

**POGRANICZE POLSKO-NIEMIECKIE  
NA TLE GRANIC I POGRANICZY EUROPEJSKICH**

Praca zbiorowa pod redakcją

**Jarosława Jańczaka  
Magdaleny Musiał-Karg  
Luizy Wojnicz**



Wydawnictwo Naukowe WNPiD UAM  
Poznań 2010

Recenzent:

**Prof. dr hab. Janusz Ruszkowski**

Projekt okładki:

**Adam Czerneńko**

Zdjęcie na okładce:

**Magdalena Musiał-Karg**

© Copyright by Wydawnictwo Naukowe  
Wydziału Nauk Politycznych i Dziennikarstwa  
Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu  
ul. Umultowska 89A, 61-614 Poznań, tel. (061) 829 65 08

**ISBN 978-83-60677-81-0**

Skład komputerowy – „MRS”

60-408 Poznań, ul. P. Złotowa 23, tel. 061 843 09 39

Druk i oprawa – Zakład Graficzny UAM – 61-712 Poznań, ul. H. Wieniawskiego 1

## Spis treści

Wstęp . . . . .	5
<b>Część I</b>	
<b>Prawny i tożsamościowy wymiar pograniczy</b>	
Hanna DUMAŁA Współpraca transgraniczna w konwencjach Rady Europy . . . . .	9
Joachim v. WEDEL Polityka regionalna jako polityka tożsamości . . . . .	25
<b>Część II</b>	
<b>Pogranicze polsko-niemieckie</b>	
Bernadetta NITSCHKE Handel przygraniczny jako egzemplifikacja form aktywizacji społeczno-gospodarczej w gminach przygranicznych w świetle polskiej prasy . . . . .	37
Olga IWASZKIEWICZ Problem przestępczości na pograniczu polsko-niemieckim przed i po wejściu do strefy Schengen . . . . .	49
Artur KOPKA Rola jednostek akademickich w procesie polsko-niemieckiej integracji w rejonach przygranicznych na przykładzie Słubic i Frankfurtu nad Odrą . . . . .	57
Agnieszka STĘPIŃSKA Postawy wobec sytuacji konfliktowych wśród studentów polskich i niemieckich – wyzwania dla edukacji w środowisku wielokulturowym . . . . .	71
Piotr KLATTA Instytucjonalizacja/strukturalizacja konfliktu w stosunkach polsko-niemieckich po roku 1990 . . . . .	83
<b>Część III</b>	
<b>Polskie pogranicza</b>	
Jarosław JAŃCZAK Pomiędzy izolacją i otwartością – retoryka granic i pograniczy w Polsce XX i XXI wieku . . . . .	101
Mirosław SZULCZYŃSKI Pozytywny wpływ Komisji Europejskiej na aktywizację energetycznych projektów transgranicznych na pograniczu polsko-niemieckim i w zachodnich rejonach Morza Bałtyckiego . . . . .	111
Robert RADEK Znaczenie polsko-białoruskiej współpracy transgranicznej w nowej sytuacji geopolitycznej Europy . . . . .	125

Marcin SKOBRAL	
Współpraca polsko-czeska na „nowym pograniczu” – doświadczenia miasta Wałbrzycha i powiatu wałbrzyskiego . . . . .	137

**Część IV**  
**Pogranicza europejskie**

Magdalena MUSIAŁ-KARG	
Współpraca transgraniczna w Europie na przykładzie doświadczeń regionów i miast przygranicznych . . . . .	155
Krzysztof KOŻBIAŁ	
Współpraca transgraniczna w rejonie Jeziora Bodeńskiego . . . . .	171
Bartłomiej H. TOSZEK	
Spór o Monmouthshire. Problemy pogranicza angielsko-walijskiego w dobie dewolucji . . . . .	183
O autorach . . . . .	195

Agnieszka STĘPIŃSKA

**Postawy wobec sytuacji konfliktowych  
wśród studentów polskich i niemieckich  
– wyzwania dla edukacji w środowisku wielokulturowym**

**Wprowadzenie**

W środowisku złożonym z przedstawicieli różnych krajów i kultur, zdecydowana większość konfliktów ma właśnie podłoże kulturowe. Stąd też, aby zrozumieć to, jak ludzie postrzegają sam konflikt oraz jak radzą sobie z sytuacją konfliktową, konieczne jest przeanalizowanie zbioru wartości kulturowych reprezentowanych przez poszczególne jednostki<sup>1</sup>. W przypadku sytuacji konfliktowych – podobnie jak w wielu innych sytuacjach odnoszących się do relacji pomiędzy ludźmi, kultura stanowi z jednej strony filtr, określający naszą perspektywę, z drugiej zaś źródło norm i zasad postępowania w danych okolicznościach. W konsekwencji, w sytuacji konfliktowej jednostki różnic może zarówno samo nastawienie względem konfliktu, jak i oczekiwania dotyczące tego, jak konflikt powinien być rozwiązany<sup>2</sup>.

