



# uni culture

## UNICULTURE

### Przewodnik dotyczący komunikacji międzykulturowej i integracji społecznej

Rezultat nr 5  
koordynowany przez



**Projekt: UNICULTURE – Tworzenie innowacyjnego podejścia szkoleniowego dla nauczycieli akademickich do pracy w nowoczesnym, zróżnicowanym i wielokulturowym środowisku.**

**UNICULTURE 2019-1-RO01-KA203-063400**

Projekt współfinansowany w  
ramach programu Unii Europejskiej  
Erasmus+



Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

© 2020, Projekt UniCulture, 2019-1-RO01-KA203-063400

[www.uniculture.unitbv.ro](http://www.uniculture.unitbv.ro)

## SPIS TREŚCI

|  |    |
|--|----|
| Wstęp.....   | 4  |
| MODUŁ 1. PODSTAWY KOMUNIKACJI MIĘDZYKULTUROWEJ .....                                 | 7  |
| 1. Co rozumiemy przez komunikację międzykulturową? .....                             | 7  |
| 2. Zalety różnorodności i zasady integracji międzykulturowej .....                   | 9  |
| 3. Formy i modele komunikacji międzykulturowej.....                                  | 11 |
| 4. Jak to się ma do kontekstu uniwersyteckiego? .....                                | 14 |
| MODUŁ 2. PODSTAWY KOMUNIKACJI MIĘDZYKULTUROWEJ .....                                 | 18 |
| 1. Co rozumiemy przez komunikację międzykulturową? .....                             | 18 |
| 2. Formy i modele komunikacji międzykulturowej.....                                  | 18 |
| 3. Jak to się ma do kontekstu uniwersyteckiego? .....                                | 19 |
| 4. Podobieństwa i różnice między interakcją międzykulturową i „kroskulturową” .....  | 20 |
| MODUŁ 3. KOMPETENCJE W ZAKRESIE KOMUNIKACJI MIĘDZYKULTUROWEJ ....                    | 26 |
| 1. Komunikacja i kultura werbalna i niewerbalna .....                                | 26 |
| 2. Znaczenie i funkcje komunikacji niewerbalnej .....                                | 26 |
| 3. Mowa ciała i parajęzyk.....   | 28 |
| 4. Style komunikowania się - użycie dotyku, dystansu, kontaktu wzrokowego, itp. .... | 29 |
| 5. Modele kształcenia kulturowego, wewnątrz kulturowego i międzykulturowego .....    | 31 |
| 6. Wiedza i umiejętności w zakresie komunikacji międzykulturowej .....               | 32 |
| MODUŁ 4. INTEGRACJA SPOŁECZNA NA UNIWERSYTECIE .....                                 | 35 |
| 1. Co to jest integracja społeczna i wykluczenie społeczne? .....                    | 35 |
| 2. Przyczyny wykluczenia społecznego .....   | 36 |
| 3. Sposoby promowania integracji społecznej w uczelni .....                          | 39 |
| 4. Różne grupy wiekowe i różne podejścia .....                                       | 41 |
| 5. Dobre praktyki w zakresie integracji społecznej na uczelni.....                   | 43 |
| MODUŁ 5. BUDOWANIE MIĘDZYKULTUROWEGO UNIWERSYTETU.....                               | 51 |
| 1. Opracowanie wizji międzykulturowej dla uniwersytetu .....                         | 51 |
| 2. Przygotowanie strategii międzykulturowej .....                                    | 52 |
| 3. Budowanie strategii międzykulturowej uczelni - elementy strategii.....            | 52 |
| 4. Realizacja i ocena postępów .....   | 55 |

## Wstęp

„UniCulture Przewodnik dotyczący komunikacji międzykulturowej i integracji społecznej” został opracowany w ramach projektu Erasmus+ „Development of innovative approach for training for university professors to work in the modern diverse and intercultural environment / Tworzenie innowacyjnego podejścia szkoleniowego dla nauczycieli akademickich do pracy w nowoczesnym, zróżnicowanym i wielokulturowym środowisku” UniCulture 2019-1-RO01-KA203-063400. pod przewodnictwem Transilvania University of Braşov (UNITBV, Rumunia) realizowany jest w partnerstwie z Buckinghamshire New University (BUCKS, Wielka Brytania), Uniwersytetem w Zagrzebiu (UNIZG, Chorwacja), Fundacją Rozwoju Aktywności Międzynarodowej i Edukacyjnej (FRAME, Polska) oraz Fundacją Pax Rhodopica (PAX, Bułgaria). Harmonogram realizacji projektu obejmuje okres od listopada 2019 do grudnia 2021 roku.

Przewodnik stanowi łącznik pomiędzy pracą w środowisku wielokulturowym i międzykulturowym (ICC), wspieraniem włączania grup zagrożonych i promowaniem procesu integracji społecznej na uniwersytetach. Dokument składa się z pięciu modułów, którym przypisane są specjalne jednostki dydaktyczne. Celem przewodnika jest stworzenie praktycznego narzędzia dla szerszego grona odbiorców zaangażowanych w procesy szkolnictwa wyższego lub w system edukacji na dowolnym poziomie, w tym pracowników dydaktycznych i nienauczyielskich/wspierających. Dlatego też zdefiniowane zostały kluczowe pojęcia, takie jak komunikacja międzykulturowa i inkluzja społeczna, wraz z krótkimi i sugestywnymi odpowiedziami na najczęstsze pytania i wątpliwości dotyczące tego tematu (np. co rozumiemy przez komunikację międzykulturową, komunikację werbalną i niewerbalną w kontekstach kulturowych, przyczyny wykluczenia społecznego na uniwersytecie itp.)

„Przewodnik dotyczący Komunikacji Międzykulturowej i Integracji Społecznej” jest również zaproszeniem do refleksji nad strategią i wizją komunikacji międzykulturowej na uniwersytetach, a w ostatnim module przedstawia krok po kroku podejście do tego tematu z perspektywy organizacyjnej.

Jeśli czytelnicy zdecydują się na samodzielne szkolenie, zachęca się do korzystania ze zintegrowanego zestawu szkoleniowego UniCulture (Podręcznik UniCulture, Zeszyt ćwiczeń UniCulture z praktycznymi przykładami i studiami przypadków dla kadry akademickiej oraz Podręcznik dla trenerów), jak również do przekazywania informacji zwrotnych na temat swoich postępów lub kierowania wszelkich pytań za pomocą danych kontaktowych na stronie

internetowej projektu ([www.unitbv.ro](http://www.unitbv.ro)).

## MODUŁ 1. PODSTAWY KOMUNIKACJI MIĘDZYKULTUROWEJ

### Tematy

- Co rozumiemy przez komunikację międzykulturową?
- Zalety różnorodności i zasady integracji międzykulturowej
- Formy i modele komunikacji międzykulturowej
- Jak to się ma do kontekstu uniwersyteckiego?



## MODUŁ 1. PODSTAWY KOMUNIKACJI MIĘDZYKULTUROWEJ

opracowany przez FRAME, Polska

### 1. Co rozumiemy przez komunikację międzykulturową?

Komunikacja jest definiowana jako proces używania symboli i znaków w celu wywołania zrozumienia znaczenia u odbiorcy. Znak to świadomie stworzony system rzeczy lub zjawisk, służący do wywołania określonej reakcji. Z tych dwóch definicji wynika sens komunikacji jako procesu kulturowego, ponieważ kultura jest świadomą i wartościową działalnością człowieka. Komunikacja jest głęboko osadzona w kulturze, ponieważ składa się z wielu komponentów kulturowych. Podstawowym z nich jest oczywiście język, czyli system znaków. Język nie powinien być jednak rozumiany wyłącznie w kategoriach werbalnych, gdyż zarówno komunikacja, jak i język mogą być również niewerbalne: zachowanie, gesty, mimika - wszystkie one są ważne, ale w całości zapośredniczone przez kulturę.

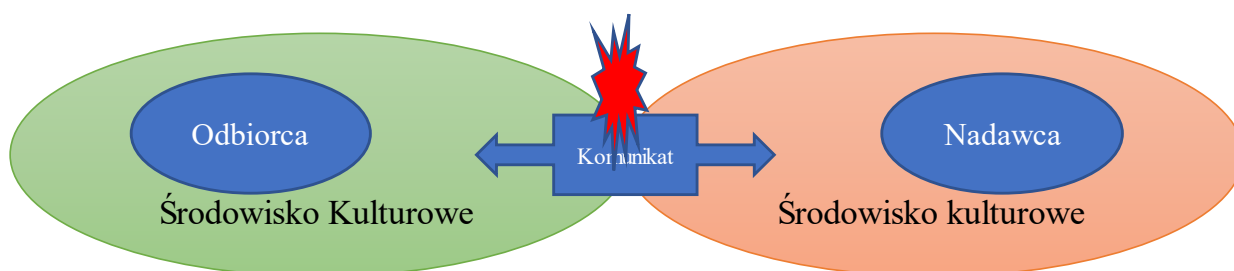
W przypadku języka jako mowy, oczywiste jest, że istnieją różnice pomiędzy różnymi kulturami, ponieważ mamy tak wiele różnych języków. Jednak jeśli chodzi o komunikację niewerbalną, często nie zdajemy sobie sprawy, jak ściśle jest ona związana z naszą własną kulturą. Dlatego komunikacja międzykulturowa jest czymś więcej niż tylko tłumaczeniem mowy. Można ją opisać jako interakcję (zarówno werbalną, jak i niewerbalną) pomiędzy ludźmi z różnych środowisk kulturowych (Allwood, 1985).

Jednak zarówno komunikacja, jak i komunikacja międzykulturowa są umiejętnościami społecznymi, przy czym ta druga jest specyficzna, ponieważ składa się z różnych czynników. Aby zrozumieć, na czym polegają różnice, zacznijmy od zobrazowania procesu komunikacji. Odbywa się on pomiędzy nadawcą a odbiorcą w określonym środowisku. Nie mówimy tu tylko o środowisku naturalnym (w którym komunikacja również zachodzi: np. w powietrzu, kiedy mówimy), ale o środowisku kulturowym. Nadawca nadaje wiadomość, która jest odbierana przez odbiorcę w tym samym środowisku.



Rysunek 1: Komunikacja w jednorodnym środowisku kulturowym

W komunikacji międzykulturowej nadawca i odbiorca znajdują się w różnych środowiskach. Ma to ogromne znaczenie dla procesu komunikacji, ponieważ nadawca czerpie wzorce, znaki i inne elementy przekazu ze środowiska kulturowego. Kiedy nadawca i odbiorca znajdują się w tym samym środowisku kulturowym, odbiorcy łatwo jest zrozumieć przekaz, ponieważ otaczają go te same wzory i symbole. Natomiast gdy znajduje się on w innym środowisku niż nadawca, komunikat wypełnia się obcymi dla niego wzorcami i może być dla niego nieosiągalny lub, co gorsza, niezrozumiały. Doskonałym przykładem są zwroty idiomatyczne, które tłumaczone dosłownie powodują wiele nieporozumień.



Rysunek 2: Komunikacja w różnych środowiskach kulturowych

Powód nie jest czysto językowy. Ludzie, którzy wychowali się w środowisku kulturowym, są pełni wzorców, wiedzy o tym, jak się zachowywać, komunikować, jak postrzegać i oceniać wartości. Dlatego też, komunikując się z przedstawicielami innych kultur, przeżywają szok kulturowy: stykają się nie tylko z innym językiem, ale i innymi wzorcami zachowań, nie są w stanie zrozumieć sposobu myślenia - mentalności innych ludzi, żyjących w tej innej kulturze. Działa to również z perspektywy odbiorcy: odbiorca nie rozpoznaje (właściwie lub w ogóle) tego, co jest mu przekazywane, ponieważ jest to pełna informacja podana według wzorców i wartości, z którymi nie jest zaznajomiony.

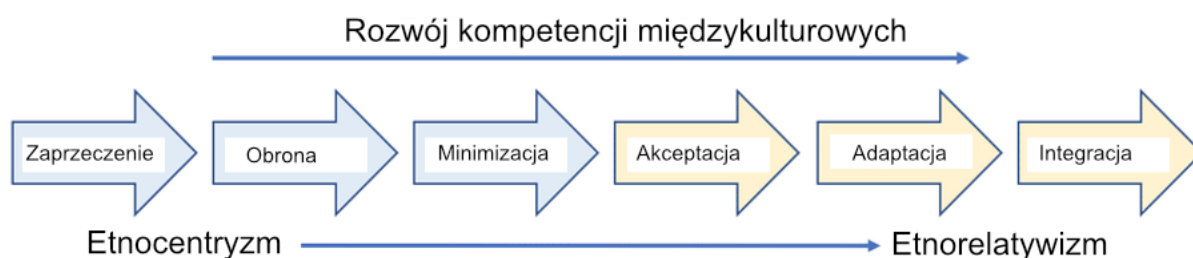
Szok kulturowy związany jest z wzorcami wymienionymi przez Jensa Allwooda (1985):

1. Wzorce myślowe - sposoby myślenia i mentalność
2. Wzorce zachowań - sposoby zachowania, typowe reakcje w określonych sytuacjach
3. Wzory artefaktów - sposoby użycia materiałów i narzędzi
4. Odbicia natury - sposoby zmiany środowiska naturalnego

Wszystkie te elementy są w jakiś sposób postrzegane przez inne kultury, składają się na powierzchowny obraz w oczach tych kultur, zwany stereotypem. Stereotypy są zwykle postrzegane jako zjawisko negatywne, ale tak nie jest, jeśli spełnione są pewne warunki. Stereotyp jest wstępną wiedzą o obcej kulturze i jako taki powinien być traktowany. Dzięki niemu możliwe



jest pogłębienie wiedzy o danej kulturze i dotarcie do jej prawdziwego obrazu. Aby jednak tak się stało, niezbędna jest chęć gromadzenia wiedzy, a także chęć uzyskania niezbędnych kompetencji międzykulturowych. Według Benneta (1986) sposób radzenia sobie z szokiem kulturowym można przedstawić następująco:



*Rysunek 3: Model kompetencji kulturowej Benneta; zaadaptowany z Bennet M. J.*

*"A developmental approach to training for intercultural sensitivity", International Journal of Intercultural Relations, Volume 10, Issue 2, 1986.*

Jak opisuje Bennet: „Kontinuum rozwojowe przechodzi od etnocentryzmu do etnorelatywizmu. Wcześniejsze stadia tego kontinuum definiują zaściankowe zaprzeczanie różnicy, ewaluatywną obronę przed różnicą i uniwersalistyczne stanowisko minimalizacji różnicy. Późniejsze stadia definiują akceptację różnicy, adaptację do różnicy i integrację różnicy z własnym światopoglądem.” (Bennett, 1986, s. 179).

Komunikacja międzykulturowa nie jest zjawiskiem wyjątkowym. W świecie, w którym kultura ulega coraz większej globalizacji, staje się czymś naturalnym. Wymaga umiejętności, które stają się niezbędne do odnalezienia się w świecie, który coraz częściej określany jest mianem "globalnej wioski".

## 2. Zalety różnorodności i zasady integracji międzykulturowej

Bardzo znany filozof Ludwig Wittgenstein mawiał, że granice naszego języka są takie same jak granice naszego świata. Słowa te, napisane w pierwszej połowie XX wieku, doskonale oddają sposób funkcjonowania ludzkiego rozumu. Kiedy myślimy, nie posługujemy się obrazami, ale używamy języka, używamy symboli. Myślenie to tak naprawdę mówienie do siebie. Język jest przecież elementem kultury, a więc nasze myślenie jest ograniczone wytworami naszego języka, naszej kultury. Jeżeli danej konstrukcji nie ma w języku, to nie będzie jej też w naszym

myśleniu. Dlatego im więcej konstrukcji z różnych języków znamy, tym bardziej poszerzamy nasze możliwości myślenia.

Zasada czerpania z innych kultur nie ogranicza się jednak tylko do języka. W naukach o zarządzaniu od dawna prowadzone są badania, z których jasno wynika, że praca w grupach rodzi zjawisko synergii, ponieważ kumuluje możliwości wszystkich członków grupy. Jeśli dodatkowo pochodzą oni z różnych kultur, mają różne punkty widzenia, różną mentalność i różne sposoby rozwiązywania problemów, wypracowane przez rodzimą kulturę, to razem mogą działać jeszcze lepiej, szybciej i bardziej kreatywnie (Jones, Chirino-Chace i Wright, 2020; Pless i Maak, 2004). Taktyka ta jest coraz powszechniej stosowana, ponieważ jest uniwersalna. Przynosi efekty przy każdej aktywności społecznej, dlatego coraz częściej mówi się nie o celowości, ale o konieczności edukacji międzykulturowej, wielokulturowych miastach (Wood i Landry, 2008), zróżnicowanym społeczeństwie. W 2008 roku Rada Europy opublikowała Białą Księgę Dialogu Międzykulturowego, w której podkreśla się zalety różnorodności społecznej, ale także konieczność pracy nad zasadami umożliwiającymi pełny dialog międzykulturowy i budowanie platform współpracy.

