspomniano wcześniej, pierwszą instytucją implementującą zinstytucjonalizowane rozwiązania szkoleniowe w tym zakresie była marynarka wojenna, która w 1971 r. stworzyła opisaną grę symulacyjną Bafa Bafa, będącą potem pierwowzorem międzykulturowych symulacji w świecie cywilnym. Również siły powietrzne prowadziły badania nad możliwością integracji technik modelowania, symulacji oraz scenek opracowanych na potrzeby tego rodzaju sił zbrojnych przez specjalistę ds. komunikacji międzykulturowej Richarda Brinslona Brislina²⁶. Obecnie U.S. Air Force Culture and Language Center prowadzi szkolenia tego typu dla całego ich składu. Dwa kursy kształcące generalne umiejętności kulturoznawcze prowadzone są w formie kształcenia na odległość (ADL), jednak z udziałem instruktorów. Ponadto trzecią formą szkolenia wchodzącą w zakres programu szkoleniowego *expeditionary skills* (ES), przygotowującego żołnierzy do udziału w konkretnych operacjach, są stacjonarne kursy prowadzone również metodą tradycyjną, obowiązkowe dla wszystkich członków General Purpose Force (GPF)²⁷.

Kurs „Wstęp do kultury” („Introduction to Culture”, ITC), trwający czternaście tygodni, obejmuje dwanaście modułów kształcących członków sił powietrznych w następujących domenach:

1. „Wstęp do wiedzy o kulturze i kompetencji międzykulturowych”,
2. „Samoświadomość kulturowa”,
3. „Rozumienie innych kultur”,
4. „Analiza środowiska”,
5. „Rodzina i pokrewieństwo”,
6. „Relacje polityczne i społeczne”,
7. „Rekreacja i rozrywka”,
8. „Religia i duchowość”,
9. „Analiza podstawowych kategorii kulturowych”,
10. „Komunikacja międzykulturowa”,
11. „Konflikt międzykulturowy”,
12. „Świadomość międzykulturowa a siły powietrzne – część praktyczna”.

²⁶ A. Abbe, M. Gouge, *Cultural Training for Military Personnel: Revisiting the Vietnam Era*, „Military Review” 2012, Vol. 92, nr 4, s. 9-17, 12.

²⁷ U.S. Air Force Culture and Education Center, [online] http://www.culture.af.mil/courses_adls.aspx, 20 VIII 2012.

W kontekście szkolenia różnego rodzaju sił zbrojnych należy wspomnieć również o bardziej zaawansowanych rozwiązaniach technicznych, które są używane przez amerykańskie siły zbrojne. Oczywiście oprócz multimedialnych kursów ADL stosowane są symulacyjne, interaktywne programy komputerowe, takie jak *Army 360 Immersive Cultural Simulation* czy *ELECT-BiLAT*²⁸. Pierwsze z rozwiązań opiera się na platformie multimedialnej z zastosowaniem technologii obrazu wideo w jakości HD otaczającego ćwiczącego (zasięg 360 stopni) w połączeniu z goglami interaktywnymi (HMD) oraz czujnikami ruchu, które umożliwiają poruszanie się po wirtualnym środowisku prawie jak w realnym. Scenariusze ćwiczeń międzykulturowych pisane są na podstawie udokumentowanych sytuacji z danego rejonu operacji, a zadaniem ćwiczącego jest podejmowanie decyzji oraz analiza konsekwencji swoich działań²⁹. Drugie natomiast jest symulacją komputerową uczącą technik negocjacji i umożliwiającą ćwiczącym udział w interaktywnych spotkaniach z przedstawicielami innych kultur jako personel wojskowy oraz zrozumienia, jakie błędy popełnili oraz jakie poprawne rozwiązania zastosowali podczas danych negocjacji³⁰. Obydwa rozwiązania stosowane są w czasie tradycyjnych treningów kulturowych różnych rodzajów amerykańskich sił zbrojnych i mogą z powodzeniem zaoszczędzić część kosztów związanych z organizacją tego typu przedsięwzięć dla większej liczby żołnierzy. Powyższe rozwiązania są również dowodem na to, że świadomość i kompetencje międzykulturowe są niezbędne wszystkim rodzajom sił zbrojnych, a nie jedynie wojskom lądowym, które mimo iż najbardziej potrzebują wiedzy i kompetencji międzykulturowych, nie jako pierwsze zaczęły zauważać potrzebę ich włączenia w swoją działalność, nie tylko operacyjną.

PUBLIKACJE TEORETYCZNE, DOKTRYNALNE I DO UŻYTKU POLOWEGO

Bazowymi dokumentami dla amerykańskich wojsk lądowych do użytku polowego, w których podkreśla się znaczenie czynników kulturowych oraz dokonuje prób ich operacjonalizacji dla potrzeb operacji przeciwpartyzanckich, są książki *FM 3-24. U.S. Army/Marine Counterinsurgency Field Manual* (2006) oraz jej późniejsza wersja: *FM 3-24.2. Tactics in Counterinsurgency* (2009). Pierwsza z nich, autorstwa gen. Davida Petraeusa, była przełomowym dokumentem w dziedzinie, gdyż podkreślano w niej, że siły lądowe powinny zmienić stricte wojskowe myślenie o zjawisku działań partyzanckich i traktować je jako kompleksowe zjawisko kulturowe i społeczno-polityczne, któremu nie da się przeciwdziałać jedynie z użyciem środków militarnych. Skuteczna kampania COIN wymaga bowiem użycia całego spektrum środków politycznych, mi-

²⁸ Enhanced Learning Environments with Creative Technologies for Bilateral Negotiations.

²⁹ Invisim Corporation, oficjalna strona internetowa producenta Army 360 Immersive Cultural Training, [online] <http://www.invisim.com/projects/software-applications/army-360-immersive-cultural-simulation/army-360-immersive-cultural-simulation.html>, 4 IX 2012.

³⁰ A. Abbe, M. Gouge, *Cultural Training for Military Personnel...*, s. 13.

litarnych i cywilnych, które dopiero połączone mogą zapewnić stabilność w regionie³¹. Stąd, analizując doświadczenia historyczne w zakresie zwalczania działań partyzanckich od teorii wojny partyzanckiej Mao do działań w Iraku, przesunięto akcent działań sił zbrojnych w zakresie operacji przeciwpartyzanckich na ludność lokalną – nie w aspekcie kinetycznym oczywiście, lecz stwierdzono, iż zapewnienie bezpieczeństwa, pozyskanie wsparcia oraz promowanie legitymizacji rządu wśród ludności lokalnej powinno być głównym priorytetem tych operacji³², co dało początek kategorii operacji populacjocentrycznych.

Zwrócono też uwagę na konieczność posiadania odpowiedniej wiedzy o kulturze rejonu operacji, szczególnie jeżeli chodzi o organizację i bazowe zasady rządzące zachowaniami grup społecznych go zamieszkujących, czynniki religijne, wartości, motywacje, aspekty komunikacji oraz ideologie i narracje, którymi kierują się w swoim postępowaniu. Zrozumiano też, iż racjonalność definiowana przez zachodnie społeczeństwa nie jest uniwersalna, więc *należy unikać prób forsowania swoich idei normalności i akceptowalności w odniesieniu do problemów występujących w innych kulturach*³³. Zaproponowano więc różne narzędzia służące analizie czynników społeczno-kulturowych rejonu operacji oraz zjawiska ruchów i działań partyzanckich, które mają za zadanie podnieść skuteczność operacji COIN. Były to m.in. graficzne odwzorowania poziomów wsparcia dla komponentów partyzanckich w danym rejonie (*population support overlay*); mapy obrazujące religijny i etniczny skład danych prowincji (*religion, race and ethnicity overlays*), gdyż stwierdzono, że w ten sposób łatwiej będzie zapobiegać konfliktom międzyplemiennym i etnicznym; diagramy analizujące relacje między jednostkami uczestniczącymi w określonym incydencie, grupami, do jakich należą, ich środowiskiem i obecnym miejscem pobytu (*link diagrams*), czy matryce percepcji działań wojskowych przez społeczność.

Na uwagę zasługuje tu również proponowane zastosowanie metodologii analizy sieci społecznych (*social network analysis*). Została ona spopularyzowana w roku 1954 przez socjologa Johna Barnesa, a następnie zyskała uznanie w naukach takich jak antropologia, biologia, nauki o zarządzaniu czy informatyka. Opiera się ona na analizie powiązań i typów relacji między poszczególnymi członkami danej grupy społecznej czy między grupami, celem przedstawienia ich struktury organizacyjnej i wynikających z niej implikacji³⁴. Zazwyczaj przedstawia się ją w formie graficznej, jak np. na poniższym odwzorowaniu³⁵:

W FM 3-24 używa się jej do analizy struktur organizacyjnych grup partyzanckich, znajdowania oraz weryfikacji winy osób podejrzanych o udział w organizacjach partyzanckich czy dokonywanie ataków. Na podstawie zmian gęstości sieci dokonuje się monitoringu zdolności wroga, efektów operacji prowadzonych przez siły zbrojne oraz

³¹ FM 3-24. *U.S. Army/Marine...*, s. 23-24, 43-46.