Celem artykułu jest zaprezentowanie wyników badań pilotażowych dotyczących sytuacji konfliktowych, których doświadczają studenci funkcjonujący w środowisku wielokulturowym. Badania przeprowadzone zostały w dwóch ośrodkach: Europejskim Uniwersytecie „Viadrina” we Frankfurcie nad Odrą oraz w Collegium Polonicum w Ślubicach w roku akademickim 2007/2008.

Istotą badania było rozpoznanie postaw wobec zjawiska konfliktu, natury najczęściej występujących sytuacji konfliktowych w grupach wielokulturowych oraz różnic w sposobach reagowania na tego typu sytuacje i radzenia sobie z nimi. W centrum zainteresowania znalazły się różnice w tym zakresie pomiędzy studentami polskimi i niemieckimi.

**Środowisko wielokulturowe jako kontekst komunikacji  
oraz badań nad komunikacją**

Uświadomienie sobie faktycznie istniejących różnic kulturowych nie jest możliwe bez doświadczenia kontaktu z przedstawicielami innych narodów i kultur. Oczywiście, wiedzę o owych różnicach zdobywać możemy poprzez literaturę, opracowania nauko-

<sup>1</sup> S. Peng, *Culture and conflict management in foreign – invested enterprises in China – an intercultural communication perspective*, Peter Lang Publishing 2003, s. 19

<sup>2</sup> S. Ting-Toomey, J. Oetzel, *Managing intercultural conflict effectively*, Thousand Oaks, CA 2001.

we, opisy doświadczeń innych, a także poprzez treści rozpowszechniane przez media, jednak to bezpośredni kontakt – sytuacja, w której stykamy się z odmiennymi wartościami kulturowymi, pozwala najpełniej zrozumieć konsekwencje tych różnic dla procesu komunikowania i budowania relacji z innymi.

Mieszkańcy obszarów przygranicznych, podobnie jak pracownicy międzynarodowych korporacji, czy też osoby studiuje na uczelniach odwiedzanych przez przedstawicieli różnych krajów mają w tym względzie szczególnie bogate doświadczenie. Niezwykle interesujące są zatem miejsca, w których dochodzi do nałożenia wyżej wymienionych sfer. Takim miejscami są między innymi dwa ośrodki dydaktyczno-naukowe: Europejski Uniwersytet Viadrina we Frankfurcie nad Odrą (EUV) i Collegium Polonicum w Ślubicach.

Tym, co wyróżnia EUV – obok położenia w tzw. polsko-niemieckim podzielonym mieście – jest fakt, iż będąc uczelnią niemiecką, uniwersytet posiadał przez wiele lat zarezerwowane kwoty miejsc dla studentów z Polski i z innych krajów Europy Środkowo-Wschodniej<sup>3</sup>. Z kolei powstanie Collegium Polonicum było wspólną inicjatywą EUV i Uniwersytetu im. A. Mickiewicza w Poznaniu. Ośrodek ten został stworzony jako miejsce, w którym mają być realizowane projekty polsko-niemieckie oraz które służyć ma rozwojowi i promocji wymiany myśli, badań nad zjawiskami charakterystycznymi dla terenów przygranicznych, a także integracji, zarówno polsko-niemieckiej, jak i szerzej – w ramach Unii Europejskiej<sup>4</sup>.

Innymi słowy, Collegium Polonicum ma być centrum współpracy o charakterze kulturalnym i naukowym. Pomimo swojego europejskiego – z założenia – charakteru, Collegium Polonicum jest otwarte na studentów i wykładowców z całego świata. Ich pobyt w murach tego ośrodka jest w głównej mierze efektem bogatej współpracy „Viadriny” z uczelniami zagranicznymi.

Efektom współpracy pomiędzy wspomnianymi wyżej dwoma uniwersytetami są projekty i programy badawcze oraz oferty edukacyjne dla studentów. Jedną z nich jest program Double Diploma, którego absolwenci (po spełnieniu określonych wymogów) uzyskać mogą dyplomy obu uczelni. Oferta programowa przygotowana przez pracowników naukowych i doktorantów obu stron porozumienia uzupełniła program studiów magisterskich „Viadriny” i dopisana została do listy przedmiotów, które wybierać mogą wszyscy studenci programu Master of European Studies (MES), a także studenci innych kierunków (m.in. prawo, ekonomia) frankfurckiej uczelni.