Istnieje kilka podstawowych zasad, których należy przestrzegać, gdy chcemy mówić o dialogu międzykulturowym lub integracji.

- Pierwszą z nich jest szukanie tego, co jest dla nas wspólne. Istotą współpracy jest znalezienie wspólnej płaszczyzny działania. Dlatego szukając kontaktu z kimś z innej kultury, należy bazować na tym, co nas łączy. Różnice i tak są oczywiste i będą wyraźnie widoczne podczas samego kontaktu. To, co łączy, trzeba jednak znaleźć. Wspólne korzenie, wartości, doświadczenia historyczne, zwyczaje i sposoby postępowania stwarzają doskonałą okazję do nawiązania dialogu, który można potem dalej rozwijać.
- Drugą zasadą jest zasada akceptacji. Często mylona z tolerancją, gdyż dla większości ludzi te dwa terminy są synonimami. W rzeczywistości jednak tolerancja jest pojęciem wartościującym, które stawia wartości tolerującego ponad tymi, które są tolerowane. Z drugiej strony, akceptacja jest terminem bardziej neutralnym (Gogacz i Sołtys, 2016). Oznacza pełne pogodzenie się z odmiennym światopoglądem. Z perspektywy dialogu międzykulturowego akceptacja jest warunkiem koniecznym.
- Trzecią zasadą, która jest ściśle związana z poprzednimi, jest wzajemna adaptacja. Polega ona na skupieniu się na podobieństwach i próbie osiągnięcia konsensusu w sprawie różnic; wymaga podejścia pojednawczego, sztuki kompromisu.

- Czwartą zasadą jest ciekawość. Ciekawość jest pragnieniem poznania tego, co inne i jest motywacją do dialogu. Bez ciekawości innej kultury, bez chęci jej poznania, nie można mówić o pełnym uczestnictwie w dialogu, nie można mówić o akceptacji. Gdy ktoś nie interesuje się inną kulturą, nie stara się jej poznać, nie będzie zainteresowany nawiązaniem kontaktu z żadnym z jej przedstawicieli.

Różnorodność społeczna jest dla każdego człowieka wielką szansą na większą kreatywność, na poszerzenie horyzontów, na lepsze zrozumienie świata. Musimy zrozumieć, że dziś w związku z postępującą globalizacją istnieją tylko dwie możliwości: albo zamknijemy się na to, co inne i tym samym pozbawimy się szans rozwoju, bo nie potrafimy dostosować się do panujących w nim warunków, albo na kultury, aby móc czerpać z nich to, co może nam się wydawać niezbędne do lepszego, pełniejszego funkcjonowania we współczesnym świecie, ale także aby nauczyć się dawać innym to, co w naszej własnej kulturze uważamy za najcenniejsze i warte dzielenia się.

### **3. Formy i modele komunikacji międzykulturowej**

Nie istnieje jeden model komunikacji międzykulturowej. Ponieważ istnieje wiele stron tego zjawiska, akcenty mogą się różnić w zależności od różnych aspektów: funkcjonalnych, organizacyjnych czy strukturalnych. Możemy przyjąć podstawowy podział, tożsamy z ogólnym podziałem na komunikację werbalną i niewerbalną.

Z tej perspektywy werbalna komunikacja międzykulturowa wymaga nie tylko umiejętności lingwistycznych i wiedzy filologicznej, ale przede wszystkim umiejętności tłumacza. Bardzo ważna jest znajomość reguł kontekstowych, aby móc rozpoznać myśl, która kryje się za słowami.

Komunikacja werbalna nie może być rozpatrywana w oderwaniu od komunikacji niewerbalnej. Kompleksowe potraktowanie procesu komunikacji wymaga uwzględnienia wielu czynników i ograniczanie ich do komunikacji werbalnej byłoby dużym błędem. Przede wszystkim jednak nie pozwoliłoby na nawiązanie dialogu, a co najwyżej mogłoby być formą komunikacji jednokierunkowej, bez możliwości uzyskania właściwej informacji zwrotnej. Istnieje zasadnicza różnica między dialogiem a komunikacją. Komunikacja nie musi być procesem dwukierunkowym, może być jednokierunkowa lub wielokierunkowa. Z drugiej strony dialog wymaga dwustronnej komunikacji i informacji zwrotnej. Nie jest możliwe uzyskanie informacji zwrotnej, gdy komunikat nie jest właściwie odebrany.

Niemniej jednak, to komunikacja niewerbalna jest o wiele bardziej skomplikowana i wielowymiarowa. Wymaga ogromnej wiedzy kulturowej. O zwyczajach, gestach, kontekstach używania danych wyrażań. Przede wszystkim jednak chodzi o zachowania i wzorce tych zachowań, które są właściwe, adekwatne do sytuacji. Nawet sam zakres komunikacji niewerbalnej może się różnić w zależności od kultury, bo są takie, w których symbolika gestów jest dużo ważniejsza, ale też takie, w których ważne są zupełnie inne formy komunikacji, np. intonacja głosu. Jednak to właśnie komunikacja niewerbalna może być również bardzo dobrym punktem do rozpoczęcia dialogu międzykulturowego, np. za pomocą symbolicznego języka graficznego lub języka uniwersalnych gestów.

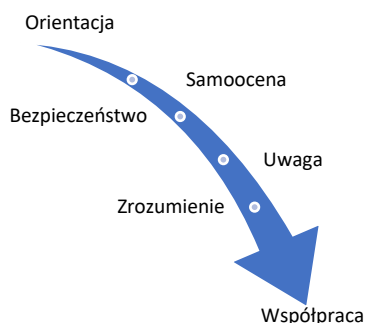
Modele komunikacji są bardzo różne w zależności od perspektywy, jaką przyjmiemy. Narula (2006, s. 80) pisze o dwóch możliwych kategoryzacjach modeli w zależności od tego, czy mamy do czynienia ze społeczeństwem wielokulturowym czy monokulturowym. Jednak ze względu na migracje, tych drugich jest coraz mniej. W społeczeństwach wielokulturowych modele komunikacji zależą od modeli społecznych. W klasycznym podejściu wyróżnia się dwa modele: tygla i miski sałatkowej. Model tygla polega na rozwijaniu dialogu społecznego wokół wspólnych wartości. Przykładem tego modelu jest społeczeństwo amerykańskie, które czerpie ze swych wielonarodowych korzeni, ale na pierwszy plan wysuwają się wspólne wartości oparte na nowym narodzie, jakim jest naród amerykański. W tym modelu nacisk będzie więc położony przede wszystkim na wartości wspólne, ponadnarodowe, czy raczej transetniczne, gdyż celem dialogu międzykulturowego jest zjednoczenie narodu amerykańskiego opartego na korzeniach wieloetnicznych. Model miski sałatkowej, charakterystyczny dla społeczeństwa europejskiego, kładzie nacisk przede wszystkim na różnorodność. Podstawą dialogu w tym modelu jest akceptacja wielości wartości i kultur. Choć model ten odwołuje się do wspólnych wartości i wspólnej historii, to jednak nie próbuje niczego ujednoczyć. Dialog jest tu o wiele trudniejszy, ale też tradycje etniczne i kulturowe są o wiele silniejsze i nie mogą mieć drugorzędnego znaczenia. Dlatego też komunikacja w tym modelu musi podkreślać jedność w różnorodności.

W społeczeństwach monokulturowych modele są ściśle uzależnione od potrzeb; tutaj mamy model technologiczny, oparty na nowych technologiach, które są w większości transkulturowe, lub model inkluzywny, który może być rozwijany na uniwersytetach goszczących studentów z całego świata.

Inne podejście może uwzględniać czynniki indywidualne, a nie społeczne. W tej perspektywie rozważane są sfery, w których dialog może być rozwijany dzięki indywidualnym

kompetencjom. Mówimy zatem o trzech obszarach kompetencji: behawioralnych, poznawczych i afektywnych (Varhegyi i Nann, 2007). W pierwszym z nich, behawioralnym, najważniejsze są umiejętności negocjacyjne i relacyjne. W tym modelu najważniejsze jest nawiązanie dialogu i utrzymywanie właściwych relacji opartych na wspólnych wartościach. Ważne jest również zachowanie postawy akceptacji i dbałość o to, aby był to dialog, a nie monolog. Model oparty na kompetencjach poznawczych dotyczy głównie gromadzenia wiedzy o innej kulturze. W tym modelu komunikacja odnosi się do przechodzenia od stereotypów do głębokiej wiedzy o drugiej kulturze. Trzeci model, afektywny, dotyczy komunikacji opartej na emocjach, z których najważniejsza jest empatia. Szacunek, poczucie więzi, to emocje, które prowadzą do komunikacji z drugą osobą, pochodzącą z innej kultury, ale żyjącą tak jak my, choć w inny sposób.

Ostatnie podejście, opisane przez Al-Arakiego (2015), dostarcza modelu komunikacji poprzez opis procesu. Proces ten związany jest z kolejnymi etapami integracji kulturowej. Po pierwsze, mamy do czynienia z etapem rozpoznania, w którym człowiek staje się zorientowany na inną kulturę. Etap ten obejmuje tzw. szok kulturowy, który powoduje uznanie, że mamy do czynienia z zupełnie inną kulturą niż nasza własna. Wymusza to niejako rozpoznanie siebie, wyolbrzymia samoidentyfikację. Dlatego po tym etapie powinien nastąpić następny, w którym dochodzi do samooceny. Jednostka rozpoznaje siebie i swoją wartość. Kolejnym etapem jest zaspokojenie poczucia bezpieczeństwa. Jednostka, która uznała siebie i swoją wartość, wie już, że poradzi sobie w nowych okolicznościach. Jest to etap wychodzenia z szoku kulturowego. Człowiek jednak potrzebuje innych, aby sprawnie funkcjonować. Stąd kolejny krok - zwrócenie na siebie uwagi. Jest to moment, w którym nawiązują się relacje, następuje właściwa komunikacja interpersonalna. Prowadzi to do kolejnego etapu zrozumienia, czyli wzajemnego zrozumienia komunikujących się osób z różnych kultur. Punktem dojścia tego procesu jest współpraca. Warto zwrócić uwagę, że pozornie proces ten tylko częściowo dotyczy komunikacji. Jest to błąd, ponieważ komunikacja odbywa się jako całość, ale w pierwszych etapach jest to komunikacja intrapersonalna. W wielu teoriach podstawą dobrej komunikacji międzykulturowej jest poznanie siebie i identyfikacja osobista (Baldwin & Hunt, 2002).



Rysunek 4: Proces komunikacji międzykulturowej wg Al-Araki (2015)

#### 4. Jak to się ma do kontekstu uniwersyteckiego?

Można śmiało powiedzieć, że dzięki współczesnej globalizacji uniwersytety zatoczyły pełne koło. W średniowieczu, gdy powstawały w uniwersalistycznej kulturowo Europie, skupiały ludzi z całego chrześcijańskiego świata. Kwestia pochodzenia geograficznego była mniej istotna niż przynależność do wspólnoty uniwersyteckiej. Dzisiejszy świat jest coraz bardziej wielokulturowy dzięki mobilności ludzi i idei wynikającej z globalizacji. Ludzie nie tylko przemieszczają się łatwiej i szybciej niż kiedykolwiek, ale także mają nieograniczone możliwości komunikowania się. Ma to również wpływ na uniwersytety, które znów stają się bardzo wielokulturowe. Podobnie jak w przeszłości, pochodzenie etniczne czy kulturowe nie ma większego znaczenia, liczy się entuzjazm i zaangażowanie w zdobywanie wiedzy i umiejętności.

Nie jest to jednak już takie proste, ponieważ nie żyjemy już w kulturze uniwersalizmu, ale ogromnego zróżnicowania kulturowego. Dlatego bardzo trudno jest, mimo tendencji wzrostowej, sprostać wymaganiom środowiska wielokulturowego na uczelniach wyższych (Ippolito, 2007). Wiele wartości, wzorów zachowań, sposobów poznania i wiele innych zagadnień wymaga ciągłej pracy nad komunikacją wielokulturową w szkołach wyższych.

Jest to problem, na którym należy się skupić z dwóch powodów. Po pierwsze dlatego, że liczba studentów zagranicznych na uczelniach wciąż rośnie, co pokazują statystyki. Na przykład w Europie udział studentów międzynarodowych w europejskich uniwersytetach wzrósł z 8,4% w 2016 roku do 9% w 2018 roku (Eurostat, 2019).

Drugim powodem jest fakt, że uniwersytety odnoszą duże korzyści z większej liczby studentów pochodzących z różnych kultur. Jak już wielokrotnie wspomiano, wielokulturowe środowisko społeczne, w którym zachodzą procesy komunikacji międzykulturowej, jest ściśle związane ze zjawiskiem synergii, które występuje w działaniach zespołowych (Thom, 2009).

Uniwersytety, które od początku swego istnienia opierają się na uniwersalnych wartościach prawdy, równości i solidarności, są odpowiedzialne za integrację społeczną na równi z każdą instytucją społeczną, a ze względu na ich rolę w rozwoju ludzkości odpowiedzialność ta spoczywa na nich w jeszcze większym stopniu.

Sama funkcja rozwoju wiedzy i technologii wymaga również otwartości na różnorodność współczesnego świata. Dlatego też uczelnie powinny dawać przykład właściwej komunikacji i prawdziwego dialogu międzykulturowego.

### **Bibliografia**

- Al- Araki M. (2015). Models of Intercultural Communication: Identities, Styles of Acculturation, and Premises for Enjoying the Company of One Another - Empirical Data From the Public Sector in Norway, *Sage Open*, 1-13.
- Allwood J. (1985), "Tvärkulturell kommunikation" (1985). [W:] Allwood, J. (Ed.) *Tvärkulturell kommunikation*, Papers in Anthropological Linguistics 12, University of Göteborg, Dept of Linguistics.
- Baldwin, J. R., & Hunt, S. K. (2002). Information seeking behavior in intercultural and intergroup communication. *Human Communication Research*, 28, 272-286.
- Bennet M.J. (1986). A developmental approach to training for intercultural sensitivity, *International Journal of Intercultural Relations*, 10 (2), 179-196.
- Bennett, M.J. (Ed.). (1998). *Basic Concepts of Intercultural Communication: Selected Readings*. Yarmouth: Intercultural Press.
- Council of Europe (2008), White Paper on Intercultural Dialogue, retrieved from: [https://www.coe.int/t/dg4/intercultural/source/white%20paper\\_final\\_revised\\_en.pdf](https://www.coe.int/t/dg4/intercultural/source/white%20paper_final_revised_en.pdf)
- Gogacz A. (2013). Pedagogy, not Politics as the Real Stabilizer of Europe as the Home for Many nations. In: Kucha R., Cudak H. (red.), *European Ideas in the Pedagogical Thought: From National to Supranational Points of View. Some Totalitarian Aspects*, pp. 343-354, Łódź, Społeczna Akademia Nauk.
- Gogacz, A., & Sołtys, A. (2016) Towards Inclusive Education in the Perspective of Teachers Opinions and Needs. *Pedagogika Rodziny. Family Pedagogy*. 6(4).
- Ippolito, K. (2007). Promoting intercultural learning in a multicultural university: Ideals and realities. *Teaching in Higher Education*, 12, 749-763.

- Jandt, F. E. (2001). *Intercultural communication: An introduction* (third ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Jones, G., Chirino Chace, B., Wright, J. (2020). Cultural diversity drives innovation: empowering teams for success. *International Journal of Innovation Science*, Volume 12(3), 323-343.
- Klyukanov, I. E. (2020). *Principles of Intercultural Communication* (2nd ed.). Routledge.
- Kudo, K, Volet, S., & Whitsed, C. (2019). Development of intercultural relationships at university: a three-stage ecological and person-in-context conceptual framework. *Higher Education*, 77, 473-489.
- Narula, U. (2006). *Communication Models*. Atlantic Publishers: New Delhi.
- Pless, N., & Maak, T. (2004). Building an Inclusive Diversity Culture: Principles, Processes and Practice. *Journal of Business Ethics*, 54, 129-147.
- Sarbaugh L. E. (1993). *Intercultural Communication*. Transaction Publishers.
- Thom, V. (2009). Mutual Cultures: Engaging with Interculturalism in Higher Education. In Jones, E. (Ed.), *Internationalisation and the Student Voice: Higher Education Perspectives* (1st ed.). Routledge.
- Varhegyi A., & Nann S. (2007), A Framework Model for Intercultural Competences. Retrieved from <https://ec.europa.eu/migrant-integration/?action=media.download&uuid=2A9F9C37-9E58-868E-3E553C47D6B85536>
- Wood, P., & Landry, C. (2008), *Intercultural City*. Earthscan: London.