³² *Tamże*, s. 31-35.

³³ *Tamże*, s. 27.

³⁴ J. Scott, *Social Network Analysis. A Handbook*, London 1988, s. 6.

³⁵ Grafika ta przedstawia ogólny model odwzorowywania sieci społecznych w SNA.

rozwijania taktyk, dzięki którym można dalej zmniejszać gęstość sieci partyzanckich oraz powiązań z ludnością lokalną³⁶. Ponadto, jak twierdzą dowódcy, to właśnie analiza sieci społecznych doprowadziła do pojmania Saddama Husajna na początku operacji Iracka Wolność, co z jednej strony dowodzi skuteczności stosowania metod i narzędzi nauk społecznych podczas operacji COIN, a z drugiej strony budzi wątpliwości natury etycznej, gdyż nie do takich celów – mamy tu na myśli wsparcie działań kinetycznych – zostały te teorie stworzone.

Rysunek 2. Schemat analizy sieci społecznych (SNA)



Źródło: L & T blog: About learning, training and technology at ITC-ILO, [online] <http://itcilo.wordpress.com/page/2/>, 22 VIII 2012.

Idee zawarte w powyższej publikacji rozwinięte zostały w *FM 3-24.2. Tactics in Counterinsurgency*³⁷. Dla dogłębnej analizy cywilnych aspektów rejonu operacji zaleca się tam metodologię ASCOPE, zgodnie z którą należy rozpatrzyć kolejno charakterystykę takich elementów, jak:

- rejon (*areas*) – rozumiany zarówno jako wydzielone politycznie tereny miast czy dzielnic, jak i enklawy społeczne, polityczne czy etniczne;
- struktura (*structures*) – czyli wszelkie znaczące dla operacji elementy infrastruktury oraz sposoby ich wykorzystania przez lokalnych rezydentów;
- zdolności (*capabilities*) – oznaczające stopień, w jakim rząd centralny bądź lokalny jest w stanie zapewnić danemu rejonowi bezpieczeństwo i dostęp do podstawowych usług społecznych, a także zasoby, które można w tym celu wykorzystać;

³⁶ *FM 3-24. U.S. Army/Marine...*, s. 207-210.

³⁷ *FM 3-24.2. Tactics in Counterinsurgency*, Washington 2009, [online] <http://usacac.army.mil/cac2/coin/repository/fm3242.pdf>, 28 VIII 2012.

- organizacje (*organizations*) – definiowane jako wszystkie grupy i komponenty niemilitarne działające w rejonie operacji i mające wpływ na populację, o charakterze politycznym, społecznym, religijnym, humanitarnym czy ekonomicznym (np. korporacje transnarodowe);
- populacja (*people*) – obejmująca wszystkich cywilnych mieszkańców rejonu operacji, których opinie oraz działania mają wpływ na operację i percepcję działań sił wojskowych przez społeczeństwo (włączając w to media);
- wydarzenia (*events*) mające znaczenie dla prowadzonej operacji, takie jak święta religijne i państwowe, wybory, ważne wydarzenia handlowe, zgromadzenia czy inne zwyczajowe celebracje³⁸.

Według publikacji należy dokonać dogłębnej analizy każdego z wyżej wymienionych aspektów rejonu operacji z punktu widzenia nie tylko sił własnych, ale i lokalnej populacji oraz przeciwnika, by uzyskać pełnowymiarowy obraz sytuacji. Przykładowo dane święto religijne, jeżeli wojska wykażą się zrozumieniem sytuacji i odpowiednim zachowaniem, może być okazją do poprawienia obrazu sił w oczach populacji, a jednocześnie może zostać wykorzystane przez przeciwnika do propagandy przeciwko siłom z użyciem czynników religijnych lub do przeprowadzenia ataku. Zrozumienie tych trzech perspektyw może znacznie ułatwić zapobieganie negatywnym konsekwencjom i wykorzystywaniu przez przeciwnika wrażliwych punktów populacji.

Jedną z najwcześniejszych publikacji teoretycznych dotyczących operacjonalizacji kultury dla potrzeb wojsk lądowych jest książka *Through the Lens of Cultural Awareness. A Primer for U.S. Armed Forces Deploying to Arab and Middle Eastern Countries* z 2006 r.³⁹ Zawiera ona zestaw wskazówek dotyczących przygotowania kulturowego żołnierzy przed rozmieszczeniem wojsk na teatrze działań w rejonie Bliskiego Wschodu i krajach arabskich. Według tej publikacji aspekty kulturowe, które są niezbędne dla prawidłowego przygotowania rozpoznawczego terenu⁴⁰, to:

- społeczeństwo, jego organizacja demograficzna, historia, aspekty ekonomiczne;
- zwyczaje oraz schematy życia codziennego;
- wartości, aspekty ideologiczne i motywacje;
- praktyki religijne;
- zewnętrzne wpływy kulturowe i religijne;
- kulturowe i religijne podłoże poglądów na temat walki oraz działań wojennych;
- poziom tolerancji religijnej;
- napięcia i konflikty między różnymi grupami etnicznymi, kulturowymi i religijnymi;

³⁸ Tamże, s. 8-16.

³⁹ W. Wunderle, *Through the Lens of Cultural Awareness. A Primer for U.S. Armed Forces Deploying to Arab and Middle Eastern Countries*, Fort Leavenworth 2006. Jest to ważna publikacja, gdyż część teorii oraz metod w niej zawartych została potem zastosowana przy tworzeniu innych publikacji doktrynalnych i polowych, takich jak np. FM 3-24.2, gdzie posłużono się taksonomią kultur opartą na podziale na wpływy kulturowe, wariacje i manifestacje oraz włączono różne warianty piramidy potrzeb opartej na podziale dokonany przez Maslowa.

⁴⁰ Joint Intelligence Preparation of the Battlefield (JIBP).

- interakcje międzynarodowe;
- style i sposoby podejmowania decyzji⁴¹.

Skategoryzowane w ten sposób informacje powinny być dostępne do dalszego wykorzystania, gdy siły działają już w rejonie operacji podczas analizy misji, wynikających z niej zadań oraz tworzenia alternatywnych scenariuszy rozwoju wydarzeń. Dzięki temu można zoperacjonalizować owe czynniki w tym sensie, że jesteśmy w stanie przewidzieć ich wpływ na realizowane plany. Ponadto *dowódcy muszą rozumieć, że te religijne i kulturowe czynniki znacząco wpływają na założenia, motywacje, ograniczenia, postawione zadania i ocenę ryzyka, czyli kluczowe aspekty powodzenia danej operacji*⁴².

Kolejną z publikacji do użytku polowego jest *Afghanistan Smart Book* wydana przez TRADOC⁴³. Jej celem jest *zaopatrzenie personelu wojsk lądowych w dostosowany do wymagań operacyjnych wszechstronny przewodnik, który podniesie ich kompetencje międzykulturowe i zrozumienie kultury oraz wspomaga w budowaniu zdolności COIN i odbudowy pokonfliktowej Islamskiej Republiki Afganistanu*⁴⁴. Zawiera ona informacje o kraju, historii, polityce oraz kulturze afgańskiej, w tym dotyczące religii, tożsamości, zachowania, zasad komunikacji i negocjacji, sekcje poświęcone poszczególnym grupom etnicznym i prowincjom oraz krótki przewodnik językowy. *Afghanistan Smart Book* jest dobrym bazowym wprowadzeniem do zagadnień operacjonalizacji kultury, jednak niektóre sposoby wykorzystania teorii są problematyczne.

Tak jest np. z teorią wymiarów kultury Geerta Hofstede, który na podstawie przeprowadzanych od lat 70. analiz porównawczych podstawowych zasad, jakimi rządzą się relacje społeczne w korporacjach IBM w różnych krajach, stworzył bazowe profile kultur narodowych w oparciu o pięć dychotomicznych wymiarów: wysoki/niski dystans władzy, kobiecość/męskość, wysoka/niska tolerancja ryzyka, orientacja długo-/krótkoterminowa, indywidualizm/kolektywizm (dodane w 1991 r. przez Michaela Bonda). Szósty wymiar: przyzwolenie/restrykcyjność dodany został przez Michaela Minkova w 2010 r.⁴⁵ Wymiary te służą w różnych naukach, w tym również w naukach o zarządzaniu, do analizy mechanizmów rządzących współczesnymi zjawiskami społecznymi, sięgając do korzeni kultur narodowych. Teoria ta podchwyciona została również przez środowiska wojskowe i stosowana jest w większości opracowań dotyczących operacjonalizacji kultury dla potrzeb operacyjnych, zarówno teoretycznych, jak i praktycznych⁴⁶, jako metoda analizy terenu społeczno-kulturowego prowadzonej operacji. Przedstawione w *Afghanistan Smart Book* rozwiązania obejmują np. stworzenie profi-

⁴¹ W. Wunderle, *The Lens of Cultural Awareness...*, s. 78.