Dość szybko okazało się, że przedmioty te wzbudzają szczególnie duże zainteresowanie wśród studentów zagranicznych przebywających na „Viadrinie” w ramach programów Erasmus czy Sokrates, a to głównie ze względu na język wykładowy, jakim jest w wielu przypadkach język angielski. W rezultacie, wśród studentów uczęszczających na poszczególne zajęcia oferowane w ramach programu Double Diploma wyróżnić można cztery grupy: 1) studenci polscy, przyjęci na Double Diploma; 2) stu-

<sup>3</sup> Viadrina. Początek czy powrót. Poglądy, wywiady, wizje, red. K. Kamińska, Gorzów Wielkopolski 2001.

<sup>4</sup> Szerzej o tym m.in. J. Jańczak, *Transgraniczna współpraca edukacyjna w polsko-niemieckim mieście podzielonym na przykładzie studiów europejskich i politologicznych*, w: *Pogranicze polsko-niemieckie po 2004 roku. Nowa jakość sąsiedztwa?*, Toruń 2009.

denci polscy, którzy studiuje na „Viadrinie”; 3) studenci niemieccy studiuje na „Viadrinie” lub na Double Diploma; 4) studenci innych narodowości, w tym studenci programu Double Diploma oraz stypendyści programów wymiany studenckiej.

I tak na przykład, na zajęcia z przedmiotu *Intercultural Communication* oferowanego przez kilka lat w ramach programu Double Diploma uczęszczali każdego roku przedstawiciele średnio 8 różnych narodowości (zob. tabela 1).

Tabela 1

Uczestnicy zajęć Intercultural Communication w latach 2002–2008

Rok akademicki	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2007/2008
Ogólna liczba uczestników kursu	26 (100%)	26 (100%)	21 (100%)	34 (100%)	53 (100%)
Polacy	15 (58%)	13 (50%)	7 (34%)	19 (56%)	21 (40%)
Niemcy	3 (11%)	6 (23%)	5 (23%)	5 (15%)	16 (30%)
Przedstawiciele innych krajów	8 (31%)	7 (27%)	9 (43%)	10 (29%)	16 (30%)
Kraje pochodzenia uczestników (poza Polską i Niemcami)	Chiny: 3 USA: 1 Kanada: 1 Japonia: 1 Ukraina: 1 Indonezja: 1	Rumunia: 4 USA: 2 Hiszpania: 1	Rumunia: 4 Słowenia: 1 Albania: 1 Filipiny: 1 Chiny: 1 Bułgaria: 1	Rumunia: 1 Macedonia: 1 Kanada: 1 Bułgaria: 1 Rosja: 1 Chiny: 1 Francja: 4	Słowenia: 4 Turcja: 4 Rosja: 2 Finlandia: 1 Hiszpania: 1 Meksyk: 1 Portugalia: 1 Czechy: 1 Rumunia: 1

Źródło: Opracowanie własne.

Z powyższego zestawienia wynika, iż zwykle najliczniejszą grupę stanowili Polacy, zarówno ci, którzy zostali przyjęci na program Double Diploma, jak i polscy studenci „Viadriny”. Kluczowe znaczenie ma przy tym jednak fakt, iż grupa studentów pochodzących spoza Polski i Niemiec była również liczna i, co więcej, niezwykle zróżnicowana. Na zajęcia z *Intercultural Communication* uczęszczali studenci z wielu krajów europejskich, a także przedstawiciele krajów z innych kontynentów (Ameryki Północnej, czy też Azji).

Stwarzało to wyjątkowe warunki do realizacji podstawowych celów, jakie stawiane były tym zajęciom, tj. zdobywania wiedzy o komunikacji jednostek pochodzących z różnych kultur oraz zdobywania i rozwijania umiejętności w zakresie komunikacji werbalnej i niewerbalnej, które potrzebne są do funkcjonowania w wielokulturowym środowisku. Owe wyjątkowe warunki polegały w istocie na tym, iż niemal każdy akt komunikowania, który miał miejsce podczas spotkań studentów miał charakter międzykulturowy – a zatem uczestnicy zajęć uczyli się owej komunikacji, nieustannie jej doświadczając.