## MODUŁ 2. PODSTAWY KOMUNIKACJI MIĘDZYKULTUROWEJ

### Tematy

- Co rozumiemy przez komunikację międzykulturową?
- Formy i modele komunikacji międzykulturowej
- Jak to się ma do kontekstu uniwersyteckiego?
- Podobieństwa i różnice między interakcją międzykulturową i „kroskulturową”



## MODUŁ 2. PODSTAWY KOMUNIKACJI MIĘDZYKULTUROWEJ

opracowany przez Uniwersytet w Zagrzebiu, Chorwacja

### 1. Co rozumiemy przez komunikację międzykulturową?

Komunikacja międzykulturowa to „proces tworzenia i dzielenia się znaczeniem pomiędzy ludźmi z różnych środowisk kulturowych przy użyciu różnorodnych środków” (Allen, 2017). Osoby zaangażowane w komunikację międzykulturową mogą mieć różne zaplecze kulturowe i należeć do różnych grup etnicznych, narodowościowych, rasowych, wiekowych, płciowych, orientacji seksualnej, kultury pracy itp. Jako członkowie grupy, nauczyli się i przyjęli pewne wzorce zachowań i komunikacji, w tym zestawy postaw, wartości, norm i przekonań. Co więcej, członkowie różnych kultur postrzegają otaczający ich świat na różne sposoby i używają różnych werbalnych, niewerbalnych i pisemnych form komunikacji.

Różnice kulturowe mogą powodować nieporozumienia i „zderzenia kulturowe” w komunikacji oraz prowadzić do napięć i konfliktów między jednostkami i grupami. Dlatego komunikacja międzykulturowa jest ważna we wszystkich dziedzinach działalności ludzkiej, w których członkowie różnych kultur komunikują się ze sobą. W edukacji, gospodarce i biznesie, turystyce, medycynie itp. konieczne jest nawiązanie udanej i skutecznej komunikacji, współpracy i zaufania oraz promowanie tolerancji. Rozumienie i uczenie się umiejętności komunikacyjnych adekwatnych do kultury staje się więc integralną częścią współczesnego życia i pracy.

Komunikacja międzykulturowa jest przedmiotem badań naukowych i stosowanych. Celem jest zrozumienie, w jaki sposób członkowie różnych grup kulturowych komunikują się ze sobą, aby zmniejszyć bariery i poprawić komunikację międzykulturową. Często obejmuje zrozumienie różnic i podobieństw kulturowych, uogólnień, uprzedzeń i stereotypów itp., jak również proces rozwijania i nabywania umiejętności komunikacji międzykulturowej, tj. zdobywania świadomości i wiedzy na temat tego, jak „wymieniać, negocjować i niwelować różnice kulturowe za pomocą języka, gestów i mowy ciała” (Stringer i Cassidy, 2009).

### 2. Formy i modele komunikacji międzykulturowej

Hall i Hall (1990) zwracają uwagę, że komunikacja różni się między kulturami w następujących aspektach: wysoki kontra niski **kontekst** - większość kultur zachodnich można określić jako kultury komunikacji niskokontekstowej, podczas gdy np. Chiny należą do kultury wysokokontekstowej. Podczas gdy zachodnioeuropejskie, zwłaszcza Niemcy, mają tendencję do

komunikowania się w bardzo bezpośredni, wyraźny sposób, Chińczycy komunikują się zazwyczaj raczej *implicite*, pośrednio (Tirpitz & Zhu 2015: s.159); **przestrzeń** (postrzeganie przestrzeni jest również zdeterminowane przez kulturę). Przestrzeń i związane z nią granice zaczynają się od fizycznej granicy jednostki (skóry), kontynuowane są przez jej przestrzeń osobistą, a kończą na jej terytorium (ibid.160). Nauczyciele muszą być świadomi komunikatywnego pojęcia przestrzeni, aby uniknąć błędnych interpretacji (Hall & Hall, 1990, s. 10). Według Hall & Hall (1990, s. 13) szczególnie istotne są kulturowo uwarunkowane systemy **czasowe**: czas monochroniczny (np. kraje Europy Północno-Zachodniej) i polichroniczny (np. kraje Azji).

Dlatego też, komunikując się w środowisku międzykulturowym, zaangażowane strony muszą być świadome kulturowo uwarunkowanych ram odniesienia każdej ze stron. Czerpiąc z różnych aspektów komunikacji (międzykulturowej), Browaeys i Price (2011) proponują model komunikacji międzykulturowej, który uwzględnia wiedzę, doświadczenie, normy, wartości i założenia jako ramy odniesienia komunikujących się stron. Ponadto, nakreślają cztery kluczowe filtry komunikacyjne (język werbalny i niewerbalny, styl myślenia i komunikowania się, stereotypy, relacje), które wpływają na sposób, w jaki zamierzony komunikat jest odbierany przez każdą ze stron. W związku z tym konieczne jest nie tylko zrozumienie podstawowych założeń, norm i wartości oraz wzorców komunikacyjnych, ale także pojęcia relacji (Tirpitz i Zhu, 2015, s. 161).

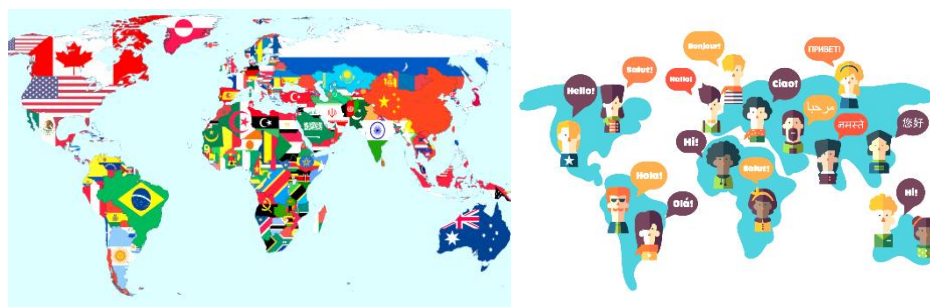
### 3. Jak to się ma do kontekstu uniwersyteckiego?

Wiele uniwersytetów poczyniło wielkie kroki w kierunku zwiększenia zrozumienia międzykulturowego poprzez procesy zmian organizacyjnych i innowacje. Procesy uniwersyteckie obracają się wokół czterech głównych wymiarów, które obejmują: zmiany organizacyjne, innowacje programowe, rozwój kadry oraz mobilność studentów (Rudzki, 1995, s. 421-422). Ellingboe podkreśla te cztery główne wymiary za pomocą własnej specyfikacji procesu internacjonalizacji. Jego specyfikacje obejmują: (1) przywództwo w college'u; (2) międzynarodowe zaangażowanie członków wydziału w działania z kolegami, ośrodkami badawczymi i instytucjami na całym świecie; (3) dostępność, przystępność, przystępność i możliwość przenoszenia programów studiów zagranicznych dla studentów; (4) obecność i integracja międzynarodowych studentów, naukowców i wykładowców wizytujących z życiem kampusu; oraz (5) międzynarodowe jednostki międzywydziałowe (akademiki, centra planowania

konferencji, związki studenckie, centra kariery, domy kultury i domy językowe, zajęcia studenckie i organizacje studenckie) (Bartell, 2003, s. 46).

Uniwersytety są zarówno instytucjami dydaktycznymi, jak i badawczymi, i ściśle przeplatają nauczanie z empiryczną wiedzą naukową i badawczą. W nauce, a nie tylko w dydaktyce, terminy inter-, trans- i multidyscyplinarność są czasami mieszane i/lub używane jako synonimy. W swojej niedawno opublikowanej pracy, Toš (2021) przypisuje to zamieszanie różnym tradycjom historycznym i kulturowym i wskazuje, że „różnice między nimi, a zwłaszcza brak wiedzy i zrozumienia tych różnic, mogą stwarzać trudności, a nawet przeszkody dla współpracy inter- i/lub transdyscyplinarnej. W związku z tym, a także ze względu na rozwój światowej globalizacji, pojawia się pojęcie kompetencji międzykulturowej, która nabiera coraz większego znaczenia we wszystkich formach współpracy w nauce i praktyce, zwłaszcza we współpracy transdyscyplinarnej między naukowcami, ekspertami i zainteresowanymi nieprofesjonalistami” (Toš, 2021, s. 71). Innymi słowy, w badaniach naukowych i wszelkich innych interakcjach dydaktycznych lub administracyjno-organizacyjnych na uniwersytetach kluczowe jest tworzenie i pielęgnowanie środowiska edukacyjnego sprzyjającego dywersyfikacji i wielokulturowości, uświadamianie różnorodności tradycji historycznych i kulturowych jako fundamentu, od którego zaczynają się współczesne interakcje uniwersyteckie w zglobalizowanym świecie, a także świadomość wyzwań, podobieństw i różnic między interakcją międzykulturową a interakcją międzykulturową, rozciągających się już na poziomie stosowanych terminów i pojęć.

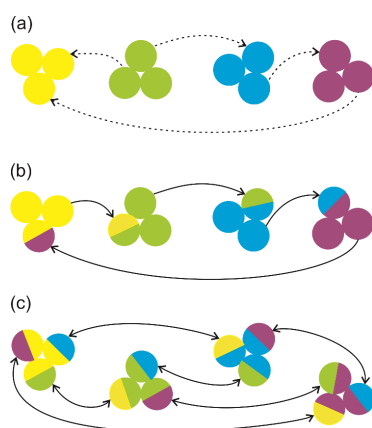
#### 4. Podobieństwa i różnice między interakcją międzykulturową a „kroskulturową”<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Termin „kroskulturowa” jest neologicznym tłumaczeniem z jęz. ang. „cross-cultural”. Nie funkcjonuje on w polskiej literaturze jako osobny termin, przez autorów jest traktowany jako osobny aspekt międzykulturowości (przyp. red.)

Na wielu stronach internetowych, w niektórych słownikach i w różnej literaturze terminy międzykulturowy i kroskulturowy są utożsamiane. Ale jest różnica, te dwa terminy mają różne znaczenia. Błąd ten pojawia się czasem z powodu tłumaczenia tych terminów z różnych języków. W słowniku *Merriam-Webster* termin *interkulturowy* jest zdefiniowany jako występujący pomiędzy lub obejmujący dwie lub więcej kultur. W tym samym słowniku, termin *cross-cultural* jest zdefiniowany jako zajmowanie się lub dostarczanie porównania pomiędzy dwiema lub więcej różnymi kulturami lub obszarami kulturowymi. Na stronie "*Język i lingwistyka*" na Facebooku czytamy, że komunikacja międzykulturowa opisuje komunikację między co najmniej dwiema osobami, które różnią się znacznie pod względem kulturowym. Komunikacja kroskulturowa nie jest tym samym, co komunikacja interkulturowa. **Komunikacja międzykulturowa** zajmuje się interakcją między co najmniej dwiema osobami, podczas gdy **komunikacja kroskulturowa** opisuje porównanie stylów komunikacji między kulturami.

Weźmy na przykład artykuł o tym, co się dzieje, gdy marokański mężczyzna rozmawia z hawajską kobietą, taki artykuł będzie miał charakter międzykulturowy, ale artykuł, który porównuje wzorce komunikacyjne ludzi z Maroka ze wzorcami komunikacyjnymi ludzi z Hawajów, byłby kroskulturowy. Schriefer (2016) wyjaśnia, że „komunikacja międzykulturowa skupia się na wzajemnej wymianie idei i norm kulturowych oraz na rozwoju głębokich relacji. W społeczeństwie międzykulturowym nikt nie pozostaje bez zmian, ponieważ wszyscy uczą się od siebie nawzajem i razem się rozwijają.” Dalej stwierdza, że w komunikacji kroskulturowej „różnice są rozumiane i uznawane, i mogą powodować zmiany indywidualne, ale nie transformacje zbiorowe. W społeczeństwach międzykulturowych, jedna kultura jest często uważana za „normę”, a wszystkie inne kultury są porównywane do kultury dominującej.”



Rys. 1 Schematyczny obraz przedstawiający (a) wielokulturowość (b) kroskulturowość i (c) międzykulturowość (zaadaptowane z Schriefer, 2018).

Allen (2017) podkreśla, że „komunikacja kroskulturowa i komunikacja międzykulturowa różnią się punktem ciężkości badań. Komunikacja międzykulturowa koncentruje się na interakcji z różnymi kulturami, podczas gdy komunikacja kroskulturowa skupia się bardziej na porównaniach różnych kultur”. Według Taylora (1994) i Valcheva (2004) „komunikacja międzykulturowa wyraża różne formy interakcji pomiędzy ludźmi o różnych korzeniach etnicznych i kulturowych, prowadząc do wzajemnego zrozumienia i zmniejszenia konfliktów(...). Komunikacja międzykulturowa jest wymianą bogactwa i mądrości, które posiada każda społeczność. Poprzez wymianę tego bogactwa ludzie lepiej poznają siebie nawzajem jako narody, wspólnoty religijne i istoty ludzkie.”

Sinden (2021) stwierdza, że komunikacja międzykulturowa obejmuje wymianę informacji pomiędzy różnymi kulturami i grupami społecznymi, w tym osobami o różnym pochodzeniu religijnym, społecznym, etnicznym i edukacyjnym. Strona internetowa *Communication Theory* wyjaśnia, że komunikacja kroskulturowa odnosi się do komunikacji między ludźmi, którzy różnią się pod względem stylu pracy, wieku, narodowości, pochodzenia etnicznego, rasy, płci, orientacji seksualnej itp. Komunikacja kroskulturowa może również odnosić się do wymiany, negocjacji i medytacji różnic kulturowych poprzez język, gesty i mowę ciała.

### kroskulturowość vs międzykulturowość

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikacja kroskulturowa to studium danej idei lub aspektu występującego w różnych kulturach, aby je porównać z punktu widzenia tego wybranego aspektu.</li> <li>• Zajmuje się inną kulturą bez zmiany czegokolwiek lub adaptacji którejkolwiek kultury.</li> <li>• Jest zewnętrznie zorientowana i nakierowana na zachowania.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikacja międzykulturowa wywołuje interakcje między ludźmi z różnych kultur. Oznacza zrozumienie i wrażliwość.</li> <li>• Jest internalizacją wartości innej kultury i uczeniem się z niej przy jednoczesnym dostosowywaniu swoich zachowań.</li> <li>• Jest wewnętrznie zorientowana i nakierowana na świadomość</li> </ul> |
|---|--|

Rysunek 2 Różnica między komunikacją międzykulturową i kroskulturową (źródło: Garbey, 2004)

Zwróćmy uwagę, że komunikacja i interakcja międzykulturowa i kroskulturowa są definiowane na różne sposoby. Trudno się nie zgodzić, że istnieją podobieństwa i różnice w definicjach. Więcej szczegółów można znaleźć w Podręczniku i Zeszytach ćwiczeń UniCulture.

Czytelnicy mogą znaleźć dodatkową literaturę na ten temat oraz znaleźć informacje na stronie internetowej projektu, w sekcji Biblioteka Cyfrowa.

### **Bibliografia**

- Allen, M. (2017). Sage Research Methods. Cross-Cultural Communication. Retrieved from <https://methods.sagepub.com/reference/the-sage-encyclopedia-of-communication-research-methods/i3766.xml>
- Bartell, M. (2003). Internationalization of universities: A university culture-based framework. *Higher Education*, 45(1), 43-70.
- Browaeyns, M. J., & Price, R. (2011). *Understanding cross-cultural management* (2 wyd.). Harlow, England; New York: Financial Times/Prentice Hall.
- Communication Theory. (n.d.). *Cross Cultural Communication*. Retrieved from <https://www.communicationtheory.org/cross-cultural-communication/>
- Garbey, E. (2004). Intercultural Awareness through EFL teaching (SlideShare). Uzyskane z <https://www.slideshare.net/Svetagal/intercultural-1127674>
- Hall, E. T., & Hall, M. R. (1990). *Understanding cultural differences: Germans, French and Americans*, Yarmouth, ME.: Intercultural Press.
- Language and Linguistics. (2016). What is the difference between intracultural, intercultural, cross-cultural, and international communication? (Status update) Facebook. Retrieved from [https://www.facebook.com/LINGUISTCS/posts/what-is-the-difference-between-intracultural-intercultural-cross-cultural-and-in/1774889972786510/?\\_rdc=2&\\_rdr](https://www.facebook.com/LINGUISTCS/posts/what-is-the-difference-between-intracultural-intercultural-cross-cultural-and-in/1774889972786510/?_rdc=2&_rdr)
- Merriam-Webster. (n.d.). Cross-cultural. In *Merriam-Webster.com dictionary*. Retrieved from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/cross-cultural>
- Merriam-Webster. (n.d.). Intercultural. In *Merriam-Webster.com dictionary*. Retrieved from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/intercultural>
- Rudzki E. J. Romuald (1995). The application of a strategic management model to the internationalization of higher education institutions. *Higher Education*, 29(4): 421-441.
- Schriefer, P. (2016, April 18). Spring Institute. *What's the difference between multicultural, intercultural, and cross-cultural communication?* <https://springinstitute.org/whats-difference-multicultural-intercultural-cross-cultural-communication/>
- Shaw Findlay, M. (1998). *Language and communication. A cross-cultural encyclopedia*. Santa Barbara, ABC-CLIO.