⁴² *Tamże*, s. 79.

⁴³ *Afghanistan Smart Book*, TRADOC Culture Center, wyd. 3, 2011, [online] <http://www.info.publicintelligence.net/AfghanSmartBook.pdf>, 16 I 2011.

⁴⁴ *Tamże*, s. 2.

⁴⁵ Najnowsza z jego publikacji poświęconych wymiarom kultury to: G. Hofstede, G. J. Hofstede, M. Minkov, *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, przeł. M. Durska, Warszawa 2011 (tyt. oryg.: *Cultures and Organizations. Software of the Mind*, 2010).

⁴⁶ Stosuje się ją m.in. w: W. Wunderle, *Through the Lens of Cultural Awareness...*; P. Horst, *Cross-cultural Negotiations*, Montgomery 2007, [online] <http://econpapers.repec.org/article/eeeaosoci/>

lu kultury afgańskiej (o ile w tak zróżnicowanym kulturowo i etnicznie społeczeństwie można mówić w ogóle o kulturze narodowej!) i świadczą o niezbyt dobrym rozumieniu esencji teorii Hofstede, samej w sobie kontrowersyjnej. Niektóre błędne wnioski wynikające z zastosowania modelu Hofstede przedstawiają się następująco⁴⁷:

- *Wysoki dystans władzy: należy zidentyfikować lokalne ośrodki władzy, czy to miejscowego mułłę, starszyzną plemienną, polityka czy biznesmena, gdyż bezpośrednia współpraca z nimi podniesie efektywność negocjacji i spotkań.* Podany przykład nie jest aspektem wysokiego dystansu władzy w rozumieniu Hofstede.
- *Spółeczeństwo kolektywne: dla każdej decyzji potrzebna jest zgoda większości, która może wymagać cierpliwości ze strony żołnierzy.* Istnieją poważniejsze implikacje wysokiego stopnia kolektywizmu w społeczeństwie, jak np. ustalanie swojej tożsamości na podstawie przynależności do danej grupy, co ma poważniejsze implikacje operacyjne.
- *Kultura „męska”: w Afganistanie kobiety i mężczyźni pełnią określone funkcje oraz wymagają zachowania zasad interakcji bardzo różnych od rozumianych w społeczeństwie zachodnim.* Tu również mamy do czynienia z bardzo dosłownym rozumieniem kategorii, gdyż społeczeństwa „męskie” cechują się również tym, iż to właśnie kobiety są w nich bardziej asertywne i silniejsze.
- *Niski stopień tolerancji ryzyka: żołnierze powinni próbować zapewniać pełne wyjaśnienie i demonstrację korzyści z wprowadzenia nowych rozwiązań. Warto również nie planować spotkań w czasie rytuałów kulturowych oraz religijnych.* Czy nie jest to prawdziwe dla każdej kultury?
- *Orientacja krótkoterminowa: nie spodziewaj się, iż decyzje zostaną podjęte na końcu spotkania lub krótko po nim.* Mamy tu do czynienia z zupełnym przemieszaniem kategorii, gdyż orientacja krótkoterminowa określa sposób myślenia o przyszłości i preferowanie rozwiązań dających natychmiastowe korzyści od tych, na których efekty należy czekać kilka lat.

Ponadto porównanie kultur przedstawionych na rys. 3 zamieszczonym poniżej⁴⁸ zupełnie nie oddaje rzeczywistych różnic między krajami, gdyż nie uwzględnia różnorodności postaw, wierzeń, różnic etnicznych, które wpływają na „cechy narodowe”, a jedynie przedstawia się średnie, wyciągnięte na podstawie ograniczonych próbach badawczych.

Również niektórzy praktycy wojskowi zauważyli, że model Hofstede został bezkrytycznie przyjęty w kręgach wojskowych, a nigdy nie miał służyć do celów dogłębnej analizy kultury, w zamyśle twórcy był jedynie narzędziem wspierającym międzynarodowe relacje biznesowe oraz negocjacje międzykulturowe na tym polu⁴⁹. Jest to bowiem

default29.htm; *Multinational Military Operations and Intercultural Factors*, RTO Technical Report, TR-HFM-120, 2008, [online] <http://www.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?AD=ADA496055>, 12 II 2012.

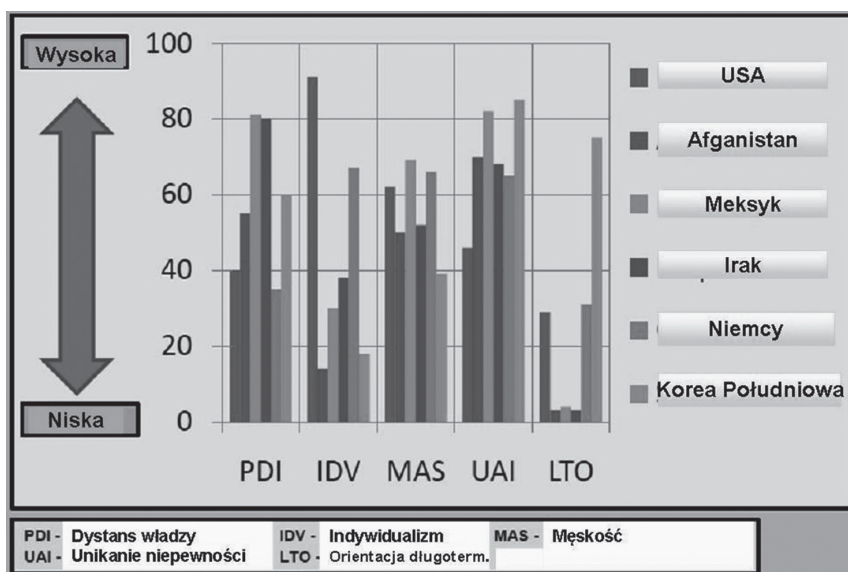
⁴⁷ Cyt. za: *Afghanistan Smart Book*, s. 77, przypisy od autorki na podstawie oficjalnej strony Geerta Hofstede: <http://www.geerthofstede.nl/culture/dimensions-of-national-cultures.aspx>, 16 I 2011.

⁴⁸ *Afghanistan Smart Book*, s. 71.

⁴⁹ *Applications in Operational Culture. Perspectives from the Field*, red. P. Holmes-Eber, P. M. Scanlon, A. L. Hamlen, Quantico 2009, s. 5-6.

bardzo uproszczony model, nienaukowy, szczególnie ze względu na trybalizację i różnorodność plemion nieprzydatny do analizy kultury wielowymiarowej, w której mamy do czynienia z czasem sprzecznymi postawami etnicznymi i plemiennymi. W naukach społecznych i antropologii nie stosuje się tego modelu jako narzędzia badania i systematyzacji kultur, gdyż nie ma on wystarczających podstaw metodologicznych⁵⁰. Teoria ta może co prawda być użyta jako bardzo podstawowe narzędzie służące do ukazania ogólnych różnic kulturowych, jednak nie może być traktowana jako miarodajna metoda naukowej analizy kultury rejonu operacji. Należy bowiem używać bardziej wielowymiarowych i naukowych narzędzi, uwzględniać różnice behawioralne i etniczne, dobrać bardziej zróżnicowane próby badawcze, gdyż grupa społeczna czy naród nie mogą być traktowane jako jedna „zmienna”.

Rysunek 3. Zestawienie wymiarów kultury Hofstedeego w *Afghanistan Smart Book*



Źródło: *Afghanistan Smart Book*, TRADOC Culture Center, wyd. 3, 2011, s. 71, [online] <http://www.info.publicintelligence.net/AfghanSmartBook.pdf>, 16 I 2011.