Fakt ten miał szereg konsekwencji, z których część stanowiła źródła potencjalnych problemów (w tym konfliktów), podczas gdy inne miały niezwykle pozytywny wydźwięk<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Szerzej o tym: A. Stepińska, *Komunikowanie międzykulturowe jako doświadczenie i przedmiot studiów*, w: *Wpływ edukacji na rozwój społeczno-ekonomiczny w warunkach globalizacji*, pod red. D. Fic, Zielona Góra.

I to właśnie doświadczenia dydaktyczne leżały u podstaw projektu badań poświęconych sytuacjom konfliktowym, których doświadczają studenci.

### Opis projektu badawczego

#### a) Podstawy teoretyczne

Jak już wspomniano wcześniej, punktem wyjścia dla badań nad postrzeganiem konfliktu i sposobami radzenia sobie z sytuacją konfliktową jest określenie typu danej kultury. Służą temu koncepcje m.in. takich badaczy jak E. T. Hall (kultury niskiego i wysokiego kontekstu), G. Hofstede (indywidualizm *versus* kolektywizm, dystans do władzy, stopień unikania niepewności, męskość *versus* żeńskość oraz zorientowanie na cele bliskie i odległe), czy A. Trompenaars (uniwersalizm *versus* partykularyzm, kultury neutralne i emocjonalne, kultury konkretności i rozproszenia oraz orientacja na osiągnięcia i orientacja na przypisanie)<sup>6</sup>.

W niniejszej pracy wykorzystamy przede wszystkim klasyczne podziały E. T. Halla oraz G. Hofstede. W oparciu o charakterystykę wymiarów kultur Polaków i Niemców, opracowaną na podstawie wyników badań empirycznych, podejmiemy próbę sformułowania hipotez badawczych dotyczących percepcji konfliktu i oczekiwań dotyczących sposobów jego rozwiązywania.

Pomocne w tym względzie będą także spostrzeżenia S. Ting-Toomey<sup>7</sup> oraz G. J. Oetzel<sup>8</sup>, dotyczące kulturowych aspektów stylu rozwiązywania konfliktów. U podstaw tej koncepcji leży przekonanie, że konflikt sam w sobie nie jest niczym złym, a istota problemu sprowadza się do różnic w percepcji i oczekiwaniach oraz trwania przy nieefektywnych sposobach rozwiązywania konfliktu.

Ting-Toomey i Oetzel określają konflikt międzykulturowy jako emocjonalne spięcie (zwarcie) zachodzące pośrednio lub bezpośrednio w relacji pomiędzy jednostkami reprezentującymi odmienne kultury. Jest to zatem rodzaj frustracji wynikającej z faktu, iż jednostki wywodzące się z różnych kultur, posługując się odmiennymi wartościami i normami, mają inne oczekiwania co do sposobu poradzenia sobie z poszczególnymi sytuacjami<sup>9</sup>.

W zależności od czynników jednostkowych (osobowościowych), kulturowych i sytuacyjnych wyróżnić możemy 3 podstawowe postawy względem konfliktu:

<sup>6</sup> Szerzej zbiorczo o tych koncepcjach m.in. J. Mikułowski-Pomorski, *Jak narody komunikują się ze sobą w komunikacji międzykulturowej i komunikowaniu medialnym*, Kraków 2006, s. 291–314.

<sup>7</sup> S. Ting-Toomey, *Toward a theory of conflict and culture: communication culture and organizational process*, w: *Communication, culture and organizational processes*, red. W. Gudykunst, L. Stewart, S. Ting-Toomey, Beverly Hills, CA 1985; S. Ting-Toomey, *Intercultural conflict styles: a face – negotiation theory*, w: *Theories in intercultural communication*, red. Y. Y. Kim, W. Gudykunst, Newbury Park, CA 1988; S. Ting-Toomey, L. C. Chung, *Understanding intercultural communication*, Los Angeles, CA 2005.

<sup>8</sup> S. Ting-Toomey, J. Oetzel, *Managing intercultural...*, op. cit.

<sup>9</sup> Ibidem.

- 1) postawa aktywna akceptująca, wyrażająca się w poglądzie: „Uważam, że konflikt stanowi naturalny element każdego typu relacji, w tym relacji zawodowych i należy go wykorzystać do usprawnienia owych relacji”;
- 2) postawa negatywna bierna: „Uważam, że konflikt przynosi tylko szkody dla relacji z innymi, więc należy go unikać”;
- 3) postawa aktywna negatywna: „Uważam, że konflikt musi być natychmiast rozwiązany, by uniknąć przyszłych negatywnych zjawisk”.