- Sinden, J. (2021, March 2). Association for Talent Development. *The Importance of Intercultural Communication Training to the Global Workforce*. Retrieved from <https://www.td.org/insights/the-importance-of-intercultural-communication-training-to-the-global-workforce>
- Stringer, D. M., & P. A. Cassiday. (2009). *52 Activities for Improving Cross-cultural Communication*. Boston – London, Intercultural Press, Nicholas Brealey Publishing.
- Tirpitz, A., & Zhu, M. (2015). Business Relationship Management and Marketing in a European-Chinese Context. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/Business-Relationship-Management-and-Marketing-in-a-Tirpitz-Zhu/248a1f2737c5895d4aaf6db06ac5df2616e74aca>
- Toš, Igor (2021). Interdisciplinarity and Transdisciplinarity - Problems and Guidelines. *Collegium Antropologicum*, 45(1), 67–73.



### MODUŁ 3. KOMPETENCJE W ZAKRESIE KOMUNIKACJI MIĘDZYKULTUROWEJ

#### Tematy

- Komunikacja werbalna i niewerbalna a kultura
- Znaczenie i funkcje komunikacji niewerbalnej
- Mowa ciała i parajęzyk
- Style komunikacji - użycie dotyku, wykorzystanie przestrzeni, kontakt wzrokowy, itp.
- Modele uczenia się kulturowego, adaptacji międzykulturowej i międzykulturowej
- Wiedza i umiejętności w zakresie komunikacji międzykulturowej



## MODUŁ 3. KOMPETENCJE W ZAKRESIE KOMUNIKACJI MIĘDZYKULTUROWEJ

opracowany przez Pax Rhodopica, Bułgaria

### 1. Komunikacja i kultura werbalna i niewerbalna

Komunikacja werbalna i niewerbalna jest jednością, której nie można traktować jako dwa oddzielne byty. Działania związane z nauczaniem i wykładaniem obejmują komunikację pomiędzy studentami, wykładowcami i personelem pozadydaktycznym. Komunikacja ta jest bardzo istotna w praktyce lingwistycznej. Umiejętność posługiwania się nią może przyczynić się do poprawy jakości pracy w biurze. Ma to wpływ na wyniki w nauce i wyniki pozaakademickie studentów (Wohyuni, 2017).

Komponenty komunikacji werbalnej składają się z kilku elementów: dominującego języka i jego cech; kontekstowego użycia języka; różnic w sposobie mówienia, takich jak natężenie głosu, tonacja i intonacja; gotowość do wyrażania myśli i uczuć; dezagregacja formalności; oraz brak formalności (Purnell, 2018). Wszystkie te elementy składają się z dźwięków, słów i języka, który jest ściśle związany z kulturą. Komunikacja niewerbalna to takie działania i cechy, które mają społecznie ustalone znaczenie, są wewnętrznie zrozumiałe lub uważane za wewnętrzne, są świadomie wysyłane lub świadomie odbierane, i mają potencjał do otrzymywania informacji zwrotnej od odbiorcy (Jackson, 2014). Te dwa rodzaje komunikowania się są bardzo rozpowszechnione w czasie i mogą być rozumiane w różny sposób w zależności od kultury.

### 2. Znaczenie i funkcje komunikacji niewerbalnej

Podczas pracy w zróżnicowanej kulturowo sali wykładowej należy wziąć pod uwagę komunikację pozawerbalną. Dzieje się tak dlatego, że studenci z różnych kultur mogą błędnie interpretować komunikaty niewerbalne, koncentrując się na konflikcie lub upatrując w nich czynnika sprzyjającego aktywnemu porozumiewaniu się, co może prowadzić do zażegnania konfliktu. W większości przypadków badacze mają duże doświadczenie z komunikacją niewerbalną. Komunikacja pozawerbalna jest uważana za niezbędny składnik ludzkiej intencji i pozostaje w ścisłym związku z kulturą. W kulturze tej istnieje szereg norm określających stosowność różnych rodzajów języka i fraz językowych. Jednak komunikacja niewerbalna jest często pomijana w programach nauczania drugiego języka (Shi i Faren, 2010).

Często komunikacja niewerbalna jest nieświadoma i uwarunkowana kulturowo. Dlatego też profesorowie i wykładowcy mogą nieświadomie używać niewerbalnych form komunikacji, które mogą prowadzić do konfliktów z studentami, którzy różnią się pod względem kulturowym. Z drugiej strony, jeśli profesor będzie aktywnie zarządzał, komunikacja niewerbalna może wspierać wzajemne wzbogacanie się i wiedzę wewnątrz kulturową studentów, którzy są kulturowo zróżnicowani. Aby zlikwidować i zintensyfikować różnice w komunikacji niewerbalnej, profesorowie powinni sprawdzić istniejące różnice w komunikacji pozawerbalnej wśród swoich studentów, którzy różnią się kulturowo. Takie działania pomogłyby badaczom w lepszym zrozumieniu specyficznych potrzeb ich kulturowo zróżnicowanych studentów, a także w zastosowaniu i wykorzystaniu metod komunikacji, które są kulturowo pozytywne, w celu zmniejszenia możliwości wystąpienia konfliktu i wsparcia jego rozwiązania, jeśli już do niego dojdzie. Komunikacja niewerbalna może być wykorzystywana jako narzędzie do zapobiegania konfliktom w czasie ich trwania, jak również do łagodzenia potencjalnych sytuacji konfliktowych, które mogą się pojawić. Nawet jeśli komunikacja niewerbalna może być skuteczna w ułatwianiu integracji w klasie, ze względu na zróżnicowane kulturowo populacje studentów, nauczyciele mogą być zmuszeni do zminimalizowania niewerbalnych form komunikacji i dostosowania ich do unikalnych potrzeb różnych grup studentów. Biorąc pod uwagę ogromny wpływ, jaki komunikacja pozawerbalna może mieć na środowisko sali wykładowej, nauczyciele są zobowiązani do poznania tej formy komunikacji i stosowania jej w sposób zdecydowany w celu poprawy jakości pracy w klasie i osiągnięcia lepszych wyników dla wszystkich studentów (Okon, 2011).

W związku z rozwojem globalizacji, komunikacja wewnątrz kulturowa stała się bardziej intensywna i bardziej znacząca niż kiedykolwiek wcześniej (Wang, 2007). Oznacza to, że komunikacja wewnątrz kulturowa będzie udana, jeśli rozmówca będzie posługiwał się biegle językiem. Jednak w wielu badaniach wykazano, że błędy w komunikacji wewnątrz kulturowej wynikają w dużej mierze z niewłaściwego zrozumienia lub nadużycia języka obcego (Ma, 1996). To wskazuje na znaczenie podnoszenia kwestii komunikacji niewerbalnej w procesie komunikacji wewnątrz kulturowej, co oznacza, że komunikacja niewerbalna jest krytycznym elementem komunikacji międzyludzkiej. Z drugiej strony, komunikacja wewnątrz kulturowa i komunikacja niewerbalna stały się dwoma ważnymi obszarami badań nad komunikacją. Wyraźna zależność między tymi dwoma obszarami przyciągnęła wielu badaczy (Ma, 1999).

W wielu badaniach wykazano ścisłe związki między tymi dwoma obszarami na płaszczyźnie teoretycznej i zbadano ich specyficzne cechy w kontekście międzykulturowym lub wewnątrzkulturowym (Althén, 1992; Ma, 1996; Shi and Fan, 2010); Barnlund, 1989; Ma, 1996; Shi i Fan, 2010). Rodzaje komunikacji pozawerbalnej mogą się różnić w zależności od kultury lub kraju. Różnice można znaleźć w co najmniej ośmiu obszarach: Kontakcie wzrokowego, gestykulacji, dotyku, eksperymentów fizjonomicznych, zaburzeń fizykalnych, postawy, postawy ciała, wrażliwości, reakcji. Każdy z nich mówi o tym, jak ludzie powinni rozumieć różnice w komunikacji międzykulturowej i jak się do nich przygotować<sup>2</sup>.

### 3. Mowa ciała i parajęzyk

Największą rolę w komunikacji pozawerbalnej odgrywa mowa ciała, ponieważ może ona wytwarzać bardzo silne sygnały. Jednak ludzie o różnych korzeniach kulturowych używają języka ciała w różny sposób w procesie komunikacji: czasami może on być bardzo oczywisty, a innym razem bardzo subtelny. Istnieje wiele przykładów różnic kulturowych, w tym nawet proste wyrażenie, które może mieć różne znaczenie w zależności od kultury:

- Silny uścisk dłoni jest w kulturze polskiej oznaką autorytetu i pewności siebie.
- W wielu krajach południowo-wschodnich silny uścisk jest uznawany za agresywny, a zamiast tego zaleca się ukłon.
- W Europie Północnej szybki i solidny uścisk jest powszechnie stosowanym powitaniem.
- W niektórych krajach południowej Europy i Ameryki uścisk dłoni powinien być dłuższy i bardziej wylewny, zwykle z dotykiem dłonią łokcia rozmówcy.
- W Turcji mocny uścisk dłoni uważany jest za niegrzeczny i agresywny.
- W niektórych krajach afrykańskich, wiotki uścisk dłoni jest uważany za pozdrowienie.
- Mężczyźni w krajach islamskich nigdy nie podają ręki kobietom spoza rodziny.

Innym przykładem może być pozycja siedząca podczas posiłków lub spotkań towarzyskich. W Japonii siedzenie w pozycji skrzyżowanej jest uważane za niestosowne. W niektórych krajach Indii i Ameryki Środkowej pokazywanie podeszwy butów lub palców jest uważane za niestosowne. Dlatego ludzie w tych krajach uważają, że rzucanie butami w kogoś jest sposobem na obronę i obrazę.

Wielu ludzi, którzy pracują głównie w środowisku wielokulturowym, stara się ograniczyć do minimum gestykulowanie, ponieważ gesty mogą być łatwo uznane za „pole minowe”. Na

---

<sup>2</sup> <https://online.pointpark.edu/business/cultural-differences-in-nonverbal-communication>

przykład, w większości krajów świata wskazywanie na kogoś palcem jest uważane za obelgę, a w innych - za zwykły afront; Polinezyjczycy wystawiają język przy powitaniu, co jest specyficzne dla ich kraju.

Najpowszechniej używanym gestem na świecie jest ukłon. Ale ten wspólny gest może oznaczać różne rzeczy w różnych kulturach. W niektórych częściach Indii ludzie kołyszą głowami na boki, aby coś potwierdzić i pokazać, że aktywnie słuchają. Bułgarzy również przypisują różne znaczenia słowom „nie” i „tak”, gdy odpowiadają skinieniem głowy. Kiwanie głową służy im do podkreślenia swojego zdania i zilustrowania tego, o czym mówią.

Znaki mogą również oznaczać różne rzeczy w różnych kulturach: znak „OK” z kciukiem oznacza, że mówisz komuś bardzo nieładne słowa w Grecji, Hiszpanii lub Brazylii. W języku tureckim może to być obelga dla dobrego człowieka. Kciuk w górę jest oznaką dobrze wykonanej pracy w Niemczech i w UE.

Parajęzyk oznacza komunikację, która jest wyrażana bez słów. Łączy w sobie komunikację werbalną i niewerbalną, używając głosu, tonu i postawy jako sposobu wyrażania swoich myśli i uczuć. W zrozumieniu kontekstu i znaczenia użytych słów bardzo istotną rolę odgrywa mowa. Ważne jest, aby uważać na parajęzyk i mieć świadomość, że nie jest on rozpoznawalny w tekstach i słowach. W związku z tym należy bardzo uważać przy doborze słów. Ludzie zazwyczaj używają parajęzyka wiele razy w ciągu dnia i często nie wiedzą, że to robią; może to dotyczyć również personelu medycznego podczas badań i w innych momentach komunikacji z pacjentami. Zdolność do poprawnego zrozumienia tego rodzaju komunikacji międzyludzkiej jest uznawana za ważną cechę zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym (Purnell, 2018).

#### **4. Style komunikowania się - użycie dotyku, dystansu, kontaktu wzrokowego, itp.**

Komunikacja nie jest ograniczona do wyżej wymienionych ram. Może również obejmować kontakt wzrokowy, dystans fizyczny, dotyk lub kontakt osobisty. W kulturze zachodniej kontakt wzrokowy oznacza zaufanie. Jednak w niektórych regionach Europy Środkowej i Wschodniej może być postrzegany jako niegrzeczny lub chamski. W wielu kulturach europejskich obowiązują surowe zasady dotyczące kontaktów seksualnych: kobietom odradza się nawiązywanie kontaktów seksualnych z mężczyznami, ponieważ może to świadczyć o braku seksualnej intymności lub wyższości.

Ze względu na swój status społeczny, ludzie z bardziej indywidualistycznych kultur są narażeni na to, że mogą bez zająknięcia utrzymywać swoje kontakty. Osoba, która nie potrafi przekazywać komunikatów. Sposób jasny i bezpośredni, może być uznana za nieoczytaną, niewiarygodną lub udającą kogoś, kim nie jest. Jednak w niektórych kulturach, bardziej tradycyjnych, bezpośrednie informacje mogą być uważane za obraźliwe. Co więcej, w niektórych kulturach osoby o niższej pozycji społecznej powinny unikać kontaktów z osobami wyższymi lub lepiej wykształconymi. W związku z tym, aby zoptymalizować relacje z innymi ludźmi, należy uwzględnić ich kontekst kulturowy (Purnell, 2018).

Dotyk (podobnie jak uścisk dłoni) jest często używany w komunikacji, także w kontaktach biznesowych. Niektóre kultury uważają jednak, że dotykanie się podczas rozmowy jest nieestosowne. Przykładem mogą być kraje północnoeuropejskie i francuskie, które można zaliczyć do kultur bezkontaktowych. Wymagają one bardzo niewielkiego kontaktu fizycznego poza spotkaniem z nieznanymi ludźmi lub z ludźmi, których nie znają zbyt dobrze. W takich krajach, nawet jeśli ktoś przypadkowo zetknie się z kimś na siłę, powinien przeprosić. Dla porównania, w kulturach o wysokim stopniu kontaktu fizycznego, takich jak Środkowy Wschód, Ameryka Łacińska i Europa Południowa, dotyk fizyczny odgrywa kluczową rolę w socjalizacji. W wielu krajach arabskich mężczyźni trzymają się za ręce i całują się nawzajem w podzięcie. Jednak nigdy nie zrobiliby tego samego z kobietą. W niektórych krajach azjatyckich panuje bardziej konserwatywny stosunek do dotykania się - w takich krajach ukłon zastępuje uścisk dłoni. Innym przykładem różnic jest sposób układania dłoni na głowie dzieci. W Stanach Zjednoczonych może być traktowane jako sposób na wspieranie dzieci i okazywanie im szacunku. Ale w niektórych kulturach Azji dotykanie dzieci lub dorosłych rękoma jest uważane za brak szacunku.

Przestrzeń publiczną powinno się również zachować podczas pracy z wielokulturową grupą lub studentami. W kulturze indywidualistycznej uczestnicy rozmowy powinni pozostawić między sobą co najmniej 40 cm wolnej przestrzeni. Inne kultury, bardziej aktywne, akceptują mniejszą przestrzeń w rozmowie z innymi. Wręcz przeciwnie, uważają fizyczną bliskość za ważną oznakę bliskości emocjonalnej (Purnell, 2018). Bez względu na to, w którym miejscu świata się znajdujesz, zasadą jest, aby dać ludziom więcej przestrzeni niż myślisz, że mogą potrzebować. Zbliżaj się tylko wtedy, gdy zostaniesz zaproszony. Ludzie w różnych kulturach inaczej postrzegają odległość fizyczną. Najlepiej jest jednak nie zbliżać się do ciała, na odległość bliższą niż około 2 metrów. Jeśli nie jest to osobista relacja, wiele osób uważa bliskość za niekomfortową (Purnell, 2018).

