

Marta Bem

Imię i nazwisko doktoranta

STRESZCZENIE ROZPRAWY DOKTORSKIEJ

Tytuł rozprawy doktorskiej:

Kompetencje międzykulturowe studentów. Studium teoretyczno-empiryczne

Rozprawa doktorska przygotowana pod kierunkiem

Promotora dr hab. Krystyny Błeszyńskiej

Promotora pomocniczego dr hab. Jolanty Muszyńskiej

Praca doktorska: dziedzina nauki: nauki społeczne, dyscyplina naukowa: pedagogika

Słowa kluczowe: edukacja, kompetencje, kompetencje międzykulturowe, cultural fatigue, komunikacja międzykulturowa, kompetencje kulturowe, kompetencje wielokulturowe, kompetencje transkulturowe, różnice kulturowe,

Według ONZ obecne dane pozwalają przypuszczać, że w nadchodzących latach łączna liczba uchodźców – wewnętrznych i zewnętrznych – przekroczy 60 milionów. Dane mówią o tym, iż do 2050 r. w Europie ubędzie 67 milionów osób w wieku 15–39, natomiast w tym samym czasie w Afryce Subsaharyjskiej przybędzie 328 milionów ludzi zdolnych do pracy, a na Bliskim Wschodzie i w Afryce Północnej przybędzie ich 44 miliony. Przytoczone dane wskazują na to, iż nie ma ucieczki przed coraz bardziej zróżnicowanym kulturowo społeczeństwem. Rosnąca mobilność ludzi skutkuje rosnącym zróżnicowaniem kulturowym i narodowościowym społeczeństw wielu państw. Zachodzące w Polsce zmiany społeczno-polityczne zaowocowały nasileniem procesów migracyjnych przejawiających się zarówno wyjazdami Polaków do pracy poza granice kraju, jak też z wolna lecz systematycznie zwiększającym się napływem uchodźców i imigrantów do Polski.

Dotychczasowe doświadczenia w tym zakresie oraz dorobek nauk pedagogicznych naszego kraju nie w pełni odpowiadają na pytania dotyczące uwarunkowań, problemów i możliwości pracy pedagogicznej z grupą uczniów polskich oraz cudzoziemskich. Istniejące badania oraz

narzędzia związane z tym tematem są wycinkowe i skupiają się głównie na opisie problemów funkcjonowania dzieci w szkole.

Podjęte badania zmierzają do wypełnienia luki istniejącej w wiedzy, jaką dysponujemy o poziomie kompetencji do komunikacji międzykulturowej studentów polskich wydziałów pedagogicznych na tle studentów innych wydziałów humanistycznych i nie tylko.

Przedstawiona praca jest próbą uzupełnienia istniejących w tym zakresie niedostatków. Intencją podjętych badań było przygotowanie narzędzia określającego poziom kompetencji kulturowych, wielokulturowych, międzykulturowych i transkulturowych polskich studentów wydziałów pedagogicznych, by w konsekwencji przygotować kursy podnoszące poziom umiejętności polskich nauczycieli do pracy w zglobalizowanym i wielokulturowym świecie. Opracowane narzędzie może posłużyć doskonaleniu pracy przyszłych pedagogów, a co za tym idzie samych szkół. Może być użyteczne dla programów kształcenia i doskonalenia nauczycieli, a także pomocne w projektowaniu systemu wsparcia szkoły i nauczyciela.

Zmiany zachodzące w świecie, zwiększająca się mobilność studentów oraz pracowników mających dzieci, wzrastająca liczba konfliktów na całym świecie stawiają przed polskim systemem edukacji nowe wyzwania. Tymczasem polscy nauczyciele, jak sami deklarują, nie posiadają wiedzy na temat norm i wartości, sposobów socjalizacji dzieci odmiennych kulturowo. Z tej perspektywy niezbędne jest podjęcie działań mających na celu podniesienie kompetencji kulturowych i międzykulturowych pedagogów, ponieważ to na etapie szkolnictwa podstawowego uczniowie nabywają umiejętności i kompetencji, które rozwijają przez całe późniejsze życie. Konieczne wydaje się rozwijanie kompetencji do otwartości wśród studentów, którzy powinni mieć równe szanse na światowym rynku pracy i nauki.