ROZWIĄZANIA OPERACYJNE

W trakcie prowadzenia operacji siły amerykańskie stosują kilka organizacyjnych rozwiązań w zakresie operacjonalizacji kultury, takich jak np. wykorzystanie sił specjalnych dla działalności rozpoznawczej (*Special Operations Team Alpha*, SOT-A) oraz szeroko zakrojonego rozpoznania kulturowego; koncepcja oficerów-specjalistów re-

⁵⁰ Więcej na temat ograniczeń modelu Hofstedeego zob. R. Baskerville, *Hofstede Never Studied Culture*, „Accounting, Organizations and Society” 2003, Vol. 28, nr 1, s. 1-14.

gionalnych (FAO) oraz doradców kulturowych (CULAD), dołączanych do jednostek wojskowych w zależności od ich geograficznego ułożenia, którzy służą jako doradcy dowódcy w sprawach kultury; Female Engagement Teams złożone z kobiet-oficerów, których celem jest dotarcie do grup kobiet w społeczeństwach, gdzie mężczyznom nie wolno tego robić. W niniejszej części artykułu omówimy jedynie koncept Human Terrain System, jako jeden z najbardziej kontrowersyjnych pomysłów w tej dziedzinie, oraz Female Engagement Teams.

Human Terrain System

Wskutek zdecydowanie pogarszającej się od roku 2005 sytuacji w Iraku i Afganistanie dowódcy dyslokowanych tam sił przedstawili wnioski o braku skutecznych metod dostępu do informacji o ludności oraz liczne problemy z komunikacją i jakąkolwiek współpracą z ludnością lokalną. Mimo obecności i zaangażowania jednostek współpracy cywilno-wojskowej, operacji psychologicznych czy jednostek Civil Affairs, dowódcy wskazywali na liczne operacyjne braki i potrzeby w kwestiach społeczno-kulturowych. W roku 2006 Organizacja ds. Zwalczenia Improwizowanych Ładunków Wybuchowych (Joint IED Defeat Organization) zaaprobowała powyższe potrzeby operacyjne i sfinansowała program Human Terrain System jako inicjatywę przeciwko IED (improwizowanym ładunkom wybuchowym), jak się bowiem okazało, wiele ataków tego typu spowodowanych było łamaniem społeczno-kulturowych norm lokalnej społeczności. Wprowadzenie wymaganych rozwiązań miało poprawić sytuację bezpieczeństwa w rejonach operacji. Kolejnym krokiem było więc powstanie drużyn Human Terrain, najpierw w Iraku, a później w Afganistanie. Nie odniosło to jednak pożądanego efektu, a program Human Terrain System zawieszono w czerwcu 2010 r. Po rewizji najpoważniejszych błędów⁵¹ przywrócono go jednak do działania w roku 2011.

Drużyny Human Terrain System używane są w rejonie operacji do wsparcia dowódców przez uzupełnianie luk w ich kulturowej świadomości dotyczącej środowiska operacyjnego. Ich zadaniem jest również zapewnienie odpowiedniej dla kultury rejonu operacji interpretacji zdarzeń, tak by zwiększyć świadomość sytuacyjną dowódcy oraz wspomóc operacyjny proces decyzyjny. Specjaliści Human Terrain Teams (HTT) mają doświadczenie w badaniach zakresie obszaru nauk społecznych (antropologia, socjologia, kulturoznawstwo) lub doświadczenie operacyjne i działają wspólnie z jednostkami taktycznymi i operacyjnymi w zakresie zbierania informacji na temat ludności oraz tworzenia z nich spójnych ram analitycznych, zwiększania świadomości kulturowej żołnierzy, doradzania dowódcy, budowania związków oraz wzmacniania zaufania lokalnej jednostki dla poprawy efektywności operacji⁵².

HTT składają się z 5-9 osób: dowódcy, specjalistów w dziedzinie nauk społecznych, nadzorca badań i ekspertów ds. lokalnej kultury. Etapy ich działania przedstawiają się następująco:

⁵¹ Y. Clinton [i in.], *Congressionally Directed Assessment of the Human Terrain System*, Ft. Belvoir 2010.

⁵² N. Finney, *Human Terrain Team Handbook*, Fort Leavenworth 2008, s. 4.

1. przeprowadzenie kulturowego przygotowania środowiska operacji;
2. włączenie wiedzy kulturoznawczej w procesy planowania operacyjnego;
3. zapewnienie wsparcia bieżących operacji;
4. ocena efektów działań;
5. trening jednostek wspierających w zakresie odpowiednich kwestii społeczno-kulturowych dotyczących rejonu operacji⁵³.

Szczegółowy zakres obowiązków poszczególnych komponentów Human Terrain Team określono w *Human Terrain Team Handbook* z 2008 r. Kierownik HTT (Human Terrain Team Leader, TL) jest głównym doradcą dowódcy, a jego zadaniem jest przystosowanie wiedzy i produktów HTT dla potrzeb jednostki oraz wsparcie procesów decyzyjnych w ramach operacji. Minimalne wymagania dotyczące obsady tego stanowiska to oficer bądź oficer w stanie spoczynku doświadczony w doradztwie oficerom operacyjnym stopnia podpułkownika/pułkownika (Am. O-6/O-5). Kolejnym członkiem HTT jest specjalista w dziedzinie nauk społecznych (Social Scientist), którego głównym zadaniem jest doradztwo dowódcy i personelowi cywilnemu oraz wojskowemu we wszelkich kwestiach dotyczących społeczno-kulturowych aspektów operacji, w szczególności metodologii zbierania i przetwarzania danych. Specjaliści w dziedzinie nauk społecznych prowadzą badania etnograficzne i społeczne w operacji dopasowane do wymagań operacji, stąd wymogi rekrutacyjne na to stanowisko to stopień magistra bądź doktora nauk społecznych lub politycznych: antropologii, socjologii czy stosunków międzynarodowych w społeczno-kulturowych kwestiach dotyczących rejonu operacji. Nadzorca badań (Research Manager, RM) natomiast jest integralnym członkiem każdej HTT, odpowiedzialnym za zarządzanie procesem zbierania danych kulturoznawczych, przetwarzanie ich w produkty operacyjne oraz ich dystrybucję, rozwój strategii badań i jej implementację. Współpracuje ściśle ze specjalistą w dziedzinie nauk społecznych celem rozwijania, wyjaśniania oraz tworzenia szkiców i projektów badawczych oraz odpowiada za szkolenia kulturowe personelu na poziomie brygady i batalionu. Ostatnim niezbędnym komponentem HTT jest specjalista w dziedzinie kultury lokalnej (Human Terrain Analyst, HTA). Jego rolą w HTT jest wsparcie w zakresie świadomości sytuacyjnej i zapewnienie głębszego zrozumienia wpływu czynników kulturowych na operacje kinetyczne i niekinetyczne. Zebrane przez niego dane i analizy przekazywane są następnie specjalistom w dziedzinie nauk społecznych w celu dalszego ich przetworzenia⁵⁴.

Zakres informacji zbieranych i analizowanych przez specjalistów HTS jest szeroki i obejmuje współczesne instytucje społeczne, instytucje historyczne, strefy wpływu, zewnętrzne czynniki kształtujące środowisko operacji, dane demograficzne, aspekty kultury, normy społeczne, organizacje, infrastrukturę, czynniki kulturowe mające wpływ na operację, czynniki religijne, źródła tożsamości i badania opinii publicznej. Stosowaną do porządkowania i operacjonalizacji tych danych dla celów wojskowych metodologią jest wspomniana w *FM 3-24* i *FM 3-24.2 ASCOPE* (*Area, Structure,*

⁵³ *Tamże*, s. 26.

⁵⁴ *Tamże*, s. 14-26.

Capabilities, Organization, People, Events). Lista ta, jak na przeznaczoną do dogłębnej analizy czynników społeczno-kulturowych rejonu operacji, jest zbyt uboga, lecz stanowi dobry model wstępnej, podstawowej charakterystyki rejonu operacji, w którym prowadzone będą działania. Może być również przydatna dla komponentów niepotrzebujących dogłębnej znajomości tych aspektów środowiska operacyjnego, np. dla personelu logistycznego, celem ułatwienia zrozumienia społeczeństwa, w którym będą prowadzić działalność. Dla potrzeb innych jednostek w ramach operacji, czyli np. specjalistów cywilnych, dowódców, czy sił mających bezpośredni kontakt z ludnością należy jednak stworzyć kompleksowy profil w oparciu o omówione wcześniej wytyczne z FM 3.24.2 oraz innych publikacji, z dokładnym wskazaniem na znaczenie operacyjne owych społeczno-kulturowych aspektów rejonu operacji.

Jeżeli natomiast chodzi o generalną efektywność HTS, pomimo iż na początku dowódcy w Iraku i Afganistanie zauważyli poprawę jakości i efektywności kontaktów z ludnością, program ten nie zawsze spełniał swoje zadania i po pewnym czasie ludność lokalna uznała, że HTT są kolejną jednostką wywiadowczą. Jakże mogłoby być inaczej? Ze względów bezpieczeństwa specjaliści cywilni musieli być ubrani w kamizelki kuloodporne i hełmy (co dla przeciętnego Afgańczyka jest równoznaczne z mundurem), ponadto ich wizyty i wywiady odbywały się zawsze w obecności zbrojnego patrolu, z którym podróżowali. Również nieprzygotowanie specjalistów cywilnych do pracy w warunkach wojennych oraz sprzeczności ze strony środowisk nauk społecznych dotyczące etyki prowadzonych „badań” skutkowały negatywnymi opiniami na temat skuteczności i zasadności programu.