Fonetyczne wyrażenia szczęścia, złości, smutku, lęku są również postrzegane jako uniwersalne. Jednak nie każda kultura zgadza się na używanie ich w każdej sytuacji. Na przykład Japończycy starają się utrzymywać neutralny stosunek do emocji, ponieważ uważają, że okazywanie uczuć obciąża innych ludzi. Ogólnie rzecz biorąc, istnieje wiele różnych ekspresji frazeologicznych, które odpowiadają odrębnym, niepowtarzalnym emocjom:

- Szczęście - Podniesienie kącików ust, rozluźnienie dziąseł i naprężenie mięśni wokół oczu;
- Smutek - obniżenie kącików ust i podniesienie wewnętrznej części brwi;
- Zaskoczenie - ściągnięcie brwi, uniesienie powiek i rozchylenie ust;
- Lęk - brwi ściągnięte i napięte, oczy szeroko otwarte, usta lekko rozchylone;
- Obrzydzenie - brwi opuszczone, wargi uniesione, nos pomarszczony;
- Złość - brwi opuszczone, oczy wybałuszone, wargi mocno ściśnięte<sup>3</sup>.

Warto również pamiętać, że niektóre kultury i społeczeństwa są silnie naznaczone przez wygląd i postawę, które są również uważane za element komunikacji niewerbalnej. Na przykład niektóre miejsca w USA zezwalają na bardzo swobodny strój, podczas gdy inne uważają, że eksponowanie ramion lub nóg jest wręcz obraźliwe.

Jeśli jednak chodzi o postawę ciała, najlepszym rozwiązaniem jest postawa tradycyjna. Nie należy garbić się podczas siedzenia lub siedzieć ze skrzyżowanymi nogami. Należy zwracać uwagę na osoby, które do nas mówią i potakiwać im, aby okazać zainteresowanie tym, co mówią.

Jednym z najlepszych sposobów na określenie różnic kulturowych w komunikacji pozawerbalnej jest określenie różnic pomiędzy kulturami o wysokim i niskim kontakcie. Kultury wysokokontekstowe częściej niż kultury niskokontekstowe korzystają z komunikacji pozawerbalnej. W kulturach tych do przekonywania wykorzystuje się relacje międzyludzkie, znajomości społeczne i wiedzę kulturową. W kulturach o niskiej zawartości tekstu słowa mają większe znaczenie. Komunikacja odbywa się w sposób bezpośredni, relacje międzyludzkie powstają szybko, a znajomość języka jest bardzo ważna<sup>4</sup>.

## 5. Modele kształcenia kulturowego, wewnątrz kulturowego i międzykulturowego

Oczywiście, taka różnorodność form komunikacji, sposobów i specyfiki przekazu prowadzi do rosnącej liczby możliwości dostosowania się do modyfikacji. Historyczny rozwój

<sup>3</sup> <https://virtualspeech.com/blog/cultural-differences-in-body-language>

<sup>4</sup> <https://online.pointpark.edu/business/cultural-differences-in-nonverbal-communication/>

„tradycyjnych” teorii szoku kulturowego przyczynił się do powstania wielu metod teoretycznych, takich jak "uczenie się kulturowe" oraz „identyfikacja społeczna”. (Zhou El., 2008).

Jak zauważył Zhou El. (2008) badania nad szokiem kulturowym wywodzą się bardziej z psychologii społecznej i pedagogiki niż z medycyny. Modele "uczenia się kulturowego" oraz „zmagania się i radzenia sobie” zostały znacznie wyeksponowane, a teoria „identyfikacji społecznej” stała się bardziej widoczna. W związku z tym trzy powyższe teorie są bardziej zrozumiałe, ponieważ uwzględniają różne elementy reagowania - działanie, przeżywanie i poznanie - w sytuacji, gdy ludzie są narażeni na kontakt z nową kulturą.

## 6. Wiedza i umiejętności w zakresie komunikacji międzykulturowej

Kilka ważnych umiejętności i zgromadzenie pewnego zasobu wiedzy okazują się kluczowe dla pracy w środowisku międzykulturowym. Wymienione do tej pory cechy form komunikacji należy poznawać poprzez opanowanie różnych technologii dydaktyki międzykulturowej, a także poprzez zapoznanie się z podstawowymi stereotypami etnokulturowymi dotyczącymi różnych grup etnicznych i religijnych. Przydatne i przyczyniające się do usprawnienia komunikacji w procesie edukacyjnym może być również przyswojenie etnologicznych/antropologicznych technik wchodzenia w określone środowisko etniczne i wyznaniowe. Bardzo przydatne jest zapoznanie się z wiodącymi systemami w edukacji międzykulturowej oraz poznanie podstawowych zasad uczenia się o inności i dialogu wielokulturowego na rzecz tolerancji i kompatybilności między grupami etnicznymi, religijnymi i innymi o charakterystycznych cechach identyfikacyjnych.

### Bibliografia

- Barnlund, D. C. (1989). *Communicative styles of Japanese and Americans: Images and realities*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Jackson, J. (2014). *Introducing language and intercultural communication*. New York: Routledge.
- Ma, R. (1996). Saying "yes" for "no" and "no" for "yes": A Chinese rule. *Journal of Pragmatics*, 25, 257-266.
- McNeill, D. (2000). *Language and gesture*. New York: Cambridge University Press
- Okon, J. J. (2011). Role of Non-Verbal Communication. *Education, Mediterranean Journal of Social Sciences*, 2(5), 35-40.



- Purnell, L. (2018). Cross Cultural Communication: Verbal and Non-Verbal Communication, Interpretation and Translation. In M. Douglas et al. (red.), *Global Applications of Culturally Competent Health Care: Guidelines for Practice*, pp. 131-142, Springer International Publishing AG.
- Wahyuni, A. (2017). The Power of Verbal and Nonverbal Communication in Learning. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 125, 80-83.
- Zhou, Y., Jindal-Snape, D., Topping, K., & Todman, J. (2008) Theoretical models of culture shock and adaptation in international students in higher education. *Studies in Higher Education*, 33(1), 63-75.

## MODUŁ 4. INTEGRACJA SPOŁECZNA NA UNIWERSYTECIE

### Tematy

- Co to jest integracja i wykluczenie społeczne?
- Przyczyny wykluczenia społecznego
- Sposoby promowania integracji społecznej na uniwersytecie
- Różne grupy wiekowe i różne podejścia
- Dobre praktyki w zakresie integracji społecznej w ramach uczelni



## MODUŁ 4. INTEGRACJA SPOŁECZNA NA UNIWERSYTECIE

opracowany przez Uniwersytet Transilvania w Braszowie, Rumunia

### 1. Co to jest integracja społeczna i wykluczenie społeczne?

Te dwa pojęcia często traktowane są łącznie, ponieważ jedno - integracja społeczna - ma przeciwdziałać drugiemu - wykluczeniu społecznemu. Termin *wykluczenie społeczne* pojawił się w użyciu jako pierwszy, stosunkowo niedawno, opisując zjawisko, które istniało od zawsze.

**Wykluczenie społeczne.** Arpinte et al. (2008) wskazuje, że początków terminu *wykluczenie społeczne* należy szukać we Francji. W 1974 roku Lenoir opublikował książkę „Les Exclus” (*Wykluczeni społecznie*). Reprezentowali oni „wszystkie kategorie społeczne, które nie były objęte systemami zabezpieczenia społecznego właściwymi dla państwa opiekuńczego: osoby niepełnosprawne fizycznie i umysłowo, osoby o skłonnościach samobójczych, niepełnosprawni weterani, maltretowane dzieci, rodziny z rozwiedzionymi rodzicami, narkomani, osoby niedostosowane społecznie i inne kategorie osób, które nie mogły znaleźć miejsca w społeczeństwie” (Arpinte i in., 2008, s. 340). Z czasem, jak zauważają autorzy, zakres tego pojęcia uległ rozszerzeniu.

Pojawiają się głosy, że wykluczenie społeczne jest tylko eufemizmem na ubóstwo, ale wydaje się, że bardziej powszechna jest opinia, że „wykluczenie jest pojęciem obejmującym więcej kwestii społecznych” i że w rzeczywistości termin ten jest bliżej związany z ideą uczestnictwa: „wykluczenie to odmowa uczestnictwa w różnych aspektach życia społecznego, takich jak aktywizacja na rynku pracy, dostęp do usług publicznych, życie polityczne, a także różne formy dyskryminacji, fizyczna izolacja od rówieśników” (Arpinte i in., 2008, s. 342).

Zatem wykluczenie społeczne „opisuje stan, w którym jednostki nie są w stanie w pełni uczestniczyć w życiu gospodarczym, społecznym, politycznym i kulturalnym, jak również proces prowadzący do takiego stanu i podtrzymujący go” (Report on the World Social Situation 2016, United Nations, s. 18).

Podobne definicje są podawane przez wielu autorów. Na przykład Levitas et al. (2007) twierdzą, że wykluczenie społeczne „obejmuje brak lub odmowę zasobów, praw, dóbr i usług oraz niemożność uczestniczenia w normalnych relacjach i działaniach, dostępnych dla większości ludzi w społeczeństwie, czy to na arenie ekonomicznej, społecznej, kulturowej czy politycznej” (s. 9). Autorzy stwierdzają również, że można mówić o różnych stopniach lub formach wykluczenia społecznego. Patrz na przykład *głębokie wykluczenie*, które „odnosi się do

wykluczenia w więcej niż jednej dziedzinie lub wymiarze niekorzystnej sytuacji, co powoduje poważne negatywne konsekwencje dla jakości życia, dobrobytu i przyszłych szans życiowych” (idem).

**Włączenie społeczne.** Wydaje się, że historia terminu *inkluzja społeczna* nie jest tak długa jak w przypadku *wykluczenia społecznego*. Arpinte et al. (2008) wskazują, że w związku z przeciwdziałaniem wykluczeniu społecznemu przez pewien czas używano innych terminów - na przykład „integracja” czy „inkluzja”. Według autorów, „punktem odniesienia dla wprowadzenia terminu inkluzja społeczna jest Rada Europejska w Lizbonie w 2000 r.”, kiedy to inkluzja społeczna została zdefiniowana jako „polityka reagowania na sytuacje wykluczenia społecznego” (s. 348).

Te polityki reagowania zawierają ogólne terminy i dostosowania do konkretnych przypadków. Na przykład, organy europejskie zajmują się integracją społeczną w wielu swoich analizach, strategiach, politykach, protokołach i porozumieniach. W Rumunii włączenie społeczne jest procesem zdefiniowanym w samej ustawie o pomocy społecznej: „zestaw wielowymiarowych środków i działań w dziedzinie ochrony socjalnej, zatrudnienia, mieszkalnictwa, edukacji, zdrowia, informacji i komunikacji, mobilności, bezpieczeństwa, sprawiedliwości i kultury, mających na celu zwalczanie wykluczenia społecznego i zapewnienie aktywnego uczestnictwa ludzi we wszystkich ekonomicznych, społecznych, kulturalnych i politycznych aspektach życia społeczeństwa” (zgodnie z art. 6 lit. cc, z ustawy nr 292/2011).

Cytowany wyżej raport ONZ definiuje integrację społeczną jako „proces poprawy warunków uczestnictwa w życiu społecznym osób, które znajdują się w niekorzystnej sytuacji ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, religię, status ekonomiczny lub inny, poprzez zwiększone możliwości, dostęp do zasobów, głos i poszanowanie praw” (s. 20).

Chociaż historia terminów *wykluczenie* i *włączanie społeczne* nie jest zbyt długa, obecnie są one używane bardzo często i prawdopodobnie pozostaną w słowniku polityki społecznej przez długi czas, biorąc pod uwagę, że grupy mniejszościowe będą istniały zawsze, a grupy znajdujące się w niekorzystnej sytuacji zawsze będą potrzebowały pomocy.

## 2. Przyczyny wykluczenia społecznego

Podsumowując przyczyny wykluczenia społecznego zaczniemy od jednej z definicji zjawiska, która została przytoczona powyżej w podrozdziale 4.1, a zgodnie z którą wykluczenie

społeczne „opisuje stan, w którym jednostki nie są w stanie w pełni uczestniczyć w życiu gospodarczym, społecznym, politycznym i kulturalnym, jak również proces prowadzący do takiego stanu i podtrzymujący go” (Report on the World Social Situation 2016, United Nations, s. 18). Dlatego w dalszej części artykułu wymienimy główne powody, dla których niektóre osoby lub grupy nie mają możliwości pełnego uczestnictwa w życiu swojej społeczności, będąc narażone na dyskryminację i wykluczenie społeczne.

**Wiek** - uważa się, że wiek jest jedną z przyczyn dyskryminacji i wykluczenia społecznego. Badania pokazują, że pewien wiek może być przeszkodą w pełnym uczestnictwie w życiu społecznym. Tak jest na przykład w przypadku osób powyżej 65. roku życia, o których w literaturze przedmiotu stwierdza się, że „wraz z wiekiem szansa, że ludzie staną się wykluczeni społecznie, jest większa niż szansa, że wyjdą z grupy lub staną się mniej wykluczeni” (Sacker i in., 2017). Kolejną grupą wiekową, która jest narażona na ryzyko wykluczenia społecznego jest grupa młodzieży (14-35 lat), która zgodnie z Narodową Strategią Włączenia Społecznego i Redukcji Ubóstwa w Rumunii (2014-2020) „jest główną grupą dotkniętą kryzysem finansowym, rejestrując drugi pod względem wielkości wskaźnik ubóstwa” (Ionescu, 2017).

**Płeć** - Kolejną zmienną skorelowaną z wykluczeniem społecznym jest płeć. Niezależnie od tego, czy chodzi o dostęp do edukacji, czy do rynku pracy, kobiety są bardziej narażone na wykluczenie społeczne niż mężczyźni. Dane zebrane z wielu krajów i kultur pokazują, że wszystkie dziewczęta i kobiety mają niższy status społeczny niż chłopcy i mężczyźni. Nawet jeśli wykluczenie społeczne stwarza bariery w dostępie do edukacji zarówno dla dziewcząt, jak i chłopców, wiele z tych barier jest większych dla dziewcząt (Lockheed, 2010).

**Niepełnosprawność** - Zgodnie z danymi opublikowanymi przez Eurostat, w 2018 r. w UE około 28,7% osób z niepełnosprawnościami w wieku powyżej 16 lat było zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. Chociaż odsetek osób z niepełnosprawnościami różni się znacznie w poszczególnych krajach w ramach UE, we wszystkich państwach członkowskich osoby z niepełnosprawnościami są znacznie bardziej narażone na ryzyko ubóstwa i wykluczenia społecznego niż osoby bez niepełnosprawności. Odsetek osób z niepełnosprawnością zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym wahał się od 18,4% na Słowacji (dane z 2017 r.), 21,0% we Francji i 21,7% w Austrii do 43,6% na Łotwie, 43,0% na Litwie, osiągając najwyższy poziom 49,4% w Bułgarii.

**Etniczność** - Imigranci i mniejszości etniczne są postrzegani jako osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji w prawie każdym państwie członkowskim. Mają niski stopień integracji

społecznej, np. w zakresie zatrudnienia i dochodów z pensji, a także wysoki wskaźnik porzucania nauki, bezdomności, wykluczenia finansowego i skłonności do przestępczości. Państwa członkowskie Unii Europejskiej dokładają wszelkich starań, aby zwiększyć udział imigrantów i mniejszości etnicznych w rynku pracy i zrównać go z udziałem ludności większościowej, a także promować ich udział w życiu społecznym we wszystkich jego aspektach. Trudna sytuacja Romów, na przykład, jest odpowiednio rozwiązywana we wszystkich krajach, w których oni przebywają (Schiffer i Schatz, 2008).

**Rasa** - Rasa jest kolejnym ważnym powodem, dla którego ludzie doświadczają wykluczenia społecznego, zwłaszcza jeśli chodzi o zatrudnienie. Niestety, na rynku pracy wciąż istnieją społecznie uwarunkowane różnice, oparte na różnych cechach osobistych (pochodzenie etniczne, rasa, płeć, orientacja seksualna, wiek itp.), które nie mają nic wspólnego z umiejętnościami czy zdolnościami pracowników i nie powinny mieć żadnego wpływu na ich szanse zawodowe. Rasa nadal ma znaczący wpływ na zatrudnienie, szczególnie tam, gdzie formalna dyskryminacja i odmowa możliwości w czasach apartheidu pozostawiła po sobie spuściznę w postaci nierówności na tle rasowym, w tym na rynku pracy (np. RPA). Różnice rasowe w zatrudnieniu są również powszechne w krajach Ameryki Łacińskiej, takich jak Brazylia i Ekwador.