W dysertacji przedstawiona została mnogość sposobów rozumienia i definiowania kompetencji kulturowych, wielo-, między- i transkulturowych uzmysławia jak wielowymiarowe jest to pojęcie. Wskazanie elementów, które wchodzi w ich skład jak: tożsamość kulturowa, inteligencja kulturowa czy umiejętność efektywnej komunikacji międzykulturowej poprzez znajomość strategii słuchania, tworzenia komunikatów czy wymiarów kultury pozwala uświadomić jak wielowymiarowym zadaniem jest praca związane z budowaniem i rozwijaniem tego typu kompetencji. Kompetencje do komunikacji międzykulturowej składają się z poziomów niższego i wyższego rzędu, że jedynie stopniowe nabywanie kolejnych kompetencji (kulturowych, wielokulturowych, międzykulturowych i transkulturowych), bez pomijania kolejnych etapów, może ugruntować wiedzę, umiejętności oraz właściwą motywację do kontaktów z przedstawicielami innych kultur. Wśród czynników kompetencji międzykulturowych wyróżnić należy **wiedzę** czyli znajomość historii, języka, poglądów na

świat, tradycji czy ról społecznych; **umiejętności** czyli umiejętność słuchania, rozwiązywania problemów, refleksyjność, krytyczne myślenie i **motywację** czyli samoświadomość, źródła motywacji, własnego stylu komunikowania.

Przeszkodą utrudniającą efektywną komunikację międzykulturową jest zakładane podobieństwo do siebie różnych kodów kulturowych, to znaczy stopień w jakim ludzie zakładają, że inni są do nich podobni, że różnice są tylko powierzchowne, błędne interpretowanie sygnałów niewerbalnych, stereotypy i uprzedzenia, skłonność do formułowania sądów wartościujących oraz wysoki poziom lęku lub napięcie.

Budowa kompetencji do komunikacji międzykulturowej jest procesem złożonym i właściwe wydaje się stosowanie różnych, przedstawionych w rozdziale technik pracy nad rozwijaniem otwartości na innych, akceptacji dla sytuacji niejednoznacznych. Techniki pracy powinny być dostosowane od odbiorców, ich poziomu kompetencji kulturowych, wielo-, między- czy transkulturowych oraz od ich potrzeb.

Ze względu na to, iż istnieje więcej niż jeden sposób rozumienia zjawisk, punktem wyjścia zróżnicowanych wyjaśnień i teorii są paradygmaty, czyli fundamentalne modele, czy układy odniesienia, które są używane w celu porządkowania obserwacji i rozumienia rzeczywistości. Paradygmat przyjęty na potrzeby niniejszej pracy to interakcjonizm symboliczny Georgea Herberta Meada, który podkreślał wagę ludzkiej zdolności do „przyjmowania postawy innych”, wyobrażania sobie co czują inni i jak mogliby się zachowywać w określonych okolicznościach. Gdy dowiadujemy się, jak ludzie ogólnie postrzegają sprawy rozwijamy poczucie „uogólnionego innego”. Mead twierdził, że większość interakcji to proces, w którym jednostki osiągają porozumienie poprzez użycie języka i innych systemów komunikacji. Według niego najważniejszym budulcem ludzkiej psychiki jest komunikacja, a jednostka konstruuje działania poprzez interpretację zachowań partnera interakcji. Elementarnym faktem społecznym dla Meada jest oddziaływanie jednostek na siebie za pośrednictwem komunikacji modyfikujących zachowania oraz to, że ludzie nie reagują lecz interpretują wzajemnie swoje działania. Badacz zakładał, że jednym z wymiarów procesu tworzenia się wspólnoty pomiędzy osobami nawiązującymi stosunki, jest powstawanie myślenia abstrakcyjnego oraz zdolności do dialogu. Uważał, że osobowość staje się coraz bardziej złożona w wyniku poszerzania się kręgu społecznych doświadczeń, a człowiek ma osobowość, ponieważ należy do jakiejś wspólnoty. W celu zbudowania, osiągnięcia osobowości jednostka przyjmuje różne role, których dostarczają wszyscy inni i w konsekwencji dochodzi do przejęcia postaw członków własnej wspólnoty. Koncepcja Meada zawiera w sobie dwa ważne terminy: ja podmiotowe (*I*) to jaka jednostka jest niezależnie od sytuacji (jest to część o tyle świadoma, o ile jednostka potrafi