Dla oceny efektywności HTS często przytacza się anegdotyczne już stwierdzenie płk. Martina Schweitzera biorącego udział w operacji afgańskiej, iż *dzięki drużynom Human Terrain konieczność prowadzenia operacji bojowych w roku 2010 spadła o 60%*, opublikowane potem w „New York Times” i rozpowszechniane w mediach krajowych i zagranicznych wraz z ironicznymi komentarzami. Nie miało ono jednak żadnych miarodajnych podstaw⁵⁵. Koncepcja Human Terrain System krytykowana i parodiowana była również w licznych artykułach zaangażowanych antropologów. Świetnym przykładem jest tu przedstawiony w artykule *Human Terrain Teams by Any Other Name?* humorystyczny pomysł talibskich People Engagement Teams, które jak podaje autor, wzorowane są na amerykańskich Human Terrain Teams i *mają na celu kształcić oddziały talibów w kulturze lokalnej ludności celem zdobycia jej serc i umysłów oraz przekonania do zaprzestania kooperacji z wrogimi amerykańskimi siłami wojskowymi*⁵⁶. Zamysłem ich istnienia ma być promowanie pokoju oraz porozumienia przez rozszerzanie świadomości międzykulturowej wśród walczących oddziałów i ludności lokalnej. Brzmi znajomo, nieprawdaż?

Ponadto pojawiają się wątpliwości natury metodologicznej. Badania terenowe są bowiem procesem długotrwałym i wymagającym wzajemnego zaufania między pod-

⁵⁵ H. Gusterson, *Human Terrain Teams by Any Other Name?*, „Critical Asian Studies” 2010, Vol. 42, nr 3, s. 441-443.

⁵⁶ *Tamże*, s. 442.

miotem badań a badaczem. Jak stwierdza Anna Simons, wyjaśniając procedurę pracy antropologa przy jakimkolwiek międzykulturowym przedsięwzięciu, które ma zakończyć się sukcesem: *potrzeba podejścia od podstaw [bottom-up]: rozmów z kimkolwiek i kiedykolwiek możliwe z badanej społeczności, porównań tego, co badani mówią, z tym, co naprawdę robią, koncentracji na powiązaniach, ciągłościach, nieścisłościach czy wewnętrznych sprzecznościach kierujących daną społecznością*⁵⁷. Osoba, która naprawdę chce osiąść kompetencje międzykulturowe, a nie jedynie etnograficzną wiedzę o danym terenie, powinna być bardziej zainteresowana nie tym, „jak” dzieją się rzeczy w danej grupie społecznej, ale „dlaczego” i zamiast studiować inne kultury być w stanie zinternalizować ich punkt widzenia.

Jeżeli chodzi o przyszłość programów typu Human Terrain System, jak twierdzi płk Sharon Hamilton, obecny dyrektor HTS z TRADOC, aspekty kulturowe operacji militarnych powinny być brane pod uwagę już na poziomie strategicznym, szczególnie w instytucjach politycznych i wojskowych oraz w trakcie generalnej działalności wywiadowczej. Specjaliści cywilni z doświadczeniem operacyjnym powinni natomiast powracać na uniwersytety i do swoich macierzystych instytucji rządowych czy badawczych z unikalną wiedzą i umiejętnościami, które można potem wykorzystać do celów szkoleniowych – nie tylko armii i pokrewnych jednostek. Natomiast praktyczne wysiłki badawcze specjalistów cywilnych pracujących dla armii, jak i osób odpowiedzialnych za planowanie i przygotowanie operacji powinny skupiać się wokół fazy przedkonfliktowej operacji, by umożliwić wszechstronne przewidywanie drugo- i trzeciorzędnych efektów danych decyzji politycznych i operacyjnych oraz ich wpływu na społeczeństwo i przeciwnika⁵⁸.

Female Engagement Teams

Analizując operacjonalizację kultury przez siły amerykańskie, nie można zapomnieć również o kolejnym ciekawym rozwiązaniu armii amerykańskiej mającym poprawić komunikację z lokalną ludnością – Female Engagement Teams. Dokonując prostej, demograficznej analizy społeczeństwa zarówno irackiego, jak i afgańskiego, armia skonkludowała, że nie ma dostępu do co najmniej połowy jego składu – czyli kobiet, które na prowincji może nie uczestniczą w życiu publicznym, ale żyją w lokalnych realiach, znają dobrze miejscowe struktury dystrybucji siły i wychowują przyszłe pokolenia obywateli. Jako że kontakty między kobietami irackimi i afgańskimi a obcymi mężczyznami są albo mocno ograniczone albo zabronione, żołnierze ISAF nie mieli możliwości eksplorować tej obiecującej informacyjnie części populacji ani nawiązywać z nią kontaktów. Ponadto czasem na tle braku odpowiedniej komunikacji dochodziło do poważnych nieporozumień. Doskonałym przykładem jest tu legendarna już

⁵⁷ A. Simmons, *Got Vision? Unity of Vision in Policy and Strategy. What It Is and Why We Need It*, Strategic Studies Institute, 2010, s. 7-9 [online] <http://www.strategicstudiesinstitute.army.mil/pdf/files/PUB998.pdf>.

⁵⁸ S. Hamilton, wywiad udzielony podczas Special Operations Summit, IDGA, 2011, [online] http://www.youtube.com/watch?gl=PL&v=jQNmQQ_gpmI, 17 I 2011.

historia nietrafionego projektu w jednej z południowych prowincji Afganistanu. By wspomóc rozwój wsi i odciążyć kobiety od przykrego, jak się wydawało, obowiązku codziennego chodzenia po wodę do odległego o dwie godziny drogi ujęcia, z funduszy koalicyjnych wybudowano studnię. Została ona niedługo potem zniszczona, nie – jak początkowo myślano – przez talibów, ale przez same kobiety. Wyprawa po wodę była bowiem dla tradycyjnie trzymanyh w domu kobiet jedyną możliwością socjalizacji z innymi kobietami, a przez wykonanie niedopasowanego do realiów kulturowych projektu zamknięto im jedyne okno na świat zewnętrzny⁵⁹. Było to działanie, które nie tylko świadczyło o braku wiedzy o realiach społeczno-kulturowych, ale i przyniosło znaczne straty finansowe i dodatkowo podważyło autorytet sił koalicji wśród lokalnej ludności.

Wymyślono więc, że idealnym rozwiązaniem będzie posyłanie patroli złożonych z oficerów kobiet, których zadaniem miałyby być *spontaniczna interakcja z kobietami afgańskimi podczas regularnie organizowanych patroli oraz spotkania ze starszyzną i przedstawicielami lokalnej administracji rządowej celem wyjaśnienia swojej misji, która w żadnym wypadku nie jest działalnością służącą zbieraniu informacji*⁶⁰. Inne zadania stojące przed Female Engagement Teams to wsparcie działań zgrupowania bojowego batalionu, do którego są przypisane, oraz działalności PRT (Prowincjonalnych Zespołów Odbudowy), włączając w to wspomaganie operacji COIN (np. przeszukiwanie kobiet, czego w krajach muzułmańskich nie powinni dokonywać mężczyźni), zdobywania zaufania i poparcia żeńskiej części populacji dla działań wojskowych w zakresie poprawy bezpieczeństwa, opieki zdrowotnej, edukacji, sprawiedliwości, by w środowisku rodzinnym mogły tłumaczyć te idee, oraz zapewnienie zrozumienia odmiennej percepcji kobiet dla uzyskania lepszej świadomości sytuacyjnej rejonu operacji⁶¹.

O ile pierwsze zadanie było zasadne i jego realizacja powiodła się, zauważalne są minusy i nie do końca przemyślane aspekty koncepcji. Po pierwsze, patrole FET wymagają takich samych procedur bezpieczeństwa jak inne patrole, gdzie z konieczności w ramach ochrony często towarzyszyć im muszą mężczyźni. Komunikacja z kobietami będzie więc w najlepszym wypadku utrudniona, jeżeli nie – biorąc pod uwagę negatywną percepcję kobiet żołnierzy w społeczeństwie afgańskim – niemożliwa. Po drugie, istnieje małe prawdopodobieństwo, że starszyzna zgodzi się na jakiegokolwiek poważne rozmowy z kobietami, co nie jest wyrazem szczególnego szowinizmu czy zacofania w kwestiach genderowych, ale po prostu tradycją i rzeczywistością tamtego rejonu, którą należy widzieć przez pryzmat lokalnej ludności, zamiast upraszczać i dopasowywać go do własnych kulturowych wyobrażeń.