**Religia** - Pomimo zdecydowanych wysiłków Unii Europejskiej w walce z dyskryminacją i wykluczeniem społecznym członków mniejszościowych grup religijnych, ostatnie badania i znaczące dowody empiryczne nadal wspierają zgodny i kumulatywny ranking wykluczenia typowych grup etniczno-religijnych: większość Europejczyków nie chce wpuszczać do swojego kraju Romów, następnie muzułmanów, a na końcu Żydów jako najmniej wykluczonej grupy etniczno-religijnej (Gesthuizen, Savelkoul i Scheepers, 2021).

**Stan cywilny** - Niestety, w niektórych krajach i kulturach na całym świecie stan cywilny może być powodem, nawet ukrytym, dla którego ludzie doświadczają wykluczenia społecznego. Tak więc, osoba może być dyskryminowana z powodu bycia samotnym, żonatym, w związku cywilnym lub faktycznym, w separacji lub rozwiedzionym (w tym w przypadku rozstania z faktycznym partnerem), lub owdowiałym. W Indonezji, na przykład, osoby, które nie mają męża lub dzieci, nie przyczyniają się do gospodarki a w rezultacie są społecznie wykluczone, tracą dostęp do różnych zasobów, a później są zmuszone do opuszczenia swojego domu (Noer, 2012).

**Orientacja seksualna** - Mimo że wiele państw walczy z dyskryminacją i wykluczeniem społecznym ze względu na tożsamość płciową i seksualność (McFadden i Crowley-Henry, 2018), zjawiska te nadal istnieją i przejawiają się, w sposób ukryty lub bezpośredni. Jak podali Hoel et

al. (2014), pracownicy LGBT są dwukrotnie bardziej narażeni na bycie ofiarami molestowania i mobbingu niż heteroseksualni koledzy (Di Marco, Hoel i Lewis, 2021). Ponadto, poszukując pracy, prawie 30% europejskich osób transpłciowych odczuwa dyskryminację (Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej, 2013).

### 3. Sposoby promowania integracji społecznej w uczelni

Celem promowania włączenia społecznego na uniwersytecie jest zapewnienie dostępu do „szkolnictwa wyższego grupom niedostatecznie reprezentowanym, takim jak osoby o niskim statusie społeczno-ekonomicznym lub pochodzeniu edukacyjnym, mniejszości etniczne, migranci i uchodźcy” (Kottmann et al., 2019, s. 5). Studenci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (SPE) skorzystają z różnych programów włączenia społecznego poprzez zwiększenie ich wyników w nauce, zmniejszenie wskaźników niewłaściwych zachowań i lepsze wykorzystanie umiejętności społecznych nabytych podczas procesu edukacyjnego.

Edukacja włączająca (Inclusive Education, IE) może być zdefiniowana jako „zobowiązanie do włączenia uczniów ze SPE do głównego nurtu edukacji poprzez poprawę i dostosowanie konkretnych praktyk klasowych do indywidualnych potrzeb ucznia, gdzie uczniowie powinni być nie tylko fizycznie zintegrowani, ale także włączeni społecznie” (Van Mieghem i in., 2020).

Bates et al. (2015) stwierdzili, że postawy nauczycieli wobec IE są raczej negatywne, w przeciwieństwie do postaw rodziców i rówieśników. Jest to jeden z powodów ciągłego poszukiwania metod i narzędzi do aktywnego angażowania wszystkich interesariuszy (edukatorzy są na szczycie listy). Dla promowania inkluzji społecznej w edukacji jedną z kluczowych kwestii jest opracowanie strategii komunikacji, która wykorzystuje różne kanały dotarcia do różnych interesariuszy (UNESCO 2017, s. 20). Interesariuszy społeczności nauczycielskich można pokrótce podzielić na tych spoza szkół (np. urzędnicy państwowi, decydenci) oraz z wewnątrz szkoły (dyrektorzy, administratorzy i sami nauczyciele), a „te różne kategorie mogą wywoływać napięcia lub problemy komunikacyjne na różnych poziomach, spowodowane różnymi interpretacjami i potencjalnie sprzecznymi agendami” (Vangrieken i in., 2017).

Zwykła komunikacja, strategiczna lub nie, powinna mieć na celu stymulowanie współpracy i klimatu współpracy poprzez „rozwijanie wspólnoty praktyki, w której członkowie zespołu pracują i uczą się razem, aby zaspokoić potrzeby edukacyjne wszystkich uczniów” (Sannen i in., 2021).

Poprzez zwiększenie dostępu do otwartych zasobów edukacyjnych (OER), rezultatem będzie „łatwy dostęp do zasobów, które w przeciwnym razie mogą być niedostępne dla potencjalnych grup użytkowników” (Geser, 2007, s.21). Masowe Otwarte Kursy Online (Massive Open Online Courses - MOOC) mogą oferować rozwiązania w celu rozwiązania problemu nierówności edukacyjnych i społecznych poprzez rozwijanie partnerstwa ze społecznościami grupowymi lub tworzenie programów zajmujących się nierównością płci i nierównością tubylczą (Lambert, 2020). MOOC oferują alternatywne drogi dostępu i możliwości w kierunku szkolnictwa wyższego (Farrow, 2020).

Technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT/TIK) stanowią kolejny kluczowy element ułatwiający edukację włączającą poprzez zapewnienie wszystkim uczniom równych i personalizowanych możliwości rozwijania różnych umiejętności wymaganych w dzisiejszych czasach. TIK mają duży potencjał do wykorzystania jako narzędzie do zmniejszania nierówności i wzmocnienia współpracy między uczniami z różnych środowisk społecznych, ekonomicznych i kulturowych. Narzędzia cyfrowe mogą przyczynić się do zapewnienia równych szans wszystkim uczniom pochodzącym z mniejszościowych segmentów społeczeństwa i dać głos wszystkim zainteresowanym.

Technologie informacyjno-komunikacyjne nie są panaceum na problemy związane z edukacją włączającą. TIK oferują wiele narzędzi, które pozwalają zlikwidować wiele luk. Na przykład, podczas projektowania cyfrowych obiektów edukacyjnych, należy pamiętać o „oczywistych” kwestiach, takich jak ułatwienie efektywnej nawigacji użytkownika, przegląd wzorców linków mających na celu uniknięcie dezorientacji, powtórzeń i niepotrzebnych cofnięć, czy też wybór bardziej intuicyjnych i ustandaryzowanych symboli, zrewidowanych kolorów lub menu głównego (Bisol, Valentini & Braun, 2015).

Zanim pojawią się narzędzia i technologie, aby zwiększyć zaangażowanie i sprzyjać włączeniu zróżnicowanych społeczności uczących się, wykorzystanie odpowiednich studiów przypadku i technik opowiadania historii jest warunkiem wstępnym, aby pomóc uczniom zrozumieć abstrakcyjne terminy i pojęcia. „Opowieści są sposobem, w jaki nadajemy sens światu i przekładamy abstrakcyjne pojęcia na zrozumienie, a poprzez opowiadanie definiujemy kulturę, konstruujemy znaczenie, wkraczamy w sferę innych oraz budujemy empatię i współczucie” (Hoffer, 2020).



#### 4. Różne grupy wiekowe i różne podejścia

Włączenie wszystkich uczących się osób (dzieci, młodzieży i dorosłych) w proces kształcenia jest jednym z głównych celów współczesnej polityki międzynarodowej. Włączenie społeczne odnosi się zarówno do zapewniania dostępu do edukacji, jak i do tworzenia wysokiej jakości procesów uczenia się. Z tej perspektywy różnice między jednostkami i grupami społecznymi są postrzegane w pozytywnym świetle, jako możliwości lub bodźce, które mogą sprzyjać edukacji dla wszystkich i równości płci (UNESCO, 2017).

W Unii Europejskiej zwiększenie włączenia społecznego w szkolnictwie wyższym jest również bardzo ważnym celem współczesnej polityki edukacyjnej; włączenie społeczne w szkolnictwie wyższym „odnosi się do zwiększenia dostępu do szkolnictwa wyższego i ukończenia studiów dla grup niedostatecznie reprezentowanych, poprawy kapitału ludzkiego i zdolności innowacyjnych Europy, przy jednoczesnym wspieraniu włączenia społecznego obywateli i zwiększaniu ich szans na rynku pracy” (Kottmann et al., 2019, s. 7).

Pomimo ogólnoświatowej zgody co do znaczenia edukacji włączającej, istnieją różne interpretacje tego pojęcia, począwszy od włączania pewnych grup (np. studentów niepełnosprawnych) do głównego nurtu edukacji, a skończywszy na szerszym ujęciu inkluzji społecznej jako reformy odpowiadającej na zróżnicowanie społeczne wszystkich uczących się (Sannen i in., 2021). W Europie, mimo że liczba studentów uczęszczających do szkolnictwa wyższego znacznie wzrosła od lat 60. ubiegłego wieku, studenci ze środowisk o niskim statusie społeczno-ekonomicznym, ze środowisk migracyjnych oraz studenci cierpiący na choroby przewlekłe lub niepełnosprawni są nadal niedostatecznie reprezentowani; co więcej, kraje europejskie operują różnymi definicjami grup niedostatecznie reprezentowanych i tylko kilka z nich posiada wyraźne strategie poszerzania uczestnictwa w szkolnictwie wyższym studentów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji (Kottmann i in., 2019).

Włączenie społeczne dotyczy nie tylko osiągnięć w nauce, ale także dobrostanu emocjonalnego uczniów, ich integracji społecznej w klasie i ich samoakceptacji akademickiej (Schwab, Zurbriggen i Venetz, 2020). Te wymiary edukacji włączającej odnoszą się zarówno do młodzieży na uniwersytetach, jak i do dzieci w szkołach. Odnosząc się do dzieci, Venetz i in. (2014 apud id.) zdefiniowali te pojęcia w następujący sposób: *włączenie emocjonalne* odnosi się do „emocjonalnego dobrostanu ucznia w szkołach, który w szczególności wskazuje na to, jak bardzo uczeń lubi szkołę jako jeden z aspektów dobrostanu szkolnego”; *włączenie społeczne* odnosi się do „relacji rówieśniczych ucznia w klasie i obejmuje m.in. przyjaźnie jako wskaźnik

pozytywny oraz poczucie samotności jako wskaźnik negatywny”; a *samoakceptacja akademicka* odnosi się do „postrzegania przez studenta jego ogólnych zdolności akademickich (np, związanych z szybkością pracy i rozwiązywaniem zadań)” (s. 2). Dla młodzieży i dorosłych na uniwersytetach koncepcje te są również ważne, ponieważ integracja społeczna opiera się na ogólnym dobrym samopoczuciu w środowisku akademickim, a nie tylko na wynikach w nauce.

Według Karimi i Matousa (2018) rolą uniwersytetów jest nie tylko tworzenie i przekazywanie wiedzy, ale także wspieranie życia społecznego i doświadczeń studentów, „zwłaszcza w coraz bardziej zróżnicowanym i wielokulturowym klimacie”. (s. 184); różnorodność w szkolnictwie wyższym - jak twierdzą ci autorzy - wiąże się z pozytywnymi rezultatami na wielu poziomach: osobistym, edukacyjnym i społecznym.

Nowsze podejście do integracji społecznej kładzie nacisk na partycypacyjny wymiar uczenia się i edukacji. Tradycyjny model edukacji opiera się na jednokierunkowym nauczaniu, podczas gdy nowszy model edukacyjny uprawnia uczniów do tworzenia i modyfikowania treści oraz zachęca uczniów do interakcji (Marta-Lazo, Osuna-Acedo i Gil-Quintana, 2019); taki nowy model pedagogiczny jest w dużej mierze wspierany przez technologie informacyjne, które mogą ułatwić zarówno zdobywanie wiedzy, jak i współpracę między uczestnikami.

W celu sprostania współczesnym wyzwaniom społecznym związanym z migracją i integracją imigrantów w krajach przyjmujących, instytucje edukacyjne coraz częściej zajmują się rozwojem nowych metod i narzędzi nauczania, które mają ułatwić społeczną, ekonomiczną i kulturową integrację populacji imigrantów w Europie. Na przykład, Sotomayor-Moralesa, Grande-Gascóna i Ajaouani (2017) opisują projekt badawczo-interwencyjny mający na celu poprawę edukacji i szkolenia imigrantów w czterech krajach europejskich o wysokim poziomie imigracji: Hiszpanii, Francji, Grecji i Włoszech. W szczególności, projekt ten zidentyfikował skuteczne metodologie szkoleniowe i narzędzia dydaktyczne, które mogłyby ułatwić integrację, ale także kulturowe, językowe, społeczne i zawodowe bariery, które imigranci napotkali w społeczeństwach przyjmujących. Projekty takie są ważne nie tylko na poziomie mikrospołecznym, ponieważ przyczyniają się do integracji społecznej migrantów z określonych społeczności lub regionów, ale także na poziomie makrospołecznym, ponieważ przyciągają uwagę opinii publicznej i zwiększają świadomość potrzeby integracji oraz korzyści społecznych płynących z włączania grup w trudnej sytuacji do systemów edukacyjnych i na rynek pracy.

Aby wspierać praktyki włączające, edukatorzy muszą podchodzić do różnorodności wśród uczniów z pozytywnym nastawieniem; muszą również być świadomi czterech podstawowych

wartości edukacji włączającej (UNESCO, 2017): a) docenianie różnorodności uczniów (różnice między uczniami są postrzegane jako zasób dla edukacji); b) wspieranie wszystkich uczniów (nauczyciele wspierają osiągnięcia edukacyjne wszystkich uczniów); c) praca z innymi (nauczyciele zachęcają do współpracy i pracy zespołowej) oraz d) kontynuowanie osobistego rozwoju zawodowego (nauczyciele przyjmują odpowiedzialność za własne uczenie się przez całe życie).

## 5. Dobre praktyki w zakresie integracji społecznej na uczelni

Mimo że kraje rozwinięte są bardzo zaangażowane w przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, wciąż jest wiele do zrobienia w tym zakresie. Paradoksalnie, idea inkluzji społecznej w szkolnictwie wyższym ma dłuższą tradycję na uniwersytetach w krajach takich jak Wielka Brytania, Australia czy USA, gdzie wykluczenie różnych grup ze szkolnictwa wyższego ma historyczne korzenie i wciąż jest problematyczne. Ponieważ najlepsze uniwersytety w tych krajach są prywatne, istnieje problem z dostępem dla studentów ze środowisk defaworyzowanych i o niskich dochodach. Podczas gdy stare, tradycyjne uniwersytety mogą mieć monopol na najlepszą wiedzę oferowaną studentom, nowsze uniwersytety skupiają się raczej na strategiach edukacyjnych na rzecz włączenia społecznego studentów z różnych kategorii, w celu budowania marki. Dlatego też niektóre uniwersytety opracowały szereg polityk i praktyk, które okazały się skuteczne i zdołały uczynić ze studentów znajdujących się w trudnej sytuacji główny punkt swoich strategii rekrutacyjnych, a nawet centralny element całej kultury organizacyjnej. Oprócz szeregu programów mających na celu pomoc finansową, mentoring i coaching to strategia, dzięki której studenci ci uczą się znajdować rozwiązania, by pokonywać przeszkody.

Na przykład, cała kultura organizacyjna w Smith College ma na celu integrację studentów z rodzin o niskich dochodach (zazwyczaj należących do pewnych mniejszości) i w rezultacie 86% tych studentów kończy studia (prawie 30% więcej niż średnia krajowa w USA). Po pierwsze, mają specyficzną procedurę rekrutacyjną, więc wybierają tych przyszłych studentów, którzy wykazują się odpornością i wytrwałością (przy przyjęciu przeprowadzane są pewne specyficzne testy). Po przyjęciu, są oni częścią procesu mentorskiego, gdzie mentorami są absolwenci, którzy z kolei byli pierwszymi w swojej rodzinie, którzy ukończyli uniwersytet. Ich zadaniem jest pomaganie i prowadzenie świeżo upieczonych studentów w odkrywaniu, co mogą zrobić w określonych sytuacjach. Mentoring peer-to-peer odgrywa kluczową rolę w pomaganiu studentom niektórych mniejszości w osiąganiu doskonałości w naukach ścisłych (gdzie wskaźnik

przerywania nauki jest wyższy) i znajdowaniu rozwiązań konkretnych problemów, które napotykają po drodze, ale także w integrowaniu się z życiem społecznym kampusu. Oprócz tego mentoringu, uniwersytet oferuje im kilka rodzajów pomocy finansowej na niektóre materiały dydaktyczne. W celu zwiększenia ich pewności siebie i zapewnienia równego dostępu do praktyk i rozmów kwalifikacyjnych, studenci otrzymali dostęp do odpowiedniego ubioru dostosowanego do danych sytuacji.