odróżnić siebie od społeczeństwa) oraz ja przedmiotowe (*me*) (jest to suma wyobrażeń na temat siebie w odniesieniu do innych osób, jest to ja obserwowane od zewnątrz).

Model teoretyczny zastosowany do wypracowania narzędzia do pomiaru otwartości do komunikacji międzykulturowej to Model Kompetencji Międzykulturowych Bem. Model ten powstał na podobnych założeniach jak piramida potrzeb Abrahama H. Maslowa, w której występuje hierarchią potrzeb, które powinny być realizowane kolejno od potrzeb pierwszego rzędu poprzez przechodzenie na wyższe poziomy. Podstawowym założeniem piramidy potrzeb jest konieczność zabezpieczenia potrzeb niższego rzędu, by móc realizować potrzeby kolejnych rzędów. Podobnie w Modelu Kompetencji Międzykulturowych Bem założono, że kompetencje kulturowe są podstawą budowania kompetencji kolejnych rzędów. Kompetencje te zostały określone mianem prekomeptencji, ponieważ bez ich osiągnięcia nabywanie kompetencji drugiego, trzeciego i czwartego rzędu jest znacznie utrudnione, a ich efekty nie będą zadowalające.

Przeprowadzone badania pozwoliły na znalezienie odpowiedzi na wszystkie pytania badawcze oraz zweryfikowanie trafności hipotez. Forma kwestionariusza oraz jego układ pozwalają na zastosowanie narzędzia w badaniach na dużej grupie respondentów, a wprowadzanie danych przy pomocy skanera wraz z oprogramowaniem OMR jest szybkie i znacząco ogranicza możliwość wystąpienia błędów. Uzyskane wyniki dowodzą, że studenci biorący udział w badaniu nie posiadają, w stopniu zadowalającym oraz zapewniającym sukces we współczesnym zróżnicowanym środowisku, kompetencji ułatwiających komunikację międzykulturową.

Studenci, którzy przygotowują się do nowych wyzwań muszą wiedzieć jakie przeszkody mogą napotkać na swojej drodze do efektywnego działania i spokojnego życia. Powinni zostać wyposażeni w wiedzę dotyczącą możliwości pojawiania się szoku powrotowego związanego z rozczarowaniami tym, co spotyka nas w naszym własnym domu, ze zmianami jakie zaszły w nas jak i w innych w trakcie naszego wyjazdu.

Przeprowadzone analizy pozwalają przypuszczać, że na pierwszym etapie konieczne jest właściwe zdiagnozowanie poziomu kompetencji badanej grupy. Najważniejsze w projektowaniu i przygotowywaniu zajęć mających na celu rozwijanie kompetencji międzykulturowych jest określenie właściwego miejsca, w którym należy rozpocząć pracę. Czy jest to poziom *Zaprzeczania*, gdzie osoba zaprzecza istnieniu jakichkolwiek różnic kulturowych, gdzie własną kulturę traktuje jako jedyną prawdziwą, gdzie nie dąży się do kontaktów z przedstawicielami innych kultur? Czy jest to poziom *Obrony*, gdzie jednostka dostrzega różnice, ale postrzega je jako niebezpieczne i zagrażające? Jest to poziom, na którym