⁵⁹ M. Flynn, M. Pottinger, P. D. Batchelor, *Fixing Intel: A Blueprint For Making Intelligence Relevant in Afghanistan. Voices From the Field*, Center for New American Century, 2010, [online] http://www.cnas.org/files/documents/publications/AfghanIntel_Flynn_Jan2010_code507_voices.pdf, 13 XI 2013.

⁶⁰ M. Flynn, R. Bras, *Woman to Woman. Female Engagement Teams in Afghanistan*, „C4ISR Journal” IX 2010, s. 34-36.

⁶¹ *Commander's Guide to Female Engagement Teams. Handbook 11-28*, Fort Leavenworth 2011, s. 9.

KONTROWERSJE

Niektórzy amerykańscy praktycy wojskowi biorą możliwości operacjonalizacji kultury zbyt dosłownie, z kuriozalnymi skutkami. Przykładem będzie tu mjr Kent Strader z U.S. Army Command i General Staff College, który w pracy *Culture: The New Key Terrain. Integrating Cultural Competence into JIPB* tak uzasadnia konieczność włączenia kultury w działania wojskowe: *istnieją możliwości uczynienia z kultury broni, szczególnie przy użyciu wywiadu kulturowego. Aby to osiągnąć, dowódcy i żołnierze muszą uzyskać określony poziom kompetencji międzykulturowej, która umożliwi identyfikację kluczowych aspektów związków, zależności i słabości w danej kulturze*⁶². Jeszcze bardziej bulwersująca wydaje się definicja „zmilitaryzowania kultury”, która według autora jest zjawiskiem pozytywnym i polega na *użyciu kultury jako broni bądź potencjalnej broni, dla celów obronnych lub ofensywnych*⁶³. Jest to stanowisko, od którego autorka jest bardzo daleka. Celem prowadzonych badań i rozważań nie jest bowiem eksploatacja potencjalnych możliwości teorii kultury oferowanych w antropologii i innych naukach, aby podnieść zdolności w operacjach kinetycznych, lecz takie włączenie tych elementów w szkolenie i działalność wojsk, by zmaksymalizować efektywność współpracy z ludnością lokalną, wzmocnić możliwości zapewniania jej bezpieczeństwa, a także usprawnić procesy odbudowy pokonfliktowej. W dalszej perspektywie natomiast – poprawić umiejętności tworzenia takich wizji strategicznych i operacyjnych, które będą odpowiadały rzeczywistości kulturowej danego rejonu przyszłej operacji, bez kardynalnych błędów, które popełniane były w operacjach poprzednich.

Ponadto działalność komponentów takich jak drużyny Human Terrain System nasyła pytanie o rolę cywilnych specjalistów (antropologów, socjologów) i doradców dowódców, analizujących uwarunkowania społeczno-kulturowe podczas prowadzenia operacji. Wydawałoby się bowiem, że nie istnieje konieczność szkolenia w zróżnicowany sposób w zakresie kultury rejonu operacji wszystkich pracowników kontyngentu, skoro jest możliwość posiadania małej grupy specjalistów jako grupy wsparcia dowódcy. Nie wykluczając takiej możliwości, jako uzupełnienia odpowiednich systemów szkoleń, zauważyć należy, że po pierwsze, nie będą oni dostatecznie przygotowani do funkcjonowania w warunkach bitewnych, a zrozumienie specyfiki działań wojskowych i priorytetów operacji, procedur czy doktryn, tak by móc efektywnie funkcjonować w ramach operacji, nie jest możliwe do osiągnięcia w ciągu nawet kilkudniowego szkolenia. Nie wspominając również o reperkusjach śmierci specjalistów cywilnych, czego dobrym dowodem było nasilenie się sprzeciwów środowisk naukowych oraz opinii publicznej po tym, jak Michael Bhatia, antropolog pracujący dla HTS, zginął podczas jednego z patroli w Afganistanie w 2008 r.⁶⁴ Ponadto wyłaniają się kwestie etyki nauk

⁶² O. K. Strader, *Culture. The New Key Terrain Integrating Cultural Competence into JIPB*, Ft. Belvoir 2006, s. III.

⁶³ *Tamże*, s. 64.

⁶⁴ M. Forte, *HTS Reasearcher Killed in Afghanistan*, 10 V 2008, Zero Anthropology, [online] <http://zeroanthropology.net/2008/05/10/hts-researcher-killed-in-afghanistan/>, 12 V 2013.

społecznych – w wypadku antropologii działalność taka jak HTS w rejonie operacji jest nie do pogodzenia z kodeksem zawodowym antropologa i została ostro potępiona przez Amerykańskie Towarzystwo Antropologiczne w raporcie z 2009 r.⁶⁵

Również nieformalne stowarzyszenia naukowców, takie jak Zero Anthropology kierowany przez prof. Maximiliana Forte, starają się „zdemilitaryzować” antropologię i inne nauki społeczne czy humanistyczne, z których dobrodziejstw korzysta się podczas prowadzenia operacji militarnych⁶⁶. Jak czytamy na oficjalnym portalu Zero Anthropology, ruch przeciwstawia się hegemonii i neokolonializmowi, a jego głównym celem jest restrukturyzacja i wzniesienie antropologii ponad ograniczenia nakładane przez obecną profesjonalizację, instytucjonalizację i zawężanie dyscypliny oraz jej upolitycznienie⁶⁷. Główna krytyka kierowana jest właśnie na antropologów prowadzących dla wojska badania terenowe, jako że kodeks antropologiczny wyraźnie zaznacza, iż badania takie powinny prowadzić do wytwarzania wiedzy, a nie realizacji celów politycznych. Ponadto grupy będące przedmiotem badań powinny zostać poinformowane o ich celu i przebiegu oraz z własnej woli wyrazić na nie zgodę, badania nie powinny być również prowadzone dla złych celów i wpływać na późniejszą możliwość ich prowadzenia w tej samej grupie społecznej⁶⁸. Bardzo ciężko jest nie łamać tych zasad podczas pracy w strefie konfliktu, reprezentując siły zbrojne, co dotyczy również innych przedstawicieli nauk społecznych i humanistycznych pracujących w tym charakterze⁶⁹. Nawet mimo dobrych intencji nie mają oni bowiem potem wpływu na sposób wykorzystania prowadzonych w ten sposób badań terenowych.

W kontekście przedstawionej w artykule mnogości doświadczeń i form operacyjnej kultury pojawia się również pytanie o efektywność szkoleń oraz stosowanych rozwiązań. Czy więcej rzeczywiście znaczy lepiej? Mimo iż Stany Zjednoczone mają najbardziej rozwinięte programy szkoleniowe, ogólna efektywność prowadzonych przez nie operacji w Iraku czy Afganistanie jest różnie oceniana, podczas gdy niekinetyczne operacje prowadzone przez komponenty holenderskie (niezbyt rozległe szkolenia) czy tureckie (praktycznie rzecz biorąc brak szkolenia) zyskały bardzo dobre opinie zarówno dowódców, jak i ludności lokalnej⁷⁰. Jak wykazały przeprowadzone badania, wpływ

⁶⁵ AAA Commission on the Engagement of Anthropology with the US Security and Intelligence Communities (CEAUSSIC), *Final Report on The Army's Human Terrain System Proof of Concept Program*, X 2009, [online] http://www.aaanet.org/cmtes/commissions/ceaussic/upload/ceaussic_hsts_final_report.pdf, 11 XI 2013.

⁶⁶ Zero Anthropology, <http://openanthropology.org>. Wiele założeń projektu znajdujemy również na siostrzanej witrynie <http://zeroanthropology.net/>. Podobną działalnością zajmuje się również Network of Concerned Anthropologists, <http://sites.google.com/site/concernedanthropologists>.

⁶⁷ M. Forte, *The Zero Anthropology Project*, 24 VI 2011, Zero Anthropology, [online] <http://openanthropology.org/za/?p=22>, 22 XI 2013.

⁶⁸ M. Hammersley, P. Atkinson, *Metody badań terenowych*, przeł. S. Dymczyk, Poznań 2000, s. 268-280.

⁶⁹ Więcej na ten temat we flagowym dziele *The Counter-Counterinsurgency Field Manual. Or, Notes on Demilitarizing American Society*, Chicago 2009.

⁷⁰ K. Trochowska, *Obecny stan wykorzystania kompetencji międzykulturowych w procesach przygotowania i prowadzenia operacji militarnych w Polskich Siłach Zbrojnych oraz wśród państw NATO*, Warszawa 2013.

kultury na efektywność operacji zależy od wielu czynników, począwszy od pory roku (w trakcie miesięcy zimowych liczba ataków spada), przez skład etniczny i sytuację bezpieczeństwa w prowincji, po kulturę, z jakiej wywodzi się dany kontyngent (model wielokulturowości w amerykańskim macierzystym społeczeństwie jest bardziej „kastowy” i mimo wszystko hermetyczny niż w społeczeństwie holenderskim czy australijskim, które są bardziej egalitarne).