Innym przykładem w tym zakresie jest University of Texas w Austin, który ma partnerstwo ze szkołami średnimi w zakresie przygotowania dzieci z rodzin o niskich dochodach, dając im w ten sposób realną szansę na zostanie studentami. Uniwersytet Rutgersa ma program mający na celu zwiększenie sukcesu akademickiego w naukach przyrodniczych wśród studentów z kategorii niedoreprezentowanych. W lecie biorą oni udział w kursach, które pomagają im pogłębić wiedzę. Niektóre uczelnie, takie jak Howard University, prowadzą kursy wyrównawcze, aby pomóc studentom zdać egzaminy. Skupia się on na letnich programach mających na celu zintegrowanie studentów z życiem kampusu uniwersyteckiego i podejmuje dodatkowe kursy, aby lepiej rozwinąć ich umiejętności krytycznego myślenia i pisania esejów.

Są też uczelnie, które kładą większy nacisk na szkolenie studentów w zakresie integracji społecznej i oferują warsztaty lub kursy na ten temat. Na przykład Southern Methodist University z Dallas ma w swoim programie nauczania obowiązkową dyscyplinę z zakresu nauk społeczno-humanistycznych. Z kolei University of Illinois at Urbana-Champaign oferuje świeżo upieczonym studentom sesje szkoleniowe na temat otwartości na różnice między studentami. Są też uczelnie, które angażują studentów należących do niedoreprezentowanych kategorii w proces podejmowania decyzji. Na przykład na University of Illinois-Chicago studenci ci są zaangażowani w opracowywanie propozycji dotyczących polityki uniwersyteckiej, mających na celu poprawę klimatu, natomiast na Georgia State University działa wielokulturowa Rada Programowa. University Albany z Nowego Jorku posiada Biuro Integracji Studentów Wielokulturowych, którego rolą jest organizowanie działań na rzecz rozwoju umiejętności związanych z różnorodnością kulturową zarówno wśród studentów, jak i pracowników.

Niektóre uniwersytety nawiązały partnerstwo z organizacjami krajowymi w celu osiągnięcia lepszej integracji mniejszości etnicznych. Meyerhoff Scholars Program na Uniwersytecie Maryland w Baltimore jest kompleksowym programem, który wspiera większą liczbę studentów z różnych grup mniejszościowych w ukończeniu studiów na kierunkach technicznych poprzez doradztwo osobiste, programy mentorskie, wsparcie finansowe i szkoły

letnie w celu rozwijania umiejętności badawczych. Innym przykładem programów współpracy jest Alliance for Graduate Education and the Provessel (AGEP). Program ten jest inicjatywą współpracy pomiędzy Uniwersytetem Howarda, Uniwersytetem Tekszańskim w El Paso (Umet) i NSF. Program odniósł sukces, zwiększając liczbę absolwentów wywodzących się z mniejszości etnicznych.

Na uniwersytetach europejskich również znajdujemy przykłady dobrych praktyk, szczególnie w zakresie integracji osób niepełnosprawnych. Finlandia jest jednym z najlepszych przykładów dobrych praktyk. Ministerstwo Edukacji aktywnie angażuje się w tę kwestię i promuje równe szanse poprzez zmianę postaw wśród nauczycieli, instytucji i organizacji oraz eliminację barier fizycznych. Stworzyło ono przewodnik składający się z zaleceń opracowanych przy udziale zainteresowanych stron, dotyczących takich kwestii, jak rekrutacja studentów, projektowanie dostępu do egzaminów wstępnych, dostępność egzaminów wstępnych i oceny, rozwój selekcji studentów bez barier, dostępność w nauce i prawodawstwie oraz uwzględnianie indywidualnych potrzeb i instrumentów.

W Hiszpanii od 2006 roku krajowy system edukacji promuje naukę bez barier w instytucjach szkolnictwa wyższego. Z tego powodu istnieje wielousługowe wsparcie (OAM) oferowane przez Fundación i współfinansowane przez Europejski Fundusz Społeczny. Organizacja ta ma za zadanie dostarczać informacji i wsparcia, aby młodzież znajdująca się w trudnej sytuacji mogła zostać przyjęta na studia i znaleźć pracę po ich ukończeniu. Projekt ten jest realizowany od 2010 roku i obecnie te uniwersytety, które wdrożyły program stały się przykładami dobrych praktyk.

Innym przykładem są Włochy, gdzie obecnie na każdym uniwersytecie istnieją usługi dla studentów niepełnosprawnych. Na Uniwersytecie w Bergamo i Uniwersytecie w Trydencie istnieją usługi doradztwa edukacyjnego, korepetycji i inne usługi związane z integracją społeczną dla różnych grup studentów znajdujących się w trudnej sytuacji. Zapewniają one pomoc studentom z trudnościami w nauce, pomagając im w określeniu przedmiotów najbardziej dla nich odpowiednich i tworząc dla nich indywidualne plany nauczania. Mentorzy pomagają im lepiej zintegrować się z życiem studenckim, uczęszczać na zajęcia i korzystać z materiałów dydaktycznych, pośredniczyć w rozmowach z wykładowcami na temat procedury egzaminacyjnej. Na tych uczelniach istnieją również programy integrujące osoby ubiegające się o azyl oraz studentów, którzy są rodzicami, rozwijając dla nich szereg usług społecznych i ekonomicznych.

## Bibliografia

- Arpinte, D., Baboi, A., Cace, S., Tomescu, C. & Stănescu, I. (2008). Politici de incluziune socială. *Calitatea vieții*, 3–4, 339–364.
- Basit, T. N., & Tomlinson, S. (red). (2012). *Social Inclusion and Higher Education*. 1st ed., Bristol University Press. Retrieved from [www.jstor.org/stable/j.ctt1t891n1](http://www.jstor.org/stable/j.ctt1t891n1). Accessed 14 July 2021.
- Bates, H., A. McCafferty, E. Quayle, and K. McKenzie. (2015). Review: typically-developing students' views and experiences of inclusive education. *Disability and rehabilitation* 37 (21): 1929-1939.
- Bisol, C. A., Valentini, C. B., & Braun, K. C. R. (2015). Teacher education for inclusion: Can a virtual learning object help?. *Computers & Education*, 85, 203-210.
- Di Marco, D., Hoel, H. and Lewis, D. (2021). Discrimination and exclusion on grounds of sexual and gender identity: Are LGBT people's voices heard at the workplace? *The Spanish Journal of Psychology*, 24. e18
- Dovigo, F., Casanova, L., Gairín Sallán, J., Pupponen, H., Mäkelä, T., Jerónimo, M., Duarte, A., Mangas, C., Sousa, S., Iucu, R., Stîngu, M., Marin, E., Maurariu, C., Olmos Rueda, P., Rodríguez-Gómez, D., & Lucas L. (2017). Good Practices for equity and inclusion in Higher Education. [https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2017/171121/A4A\\_BergConf\\_a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2017/171121/A4A_BergConf_a2017.pdf)
- European Union Agency for Fundamental Right. (2013). European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey: Results at a glance. Publications Office of the European Union. Retrieved from: <https://fra.europa.eu/en/publication/2013/eu-lgbtsurvey-european-union-lesbian-gay-bisexual-andtransgender-survey-results>
- Farrow, R. (2020). The role of MOOCs in promoting social inclusion through employability: a rapid assessment of evidence. *Italian Journal of Educational Technology*, 28(3), 189-209.
- [Geser, G. \(redd.\). \(2007\). Open educational practices and resources: OLCOS Roadmap 2012. Salzburg: Open eLearning Content Observatory Services. Retrieved from: \[https://www.olcos.org/cms/upload/docs/olcos\\\_roadmap.pdf\]\(https://www.olcos.org/cms/upload/docs/olcos\_roadmap.pdf\)](#)
- Gesthuizen, M., Savelkoul, M. and Scheepers, P. (2021). Patterns of exclusion of ethno-religious minorities: The ethno-religious hierarchy across European countries and social categories within these countries. *International Journal of Intercultural Relations*, (82), 12-24.
- Govnet education. Retrieved from at <https://blog.govnet.co.uk/education/what-is-inclusion-in-higher-education>



- Hoffer, E. R. (2020). Case-Based Teaching: Using Stories for Engagement and Inclusion. *International Journal on Social and Education Sciences*, 2(2), 75-80.
- Ionescu, I. (2017). Tinerii – grup expus riscului de excludere socială: analizarea factorilor care le îngreunează situația pe piața muncii și în educație, *Calitatea vieții*, XXVIII, 75-104.
- Karimi, F., Matous, P. (2018). Mapping diversity and inclusion in student societies: A social network perspective. *Computers in Human Behavior* 88, 184-194.
- Kottmann, A., Vossensteyn, J.J., Kolster, R., Veidemann, A., Blasko, Zs., Biagi, F., Sánchez-Barrioluengo, M. (2019). Social Inclusion Policies in Higher Education: Evidence from the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from: [https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC117257/jrc\\_117257\\_social\\_inclusion\\_policies\\_in\\_higher\\_education\\_evidence\\_from\\_the\\_eu.pdf](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC117257/jrc_117257_social_inclusion_policies_in_higher_education_evidence_from_the_eu.pdf)
- Lambert, S. R. (2020). Do MOOCs contribute to student equity and social inclusion? A systematic review 2014–18. *Computers & Education*, 145, 103693.
- Levitas, RA., Pantazis, C., Fahmy, E., Gordon, D., Lloyd, EHRR., & Patsios, D. (2007). *The Multi-dimensional Analysis of Social Exclusion*. Department for Communities and Local Government (DCLG).
- Lockheed, M. (2010), Gender and social exclusion. Retrieved from: [https://www.iaaed.org/downloads/WEB\\_12\\_gender%20and%20social%20exclusion\\_final.pdf](https://www.iaaed.org/downloads/WEB_12_gender%20and%20social%20exclusion_final.pdf)
- Marta-Lazo, C., Osuna-Acedo, S., Gil-Quintana, J. (2019). sMOOC: A pedagogical model for social inclusion. *Heliyon* 5, doi: 10.1016/j.heliyon.2019. e01326.
- McFadden, C. and Crowley-Henry, M. (2018). "My People": The potential of LGBT employee networks in reducing stigmatization and providing voice. *The International Journal of Human Resource Management*, 29, 1056-1081.
- Noer, K. U. (2012), Land, marriage and social exclusion: the case of Madurese exile widow, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65, 180 – 185.
- Office of Planning, Evaluation and Policy Development, Office of the Under Secretary U.S. Department of Education. (2016). Advancing diversity and inclusion in higher education. Key data highlights focusing on race and ethnicity and promising practices. Retrieved from <https://www2.ed.gov/rschstat/research/pubs/advancing-diversity-inclusion.pdf>
- Report on the World Social Situation 2016: *Leaving no one behind: the imperative of inclusive development*. New York: United Nations Publications.

- Sacker A, et al. (2017). Health and social exclusion in older age: evidence from Understanding Society, the UK household longitudinal study, *Journal of Epidemiology and Community Health*, 71, 681-690.
- Sannen, J., De Maeyer, S., Struyf, E., De Schauwer, E., Petry, K. (2021). Connecting teacher collaboration to inclusive practices using a social network approach. *Teaching and Teacher Education* 97, 103182.
- Sannen, J., De Maeyer, S., Struyf, E., De Schauwer, E., Petry, K. (2021). Connecting teacher collaboration to inclusive practices using a social network approach. *Teaching and Teacher Education* 97, 103182.
- Schiffer, K. and Schatz, E. (2008). Marginalization, social exclusion and health. Experiences based on work of Correlation – European network social inclusion and health. Retrieved from [https://www.drugsandalcohol.ie/11927/1/Correlation\\_marginalisation\\_web.pdf](https://www.drugsandalcohol.ie/11927/1/Correlation_marginalisation_web.pdf)
- Schwab, S., Zurbriggen, C.L.A., Venetz, M. (2020). Agreement among student, parent and teacher ratings of school inclusion: A multitrait-multimethod analysis. *Journal of School Psychology* 82, 1-16.
- Sotomayor-Moralesa, E., Grande-Gascóna, M.L., Ajaouani, N. (2017). The social inclusion of the immigrant population in Europe through the development of new teaching and learning methods in vocational training. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 237, 535 – 540.
- The education trust. (2015). The Pell Partnership: Ensuring a Shared Responsibility for Low-Income Student Success. Retrieved from <https://edtrust.org/resource/pellgradrates/>
- UNESCO (2017). A guide for ensuring inclusion and equity in education. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Retrieved from: <https://inclusiveeducation.ca/wp-content/uploads/sites/3/2013/07/UNESCO-InclusionEducation.pdf>
- UNESCO (2017). A guide for ensuring inclusion and equity in education. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Retrieved from: <https://inclusiveeducation.ca/wp-content/uploads/sites/3/2013/07/UNESCO-InclusionEducation.pdf>
- Van Mieghem, A., Verschueren, K., Petry, K., & Struyf, E. (2020). An analysis of research on inclusive education: a systematic search and meta review. *International Journal of Inclusive Education*, 24(6), 675-689.



Vangrieken, K., Meredith, C., Packer, T., & Kyndt, E. (2017). Teacher communities as a context for professional development: A systematic review. *Teaching and teacher education*, *61*, 47-59.

## MODUŁ 5. BUDOWANIE MIĘDZYKULTUROWEGO UNIwersYTETU

### Tematy

- Stworzenie wizji międzykulturowej dla uniwersytetu
- Przygotuj strategię międzykulturową
- Budowanie strategii międzykulturowej uczelni - elementy strategii
- Wdrażanie i ocena postępów



## MODUŁ 5. BUDOWANIE MIĘDZYKULTUROWEGO UNIwersYTETU

opracowany przez Buckinghamshire New University, UK

### 1. Opracowanie wizji międzykulturowej dla uniwersytetu

Ramy strategii międzykulturowej uniwersytetu w zakresie podejścia do aspektów i możliwości międzykulturowych muszą znaleźć sposób, który najlepiej odpowiada doświadczeniom studentów. Musi istnieć uniwersyteckie podejście do zaangażowania na rzecz zrozumienia międzykulturowego. Aby wyrazić racjonalność, wizja międzykulturowości ma wyjaśnić koncepcje wspierające to, co Uniwersytet zamierza osiągnąć i ustanowić jako wartości przewodnie, jak do tego dążyć w ramach strategii nakreślających cele Uniwersytetu.

W przypadku wielu dyscyplin uniwersyteckich, międzykulturowość może przeszkadzać w nauce, podważać operacyjność uniwersytetu i doskonałość akademicką, zakłócać innowacyjność i ograniczać wpływ absolwentów uniwersytetu na społeczności. Rozważania międzykulturowe, obok szerszej partycypacji, są mechanizmami i „sposobami na przetrwanie”, które pomagają uniwersytetom w bardziej udanym kształceniu studentów, jakości badań i uczestnictwie w życiu społeczności.

W miarę jak uniwersytety przyjmują postawę internacjonalizacji, a populacja studentów staje się coraz bardziej zróżnicowana, uniwersytet i jego pracownicy wymagają większego poziomu zaufania międzykulturowego. Brak zrozumienia, w jaki sposób różnorodność studentów wpływa na środowisko uniwersyteckie, nie służy celom uniwersytetu związanym z doświadczeniem studentów.

Zrozumienie międzykulturowe jest niezbędne, aby zapewnić środowisko sprzyjające sukcesowi studentów na uniwersytecie o zróżnicowanej współpracy studenckiej. Studenci i pracownicy mają najwyższy poziom zaufania kulturowego i potrzebują wsparcia ze strony uczelni, aby zapewnić bogate programy kulturowe, doskonałość nauczania i możliwości uczestnictwa studentów w doświadczeniach międzykulturowych i rozwoju osobistym. Bycie pracodawcą z wyboru również wpływa na międzykulturowe zrozumienie celów uczelni.

Każdy uniwersytet oczekuje takiego środowiska uczenia się i doświadczenia studentów, które zapewni im międzykulturowe umiejętności potrzebne w zróżnicowanych, złożonych społeczeństwach dziś i w przyszłości. Dlatego też absolwenci i pracownicy uniwersytetów dążą do uzyskania zrozumienia międzykulturowego - poczynając od dogłębnego zrozumienia odmiennego pochodzenia, jak również samoświadomości i otwartości na zmianę orientacji

osobistej i systemowej - aby uczestniczyć we współistnieniu społecznym i przyczynić się do przyszłych rozwiązań.