posługujemy się stereotypami oraz mamy tendencję do dzielenia ludzi na lepszych i gorszych? Czy jest to poziom *Minimalizacji*, na którym jednostka dostrzega różnice, ale je umniejsza i nie przypisuje im żadnego znaczenia? Czy jest to poziom *Akceptacji*, na którym jednostka dostrzega różnice kulturowe, a kultura jednostki postrzegana jest jako jeden z możliwych systemów i schematów realizowanych przez ludzi na świecie? Czy jest to poziom *Adaptacji*, na którym jednostka rozwinęła duży poziom empatii oraz umiejętności wczuwania się w sytuację z innego punktu widzenia? Na tym poziomie jednostka potrafi skutecznie stosować w praktyce wiedzę dotyczącą innych kultur. Czy jest to poziom *Integracji*, na którym jednostka koncentruje się na czerpaniu z różnych wzorców kulturowych, by stworzyć własny, spójny układ oparty na siatce powiązań między różnymi kulturami?

Analiza wyników średnich z odpowiedzi ze wszystkich ośrodków biorących udział w badaniu wskazuje, że praca z polskimi studentami powinna dotyczyć wzmocnienia ich tożsamości kulturowej. Istotne, w świetle porównania wyników badania ze wszystkich ośrodków jest to, że respondenci nie mają świadomości, że w kontaktach z przedstawicielami innych kultur mogą zauważać jedynie powierzchowne podobieństwa lub różnice, że samo dostrzeżenie takich różnic nie wystarczy, by być efektywnym w komunikacji międzykulturowej. Konieczne jest poznanie głębszych przyczyn zróżnicowania wartości, norm i reguł rządzących przedstawicielami innych kultur.

W dysertacji zaproponowano narzędzie własnego układu – Kwestionariusz Poziomu Otwartości do Komunikacji Międzykulturowej, które pozwala na określenie, w którym miejscu na Modelu Kompetencji Międzykulturowych Bem znajduje się badana osoba. Jeśli badani osiągną wyniki na poziomie *Zaprzeczenia*, to w toku szkoleń należy przepracować takie kwestie jak model kultury jako góry lodowej, wyjaśnienie czym są widoczne symbole kultury oraz to, co jest niewidoczne i kształtuje każdą z kultur: wartości, normy czy położenie geograficzne. Na tej podstawie należy przedstawić i opisać różne kultury wyjaśniając jak wartości i normy np.: religijne wpływają na sposób ubierania się, jedzenie, muzykę, gościnność. Na tym poziomie warto jest także omówić szczegółowo wymiary kultury Halla, Hofstede, Trompenaarsa czy Meyer.

Jeśli badani osiągną wyniki na poziomie *Obrona*, to w toku szkoleń należy przepracować takie kwestie jak postrzeganie siebie na tle własnej grupy, tak by uświadomić uczestnikom jak bardzo przedstawiciele własnej grupy odniesienia różnią się między sobą. Istotne na tym etapie jest uświadomienie uczestnikom szkolenia jak powstają i funkcjonują stereotypy, jak przekładają się na uprzedzenia i jak dochodzi do zachowań dyskryminacyjnych. W trakcie pracy na tym poziomie należy pokazać uczestnikom szkolenia jakie stereotypy posiadają oraz

jak można je przepracować, jakie sytuacje z życia są dyskryminacją bezpośrednią, a jakie dyskryminacją pośrednią.

Jeśli badani osiągną wyniki na poziomie *Minimalizacja*, to w toku szkoleń należy przepracować takie kwestie jak zasady komunikacji interpersonalnej ze szczególnym uwzględnieniem komunikacji międzykulturowej, wymiary kultury oraz ich wpływ na widoczne przejawy kultury. Na szkoleniu dla osób, które znajdują się poziomie *Minimalizacja* warto pracować na asymilatorach kultury opartych na wymiarach kultury np.: Geerta Hofstede wyjaśniając dlaczego dana odpowiedź jest właściwą interpretacją zachowania oraz dlaczego inne odpowiedzi nie są właściwe.