Ostatnią sprawą są kontrowersje dotyczące natury działalności wojsk, która stoi w sprzeczności z ideami internalizacji, swoistej empatii kulturowej oraz zmniejszania dystansu między kulturą własną a tą, z której wywodzi się przeciwnik. By skutecznie pełnić swoje funkcje, żołnierze muszą być w stanie przede wszystkim fizycznie eliminować jednostki wrogie, a czasami i te stwarzające zagrożenie, co do których intencji nie ma pewności. Jednak przez uwrażliwianie i szkolenie kulturowe zmniejszamy znacznie dystans między nami a społeczeństwem, z którego wywodzi się nieprzyjaciel. Dystans taki według Davida Grossmana, nie tylko kulturowy, ale również moralny i społeczny, warunkuje umiejętność radzenia sobie z psychicznymi konsekwencjami odebrania życia drugiemu człowiekowi, które nawet w warunkach wojennych mogą być nie do zaakceptowania przez wykonawcę⁷¹. Kwestia ta pozostaje otwarta, gdyż z jednej strony, jak wykazano w niniejszym artykule, brak przygotowania kulturowego żołnierzy zwiększa stres i utrudnia adaptację do obcego środowiska rejonu operacji, potęgując potem możliwość występowania zespołu stresu pourazowego. Z drugiej strony jednak w warunkach, kiedy wróg operuje i kryje się wśród ludności cywilnej i zazwyczaj jest od niej nie do odróżnienia, powodować to może w razie konieczności ingerencji kinetycznej określone konsekwencje dla tych, którzy rozumieją daną kulturę i się do niej zbliżają.

Kontrowersje wzbudzają również przyszłe kierunki tego typu inicjatyw⁷², takie jak chociażby projekt Good Stranger (2008-2011), którego zadaniem było stworzenie programów i narzędzi szkoleniowych dla sił zbrojnych, pozwalającym żołnierzom nabyć umiejętność szybkiej adaptacji w każdym odmiennym kulturowo środowisku. DARPA prowadziła ten program w ramach modułu badań Strategic Social Interaction Module, w którego skład wchodził również projekt Narrative Networks, badający wpływ dyskursu i narracji na percepcję i zachowania ludzkie. Cel programu jest, jak zazwyczaj, szczytny, gdyż ma on umożliwić zrozumienie roli czynników, które przyczyniają się do radykalizacji i mobilizacji grup przemocy, motywów i mechanizmów sterujących jednostkami podczas przyłączania się do grup terrorystycznych i partyzanckich, a także poprawić efektywność zapobiegania i rozwiązywania konfliktów, ułatwić komunikację oraz znaleźć nowe rozwiązania w zakresie leczenia zespołu stresu pourazowego⁷³. Obydwa projekty wzbudzają kontrowersje, gdyż oprócz nauk społecznych i humani-

⁷¹ D. Grossman, *O zabijaniu. Psychologiczny koszt kształtowania gotowości do zabijania w czasach wojny i pokoju*, przeł. D. Konowrocka, Warszawa 2010, s. 238-249, 360° Człowiek na Krawędzi, 8.

⁷² Więcej na temat perspektyw rozwoju amerykańskiej kultury militarnej w Ł. Kamiński, *Nowy wspa- niały żołnierz. Rewolucja biotechnologiczna i wojna w XXI wieku*, Kraków 2014.

⁷³ D. Storm, *DARPA Cool or Creepy: „Good Stranger” to „Global Brain” Spying*, 7 IX 2011, blog Security Is Sexy, Computerworld, [online] http://blogs.computerworld.com/18916/darpa_cool_or_creepy_good_stranger_to_global_brain_spying, 10 III 2014.

stycznych eksploruje się tu również możliwości, jakie w tłumaczeniu tych zjawisk oraz odpowiedzi na nie oferuje neurobiologia. Nie wspominając już o projekcie SyNAPSE (Systems of Neuromorphic Adaptive Plastic Scalable Electronics), który ma w długoterminowej perspektywie za zadanie stworzyć systemy komputerowe działające na takich samych zasadach jak ludzki mózg⁷⁴. Zastrzeżeń dotyczących wykorzystania idei transhumanizmu dla potrzeb wojskowych nie trzeba chyba przedstawiać.

ZAKOŃCZENIE

Reasumując, głównym problemem aplikacji kultury w amerykańskiej myśli strategicznej i wojskowej do środowiska współczesnych operacji jest wciąż tzw. czynnik ludzki, zagadkowy, uparcie niepoddający się teoriom, przewidywaniom i najnowszym osiągnięciom naukowo-technicznym. Zrozumiano już kluczową rolę aspektów społeczno-kulturowych rejonu operacji w działaniach wojskowych i stworzono wiele systemów, które miały zwiększyć efektywność aktywności militarnej. Okazało się jednak, że środki militarne, a nawet szerokie spektrum działalności cywilno-wojskowej nie wystarczą, by uporać się z odbudową pokonfliktową i zapewnieniem stabilności danemu państwu, co warunkowało osiągnięcie celów strategicznych w omawianych konfliktach. Ponadto naturę zagrożeń asymetrycznych, którym siły amerykańskie stawiały czoła w Iraku czy Afganistanie, określa ich skryty, niejasny oraz polimorficzny charakter⁷⁵, są one również ściśle powiązane z kulturą cywilnego środowiska operacji, którą należałoby dobrze rozumieć, żeby móc ją operacjonalizować. Tak się nie stało. Co więcej, tradycyjnie instrumentalny charakter przemocy stosowanej przez siły amerykańskie skonfrontowany został z ekspresyjną, niemalże egzystencjalną naturą przemocy, do której uciekał się przeciwnik, gdzie różne systemy wartości, priorytety oraz podejście do wartości i konieczności ochrony własnego życia zadziały na korzyść sił wrogich⁷⁶. A czasami, jak w wypadku Human Terrain System, inicjatywy podejmowane przez siły amerykańskie, w teorii świetne, w praktyce były bulwersujące, niedorzeczne i wywoływały skutek odwrotny do zamierzonego.

Kluczową jednak wydaje się tu kwestia głęboko zakorzenionego w kulturze amerykańskiej optymizmu naukowego i technologicznego, gdzie wierzy się, że rozwiązaniem każdego problemu jest nowa, rewolucyjna teoria, nowatorska technologia, innowacyjne narzędzie. Tym właśnie nowym, wspaniałym narzędziem wspierającym wysiłek militarny miała być operacjonalizacja kultury w różnorodnych formach omówionych w artykule oraz koncepcja „zdobywania serc i umysłów” przez wojsko. Idea ta okazała się, eufemistycznie rzecz ujmując, chybiona.

⁷⁴ *Systems of Neuromorphic Adaptive Plastic Scalable Electronics (SyNAPSE)*, Arlington 2014, DARPA, [online] [http://www.darpa.mil/Our_Work/DSO/Programs/Systems_of_Neuromorphic_Adaptive_Plastic_Scalable_Electronics_\(SYNAPSE\).aspx](http://www.darpa.mil/Our_Work/DSO/Programs/Systems_of_Neuromorphic_Adaptive_Plastic_Scalable_Electronics_(SYNAPSE).aspx), 10 III 2014.

⁷⁵ Ch. Coker, *Cultural Ruthlessness and the War against Terror*, „Australian Army Journal” 2006, Vol. 3, nr 1, s. 147.

⁷⁶ *Tamże*, s. 152.