## 2. Przygotowanie strategii międzykulturowej

Różne uniwersytety mają potencjał intelektualnej różnorodności i bogatej nauki. Realizacja strategii międzykulturowej ma miejsce na każdym uniwersytecie w jakiś sposób, ale nie dzieje się to samoistnie. Potrzebne są zatem jasne intencje, ukierunkowana autorefleksja, żywe tło kulturowe oraz włączenie postępu międzykulturowego do systemu uniwersyteckiego. Opracowanie strategii międzykulturowej wymaga zidentyfikowania podstawowych idei związanych z międzynarodowym rozumieniem kulturowym. Odniesienia te są niezbędne do wypracowania wspólnego podejścia do tego, czego oczekuje uczelnia, a także do wyraźniejszej koordynacji działań między uczelnią a jednostkami wspierającymi.

Posiadanie etosu międzykulturowego oznacza posiadanie właściwych postaw pozwalających docenić różnorodność społeczną i kulturową oraz być otwartym i elastycznym. Obejmuje to również głębokie zrozumienie lub „zdolność do bycia świadomym tych wartości, postaw i założeń”, które wpływają na poglądy i postępowanie danej osoby.

Ponieważ kultury akademickie pozostają kulturą dominującą na uniwersytecie, interdyscyplinarne zrozumienie między przedmiotami jest niezbędne do interdyscyplinarnego działania. Kilka początkowych pomysłów może pomóc w ustanowieniu ram koncepcyjnych dla zrozumienia międzykulturowego: dobre samopoczucie, wielokulturowość, umiejętności interpersonalne i zmiany standardów uniwersyteckich (w tym oczekiwania, polityka, protokoły i procesy).

Pielęgnowanie umiejętności i doświadczeń międzykulturowych jest kluczowym elementem doskonałości uniwersytetu i wspiera jego strategiczne cele w zakresie badań i nauczania. Ponadto, poprawa profilu międzykulturowego uczelni przyczynia się do dobrego samopoczucia studentów i pracowników, zwłaszcza w odniesieniu do tego, jak odnoszą się oni do bycia członkami tętniącej życiem instytucji.

## 3. Budowanie strategii międzykulturowej uczelni - elementy strategii

Strategia międzykulturowa zakłada, że międzynarodowe doświadczenia i środowiska kulturowe są różne i wywodzą się z wielokulturowego społeczeństwa. Zasady wielokulturowości jako element pokojowego współistnienia i różnorodności kulturowej stanowią idealną podstawę

dla wrażliwości międzykulturowej, czyli poczucia partnerstwa między dynamicznymi interakcjami i grupami kulturowymi. Innymi słowy, uniwersytet musi posiadać różnorodność, zanim będzie mógł opracować strategię międzykulturową. Jednak, jak wspomniano wcześniej, kontakt z różnorodnością nie gwarantuje jej zrozumienia.

Podpisanie się pod zrozumieniem międzykulturowym wymaga, poza wielokulturowym kampusem uniwersyteckim, celowych, spójnych i wspólnych wysiłków na rzecz połączenia i wymiany między kulturami.

*Rozwijanie płynności międzykulturowej.* Płynność międzykulturowa wynika z międzykulturowego spojrzenia (w tym samoświadomości i doceniania różnic społeczno-kulturowych), zróżnicowanych umiejętności międzykulturowych i interpersonalnych (takich jak zdolność do budowania międzykulturowej komunikacji i relacji) oraz świadomości międzykulturowej (takiej jak wiedza) na temat różnych kultur i uciskanych grup (takich jak ich historia, tradycje, wartości i zwyczaje).

Kluczowym elementem elokwencji międzykulturowej jest wzrost „świadomości międzykulturowej” własnych wartości i założeń kulturowych, w tym samoświadomości, otwartości na różnorodność i uznania, że własne podejście nie jest uniwersalne. Biegłość międzykulturowa oznacza umiejętności interpersonalne, „zdolności interpersonalne”, które umożliwiają płynniejszą adaptację w różnych środowiskach kulturowych. Takie środowiska wymagają wiedzy kulturowej (lub umiejętności czytania i pisania), pewnej zdolności do komunikowania się między kulturami (umiejętności komunikacji międzykulturowej) oraz rozwoju sieci kontaktów społecznych w różnych społecznościach (kapitał międzykulturowy).

*Wartości i podejście.* Zrozumienie, w jaki sposób uniwersytet dąży do osiągnięcia zrozumienia międzykulturowego, wymaga konsensusu co do tego, co jest ważne. Podejście do rozwoju i zaszczepiania zrozumienia międzykulturowego w każdym aspekcie działalności może zostać opracowane w oparciu o kolejne kluczowe elementy:

- Ludzie. Poprawa różnorodności, równości, zrozumienia międzykulturowości pomiędzy studentami, absolwentami, Uniwersytetem w ogóle i pracownikami, dotyczy głównie ludzi - ich interakcji, poznania i wzajemnych oddziaływań.
- Bazuj na sukcesach. Funkcjonalnie, strategia międzykulturowa opiera się na kilku przykładach doskonałości uniwersyteckiej i bazuje na najlepszych wynikach wcześniej opracowanych planów strategicznych.
- Powiązania (aby być co najmniej sumą naszych części). Specjalistyczna wiedza na

uczelni zawsze jest zapewniona, Uniwersytet pobudza pomysły i wiedzę na temat tego, jak zwiększyć międzykulturowe zrozumienie studentów, pracowników i absolwentów. Jednym z największych wyzwań jest połączenie i koordynacja działań i zasobów bardziej efektywnie, a więc ograniczenie powielania i uzyskanie masy krytycznej na kampusie uniwersyteckim.

- Rozszerzanie. Ułatwianie naturalnego rozwoju idei i ideałów zrozumienia międzykulturowego w wielu systemach uniwersytetu.

- Opracowywanie rozwiązań. Proces dochodzenia do strategii międzykulturowej jest procesem współtworzenia poprzez szerokie i ciągłe partnerstwo oraz wdrażanie na całym Uniwersytecie. Ostatecznym celem planu strategicznego jest ustanowienie wspólnej płaszczyzny w znaczącym miejscu.

*Cele strategii Międzykulturowej: Celuj tam, gdzie to się naprawdę liczy.* Zobowiązanie do stworzenia środowiska uniwersyteckiego, które sprzyja zrozumieniu międzykulturowemu wśród studentów, pracowników i byłych studentów jest realizowane poprzez kilka celów strategicznych. Cele te są podzielone na stałe programy na różnych poziomach uniwersytetu.

Strategicznie, podstawą i środkiem podejścia międzykulturowego są:

1. uczynienie uczelni miejscem, gdzie studenci i pracownicy mogą łatwo nawiązać kontakty społeczne poprzez pielęgnowanie etosu dynamicznej interakcji, poprzez zmiany kulturowe i dyscyplinę;
2. rozwijanie zdolności studentów, pracowników i byłych studentów do uczestniczenia w zmianach społecznych i kulturowych oraz w trudnych i odważnych rozmowach;
3. doświadczanie tolerancji międzykulturowej jako programu nauczania w klasie poprzez programy nauczania, nauczanie i / lub zaangażowanie uczniów.

Kolejne trzy cele koncentrują się na zmianach instytucjonalnych lub praktykach potrzebnych do skutecznego, znaczącego, zwartego i trwałego zaszczepienia zrozumienia międzykulturowości w każdym aspekcie doświadczenia uniwersyteckiego:

1. wykorzystywanie rozważań międzykulturowych jako środka do poprawy jakości akademickiej i operacyjnej;
2. bycie co najmniej zbiorem działań uniwersyteckich poprzez wzmocnienie powiązań pomiędzy istniejącymi specjalizacjami i doświadczeniami;
3. poprawa aspiracji kierunkowych uczelni oraz oferty dla pracowników poprzez przywództwo i rozwój pracowników w sposób strukturalnie skuteczny i innowacyjny.

*Podejście strategiczne i podejście w czasie.* Ponieważ zaangażowanie w zrozumienie

międzykulturowe wymaga strategicznych celów lub obszarów, na których można się skupić, działają one jako centralne punkty dla spójnego i ciągłego wsparcia ze strony uniwersytetu.

Można zachęcać poszczególne części uczelni do wyboru i skoncentrowania się na jednym lub dwóch celach, zgodnie z ich gotowością i dostępem do różnych poziomów zasobów. To sprawi, że struktury uniwersyteckie będą bardziej efektywne w osiągnięciu tych celów strategicznych. Wskazane jest, aby etapowe cele stopniowo budując kolejne na następnej grupie docelowej.

Wspieraj *kulturę dynamicznej interakcji*. Wspieranie elokwentnych i dynamicznych relacji społecznych poprzez zmiany - szczególnie w sali wykładowej, laboratoriach badawczych i roboczych - jest w centrum rozwijania zrozumienia, rozwijania oryginalności i doskonalenia się w laboratoriach akademickich, badawczych i roboczych. Jest to również sprawa pilna. Zgodnie z najnowszymi badaniami, studenci powinni mieć szansę na nawiązanie kontaktów między kulturami i programami nauczania już na pierwszym roku (Pettigrew i in., 2020). Takie postępowe podejście ma wpływ na nowych pracowników i studentów.

Dla wielu studentów „dynamiczna interakcja” oznacza nawiązywanie znaczących relacji, często przyjaźni, z kolegami z różnych perspektyw kulturowych. To jest to, co wszyscy studenci zakładają, idąc na uniwersytet zróżnicowany kulturowo. Czasami określa się to mianem „wysokiej jakości grupą rówieśniczą” co ma kluczowe znaczenie dla sukcesu akademickiego i zdrowia psychicznego studentów oraz dla owocnych relacji z rówieśnikami. Jest to również istotne dla pracowników i może obejmować szeroki zakres powiązań społecznych poprzez jednostki dyscyplinarne i administracyjne.

Wielkość kampusu uniwersyteckiego i struktura przedmiotowa mogą tworzyć zauważalne bariery w nawiązywaniu przyjaźni i rozwijaniu wspólnych stowarzyszeń i często są odpowiedzialne za tło, które jest uważane za „zimne” czy „neutralne”. Aktywne interakcje od profesjonalnego partnerstwa do kolektywnego sojuszu poprzez głębokie zmiany społeczne i kulturowe są prawdziwym zakresem zrozumienia międzykulturowego i są podstawą do odważnych rozmów o doświadczeniach międzykulturowych w salach wykładowych i na poziomie socjokulturowym.

#### **4. Realizacja i ocena postępów**

Proste rozmowy są istotną częścią zaangażowania na uniwersytecie w kontekście międzynarodowym, gdzie konieczne jest zrozumienie różnych nacisków wywieranych na

studentów, takich jak sprzeczne postawy dotyczące randek lub presja rodziców, aby odnieść sukces.

Uniwersytety, z samej swojej natury, powinny być chronioną przestrzenią dla trudnego, ale pouczającego i pełnego szacunku dialogu, debaty na temat różnorodności i dyskusji międzykulturowych. Ponieważ każdy konflikt jest w jakiś sposób „kulturowy”, postawy międzykulturowe są prawie zawsze chronioną przestrzenią dla wspomnianej niezgody i zdolności do angażowania się w kontrowersyjne rozmowy. Istnieje również potrzeba zrozumienia i zminimalizowania asymetrycznych różnic władzy i innych form nierówności wśród studentów na kampusie.

Aby stać się częścią podstawowej działalności uniwersytetu, należy nauczyć się i zademonstrować międzykulturowe zrozumienie grupy. Różnorodność studentów w każdej sali wykładowej prezentuje międzykulturowe predyspozycje do nauki i może być przyczyną międzykulturowej sztywności, gangsterstwa i błędnej komunikacji. Nieuregulowana różnorodność sal wykładowych może prowadzić do większych trudności w efektywnym nauczaniu, zachęcaniu do interakcji w grupie i zarządzaniu różnorodnością poglądów uczonych.

Sposób, w jaki można sprawić, by zrozumienie międzykulturowe stało się częścią doświadczenia studiowania, różni się w zależności od kierunku i uczelni. Dla niektórych głębsze zrozumienie poprzez głęboką różnorodność jest kluczowym tematem i można je łatwo dostrzec w programie nauczania; na innych uczelniach łatwość międzykulturowa jest niezbędna w kształceniu zawodowym. Dla wielu uczelni jest to połączenie tych podejść.

Uczynienie zrozumienia międzykulturowego centralnym punktem zajęć wymaga metod specyficznych dla danego uniwersytetu: to, co może się sprawdzić w naukach humanistycznych, może być nieodpowiednie dla nauk ścisłych. Aby pomóc wydziałom we włączeniu zrozumienia międzykulturowego do sal wykładowych, muszą one dzielić się kreatywnością, innowacyjnością i bazować na tym, co już funkcjonuje.

Rozwój zrozumienia międzykulturowego i płynności międzykulturowej przyczynia się do pewnych ustaleń dotyczących jakości akademickiej. Co więcej, pielęgnowanie rozumienia różnorodności opłaca się także w odniesieniu do jakości akademickiej i operacyjnej uniwersytetów. Kiedy jest włączone, rozumienie różnorodności staje się sposobem na osiągnięcie priorytetów i aspiracji uniwersytetu, zwłaszcza w celu wypełnienia zobowiązań strategicznych.

Wspieranie wizji uniwersytetów w zakresie jakości obejmuje:

- analizę tego, jak "jakość" jest zwyczajowo definiowana i w jakim stopniu uniwersytety



cenią i uwzględniają różnorodne perspektywy "jakości" (jak to może odnosić się do nauczania lub fizycznego i psychicznego dobrostanu, na przykład);

- pomaganie uniwersytetowi bez wątpienia określić i wyartykułować, w jaki sposób zrozumienie różnorodności (lub rozwój elokwencji w zakresie różnorodności) pomiędzy pracownikami lub pracownikami i studentami promuje jakość akademicką i jakość miejsca pracy lub w znaczący sposób odpowiada na wyzwania uniwersytetu;
- silną motywację i nagrody za włączenie zaufania do różnorodności do działań, wykładów i jakości badań oraz przyczynianie się do stypendiów wokół wyzwań i rozwiązań związanych z rozumieniem różnorodności.

Wiąże się to również z bezpośrednim wspieraniem menedżerów poprzez:

- niewątpliwie zapewnienie wsparcia i zasobów, takich jak najlepsze praktyki i dostęp do wiedzy z różnych dziedzin, z uwzględnieniem istniejących ograniczeń (takich jak dostęp do wsparcia i zasobów dla wielojęzycznych materiałów i badań);
- identyfikowanie i dzielenie się rozwiązaniami prowadzonymi przez wydziały lokalne, dotyczącymi najbardziej krytycznych wyzwań uniwersytetu w zakresie różnorodności wśród pracowników i uczniów;
- dostarczenie wszystkim pracownikom danych i umiejętności potrzebnych do rozwijania nauczania opartego na wiedzy międzykulturowej i elokwencji międzykulturowej w klasie.

*Promowanie międzykulturowego środowiska fizycznego.* Przestrzenie, które demonstrują wartości związane z różnorodnością kulturową i integracją, pomagają stworzyć bardziej sprzyjające środowisko dla zrozumienia międzykulturowego. Uniwersytety mogą badać możliwości zachęcania i wspierania międzykulturowej różnorodności i zrozumienia poprzez wizualne rozpoznawanie różnorodności. Ważne jest, by oceniać i rozwijać zdolność i łatwość posługiwania się różnymi językami przez pracowników i studentów oraz zapewnić wielojęzyczne widoki, by stworzyć zróżnicowane środowisko na każdej uczelni.

## **Bibliografia**

Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), 751–783.

**Projekt: UNICULTURE – Tworzenie innowacyjnego podejścia szkoleniowego dla nauczycieli akademickich do pracy w nowoczesnym, zróżnicowanym i wielokulturowym środowisku.**

**UNICULTURE 2019-1-RO01-KA203-063400**

Projekt współfinansowany w ramach programu Unii Europejskiej Erasmus+



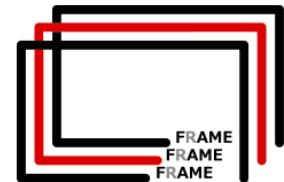
Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

© 2020, Projekt UniCulture, 2019-1-RO01-KA203-063400

[www.uniculture.unitbv.ro](http://www.uniculture.unitbv.ro)



Transilvania  
University  
of Brasov



bucks  
new university



Sveučilište u  
Zagrebu  
*University of Zagreb*