Jeśli badani osiągną wyniki na poziomie *Akceptacja*, to w toku szkoleń należy przepracować takie kwestie jak sposoby uczenia się innej kultury na przykładzie modelu Shaulesa oraz jego praktyczne zastosowanie, kulturowe wzory interakcji w komunikacji oraz strategie słuchania charakterystyczne dla przedstawicieli różnych kultur. Na tym poziomie przydatną metodą pracy z grupą lub jednostką są także asymilatory kulturowe, technika incydentu krytycznego czy winiety. Przydatną techniką pracy na tym poziomie kompetencji jest *Żywa Biblioteka*, która polega na świadectwach emigrantów żyjących i pracujących w Polsce.

Jeśli badani osiągną wyniki na poziomie *Adaptacja*, to w toku szkoleń można pracować na scenariuszach sytuacji międzykulturowych. Scenariusze zawierają opis realnych sytuacji wraz z dokładnymi opisami sposobów zachowania aktorów. Uczestnicy szkolenia wcielają się w wyznaczone role, a zadaniem grupy jest zrozumienie, wyjaśnienie i analiza interakcji. Na tym etapie warto jest przypomnieć uczestnikom wymiary kultury, które to wymiary pomogą w interpretacji oraz zrozumieniu znaczenia interakcji podczas odgrywania ról.

Jeśli badani osiągną wyniki na poziomie *Integracja*, to w toku szkoleń można pracować na świadectwach osób wielokulturowych, pracowników organizacji międzynarodowych takich jak Czerwony Krzyż, OBWE oraz pracowników instytucji unijnych, którzy opowiedzą o swoim życiu codziennym podczas misji i wyjazdów czy w Polsce – uczestnicy szkolenia będą mieli dzięki temu szansę na wyodrębnienie różnych nawyków, zwyczajów pochodzących z różnych kultur i omówieniu tych przypadków. W trakcie szkolenia uczestnicy przyglądają się swoim zwyczajom i analizują pochodzenie własnych nawyków.

Przy podejmowaniu wszelkich działań mających na celu budowanie i rozwijanie kompetencji wielokulturowych, międzykulturowych i transkulturowych pamiętać należy, by nie doprowadzić do zmęczenia międzykulturowością, tak zwanego *cultural fatigue*. Zmęczenie międzykulturowością nastąpić może wtedy, gdy wymagana jest od nas nieustanna uważność w kontaktach międzykulturowych, a wysiłek jaki w to wkładamy wymaga od nas więcej niż

kontakt ten jest wart. Zmęczenie może nastąpić, gdy mamy dość ustawicznego wyobrażania sobie, rozumienia zasad kierujących innym systemem kulturowym; gdy domaganie się szacunku staje się zbyt denerwujące, aby kontynuować relację; gdy ustawiczne ocenianie czy podjęło się właściwe działania staje się nie do zniesienia; gdy kontakty z przedstawicielami innych kultur wymagają znacznie więcej energii, niż kontakty z przedstawicielami własnej grupy. Wystąpienie *cultural fatigue* jest bardziej prawdopodobne, gdy ludzie nie mają narzędzi radzenia sobie w trudnych, niejednorodnych kulturowo sytuacjach. Zatem, aby zmniejszyć zagrożenie wystąpienia takiego zjawiska należy wyposażyć jak największą liczbę osób, w tym przypadku studentów, w umiejętności, które mogą ograniczyć stres związany z kontaktami z przedstawicielami innych kultur.

Podstawowym postulatem autorki jest właściwe kształcenie pedagogów i wykładowców, jako tych, którzy w największym stopniu, kształtują młodych i bardzo młodych ludzi. Aby było to możliwe należy właściwie zdiagnozować potrzeby oraz poziom kompetencji uczestników zajęć. Narzędziem, które ułatwi to zadanie jest Kwestionariusz Poziomu Otwartości do Komunikacji Międzykulturowej Bem. Pozwoli ono określić, na którym poziomie Modelu Kompetencji Międzykulturowych Bem znajduje się dana osoba, bez wartościowania tego poziomu i ułatwi zaplanowanie kolejnych etapów pracy z nią tak, by efektywnie rozwijać jej kompetencje.