BIBLIOGRAFIA

- AAA Commission on the Engagement of Anthropology with the US Security and Intelligence Communities (CEAUSSIC), *Final Report on The Army's Human Terrain System Proof of Concept Program*, X 2009, [online] http://www.aaanet.org/cmtes/commissions/ceauussic/upload/ceauussic_hts_final_report.pdf.
- Abbe A., Gouge M., *Cultural Training for Military Personnel: Revisiting the Vietnam Era*, „Military Review” 2012, Vol. 92, nr 4.
- Advanced Operations Course Syllabus*, Fort Leavenworth 2011.
- Afghanistan Smart Book*, TRADOC Culture Center, wyd. 3, 2011, [online] <http://www.info.publicintelligence.net/AfghanSmartBook.pdf>.
- Applications in Operational Culture. Perspectives from the Field*, red. P. Holmes-Eber, P. M. Scanlon, A. L. Hamlen, Quantico 2009.
- Army Culture and Foreign Language Strategy*, U.S. Army HQ, Washington 2010.
- Baskerville R., *Hofstede Never Studied Culture*, „Accounting, Organizations and Society” 2003, Vol. 28, nr 1.
- Clinton Y. [i in.], *Congressionally Directed Assessment of the Human Terrain System*, Ft. Belvoir 2010.
- Coker Ch., *Cultural Ruthlessness and the War against Terror*, „Australian Army Journal” 2006, Vol. 3, nr 1.
- Commander's Guide to Female Engagement Teams. Handbook 11-28*, Fort Leavenworth 2011.
- The Counter-Counterinsurgency Field Manual. Or, Notes on Demilitarizing American Society*, Chicago 2009.
- Dauber C., *Image as Argument: The Impact of Mogadishu on U.S. Military Intervention*, „Armed Forces and Society” 2001, Vol. 27, nr 2, [online] <http://dx.doi.org/10.1177/0095327X0102700203>.
- Eldridge E., Neboshynsky A., *Quantifying Human Terrain*, Thesis/Dissertation, Naval Postgraduate School. Monterey, Ft. Belvoir 2008.
- Finney N., *Human Terrain Team Handbook*, Fort Leavenworth 2008.
- Flynn M., Bras R., *Woman to Woman. Female Engagement Teams in Afghanistan*, „C4ISR Journal” IX 2010.
- Flynn M., Pottinger M., Batchelor P. D., *Fixing Intel: A Blueprint For Making Intelligence Relevant in Afghanistan. Voices From the Field*, Center for New American Century, 2010, [online] http://www.cnas.org/files/documents/publications/AfghanIntel_Flynn_Jan2010_code507_voices.pdf.
- FM 3-24. U.S. Army/Marine Counterinsurgency Field Manual*, Old Saybrook 2006.
- FM 3-24.2. Tactics in Counterinsurgency*, Washington 2009, [online] <http://usacac.army.mil/cac2/coin/repository/fm3242.pdf>.
- Forte M., *HTS Reasearcher Killed in Afghanistan*, 10 V 2008, Zero Anthropology, [online] <http://zeroanthropology.net/2008/05/10/hts-reasearcher-killed-in-afghanistan/>.
- Forte M., *The Zero Anthropology Project*, 24 VI 2011, Zero Anthropology, [online] <http://openanthropology.org/za/?p=22>.

- Grossman D., *O zabijaniu. Psychologiczny koszt kształtowania gotowości do zabijania w czasach wojny i pokoju*, przeł. D. Konowrocka, Warszawa 2010, 360° Człowiek na Krawędzi, 8.
- Gusterson H., *Human Terrain Teams by Any Other Name?*, „Critical Asian Studies” 2010, Vol. 42, nr 3.
- Hammersley M., Atkinson P., *Metody badań terenowych*, przeł. S. Dymczyk, Poznań 2000.
- Healy E., *Cultural Competency Training in the United States Marine Corps. A Prescription for Success in the Long War*, Thesis/Dissertation, Fort Leavenworth 2008, [online] <http://www.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?AD=ADA482980>.
- Hofstede G., Hofstede G. J., Minkov M., *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, przeł. M. Durska, Warszawa 2011.
- Holiday T., *Cross-Cultural Competency Training*, „Military Intelligence Professional Bulletin” 2011, Vol. 37, nr 1, PB 34-11-1.
- Horst P., *Cross-cultural Negotiations*, Montgomery 2007, [online] <http://econpapers.repec.org/article/eeaaosoci/default29.htm>.
- Intermediate Level Education (ILE) Common Core Syllabus*, Fort Leavenworth 2011.
- Kamiński Ł., *Nowy wspaniały żołnierz. Rewolucja biotechnologiczna i wojna w XXI wieku*, Kraków 2014.
- Kim J., *Cultural Dimensions of Strategy and Policy*, Carlisle 2009, *Letort Papers*.
- L & T blog: About learning, training and technology at ITC-ILO, [online] <http://itcilo.wordpress.com/page/2/>.
- Loveman Ch., *Assessing the Phenomenon of Proxy Intervention*, „Journal of Conflict, Security and Development” 2002, Vol. 2, nr 3, [online] <http://dx.doi.org/10.1080/14678800200590618>.
- Multinational Military Operations and Intercultural Factors*, RTO Technical Report, TR-HFM-120, 2008, [online] <http://www.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?AD=ADA496055>.
- Nasman C., *Marines Get Crash Course in Afghan Culture in California Model Village*, 6 III 2012, reportaż wideo dla stacji PBS (7:49 min), [online] http://www.pbs.org/newshour/bb/military/jan-june12/afghanvillage_03-06.html.
- Pearce M., *Evolution of a Vietnamese Village. Part I: The Present, after Eight Months of Pacification*, Memorandum RM-4552-1-ARPA, 1965.
- Price D., *Anthropological Intelligence. The Deployment and Neglect of American Anthropology in the Second World War*, Durham 2007.
- Red Team Handbook*, Fort Leavenworth 2011.
- Scott J., *Social Network Analysis. A Handbook*, London 1988.
- Simmons A., *Got Vision? Unity of Vision in Policy and Strategy. What It Is and Why We Need It*, Strategic Studies Institute, 2010, [online] <http://www.strategicstudiesinstitute.army.mil/PUB998.pdf>.
- Storm D., *DARPA Cool or Creepy: „Good Stranger” to „Global Brain” Spying*, 7 IX 2011, blog Security Is Sexy, Computerworld, [online] http://blogs.computerworld.com/18916/darpa_cool_or_creepy_good_stranger_to_global_brain_spying.
- Strader O. K., *Culture. The New Key Terrain Integrating Cultural Competence into JIPB*, Ft. Belvoir 2006.

- Systems of Neuromorphic Adaptive Plastic Scalable Electronics (SyNAPSE)*, Arlington 2014, DARPA, [online] [http://www.darpa.mil/Our_Work/DSO/Programs/Systems_of_Neuromorphic_Adaptive_Plastic_Scalable_Electronics_\(SYNAPSE\).aspx](http://www.darpa.mil/Our_Work/DSO/Programs/Systems_of_Neuromorphic_Adaptive_Plastic_Scalable_Electronics_(SYNAPSE).aspx).
- Trochowska K., *Obecny stan wykorzystania kompetencji międzykulturowych w procesach przygotowania i prowadzenia operacji militarnych w Polskich Siłach Zbrojnych oraz wśród państw NATO*, Warszawa 2013.
- Trochowska K., *Świadomość międzykulturowa i operacjonalizacja kultury w operacjach populacjiocentrycznych – doświadczenia amerykańskie*, [w:] *Bezpieczeństwo dla rozwoju. Komunikacja międzykulturowa w operacjach reagowania kryzysowego*, red. A. Czupryński, L. Elak, H. Schreiber, Warszawa 2012.
- Wunderle W., *Through the Lens of Cultural Awareness. A Primer for U.S. Armed Forces Deploying to Arab and Middle Eastern Countries*, Fort Leavenworth 2006.
- Network of Concerned Anthropologists, [online] <http://sites.google.com/site/concernedanthropologists>.
- U.S. Air Force Culture and Education Center, [online] http://www.culture.af.mil/courses_adls.aspx.
- U.S. Army University of Foreign Military and Cultural Studies, [online] <http://usacac.army.mil/cac2/UFMCS/index.asp>.
- Zero Anthropology, [online] <http://openanthropology.org>.

Dr Kamila TROCHOWSKA – doktor nauk o bezpieczeństwie i adiunkt w Instytucie Bezpieczeństwa Państwa Wydziału Bezpieczeństwa Narodowego AON, absolwentka IAI SP WSMiP UJ (2009) oraz AON (2013), obroniła z wyróżnieniem pracę doktorską *Operacjonalizacja kultury w przygotowaniu i prowadzeniu współczesnych operacji militarnych*. Kieruje trzema projektami związanymi z wykorzystaniem kultury na poziomie taktycznym, kulturami strategicznymi (Ministerstwo Nauki) oraz operacjonalizacją kultury dla potrzeb całościowego systemu bezpieczeństwa militarnego państwa (Narodowe Centrum Nauki). Bierze również udział w międzynarodowych projektach: *Coping with Culture* prowadzonym przez Bundeswehrę, dotyczącym procesu decyzyjnego w operacjach na Szwedzkiej Akademii Obrony Narodowej oraz działalności International Society of Military Sciences. Prowadziła badania terenowe z zakresu nauk o bezpieczeństwie m.in. w Rezerwacie Indian Lakota Standing Rock (Dakota Południowa, USA, 2008), obozie dla uchodźców palestyńskich Yarmouk (Damaszek, Syria, 2010) oraz U.S. Army War College i U.S. Central Command (Carlisle i Tampa, USA, 2012). Jest autorką licznych artykułów publikowanych w kraju i za granicą poświęconych kulturowym aspektom bezpieczeństwa militarnego.