Z kolei biorąc pod uwagę sposób rozwiązywania sytuacji konfliktowych, S. Ting-Toomey wyodrębnia 5 stylów, każdy z nich ilustrując metaforą „zwierzęcą”: 1) unikający – „zółw”; 2) dominujący (kontrolujący/konkurujący) – „rekin”; 3) dostosowujący – „pluszowy miś”; 4) integrujący – „sowa”; 5) kompromisowy – „lis”. Style te wyodrębnione są na podstawie tego, jak wiele uwagi dana jednostka przywiązuje do własnych celów i dążeń, a ile do celów i interesów drugiej osoby uczestniczącej w sytuacji konfliktowej.

I tak, styl „zółwia” polega na *unikaniu* w ogóle sytuacji konfliktowych, w tym kwestii, osób lub interakcji, które mogą doprowadzić do konfliktu oraz zaprzeczaniu, że konflikt w ogóle istnieje. Tym samym dochodzi do rezygnacji z własnych celów, przy jednoczesnym nieliczeniu się z celami innych.

Styl *dominujący* przejawia się natomiast koncentracją na własnych celach i nieliczeniu się z celami innych oraz próbami narzucenia rozwiązania oraz własnych poglądów innym uczestnikom konfliktu, a także zachowaniami agresywnymi, obronnymi lub przejmowaniem kontroli nad sytuacją.

Styl *dostosowujący* obejmuje porzucanie własnych celów i dostosowanie się do potrzeb, opinii, pozycji innej osoby, a zatem „poddanie się” w sytuacji konfliktu. Styl ten stosowany jest zwykle w kontaktach z osobami, z którymi chcemy zachować dobre relacje (relacje te są ważniejsze od naszego celu).

Z kolei osoba preferująca styl „sowy”, czyli *integrujący* poszukuje rozwiązania satysfakcjonującego wszystkie strony konfliktu, a zatem stara się uwzględnić cele własne i cudze. By to osiągnąć, unika wypowiedzi wartościujących, a stosuje opisy pozwalające na dookreślenie pozycji, opinii i celów oraz zadaje wszystkim uczestnikom sytuacji konfliktowej wiele pytań. Ma to doprowadzić do znalezienia „wspólnego pola”. Styl ten, dążący do konsensusu, ma szereg zalet, ale jest też najbardziej czasochłonny.

I wreszcie, styl *kompromisowy* zakłada rezygnację z części własnych celów przez każdego uczestnika sytuacji konfliktowej oraz ustalenie reguł, „targowanie się” i określanie granic. W efekcie każdy ma poczucie, że coś zyskał, ale i coś stracił.

Jak już wspomniano, zarówno samo postrzeganie konfliktu, jak i style rozwiązywania sytuacji konfliktowych w dużym stopniu uwarunkowane są kulturowo. I tak, kultury indywidualistyczne preferują styl dominujący (konkurujący), podczas gdy kultury kolektywistyczne skłaniają się częściej w stronę stylu integrującego lub kompromisowego. W istocie, nawet pojęcie kompromisu rozumiane jest odmiennie w obu typach kultur: o ile w przypadku kultur indywidualistycznych kompromis jest utratą czegoś w zamian za coś, o tyle kultury kolektywistyczne, postrzegając relacje bardziej długofalowo, definiują kompromis jako osiągnięcie równowagi. To samo podejście charakteryzuje kultury zorientowane na dalszą perspektywę czasową.

Ponadto, w różnych kręgach kulturowych odmiennie oceniane są poszczególne style rozwiązywania sytuacji konfliktowych. I tak np. w USA (kultura indywidualistyczna) negatywnie oceniane jest unikanie i styl dostosowujący, podczas gdy w kulturach kolektywistycznych oba te style postrzegane są jako konstruktywne, pozwalające obu stronom zachować „twarz” (rozumianą jako: godność, honor, dobry wizerunek) i zachować harmonię w grupie. W kulturach indywidualistycznych i kulturach niskiego kontekstu nacisk położony jest na własną „twarz” i, w konsekwencji, w komunikacji dominuje styl bezpośredni. Natomiast w kulturach kolektywistycznych i kulturach wysokiego kontekstu należy dbać o zachowanie „twarzy” przez obie strony, stąd też znacznie częściej stosowany jest styl pośredni komunikacji werbalnej.

Zgodnie z wynikami badań prowadzonymi w oparciu o koncepcję G. Hofstede, zauważyć można istotne różnice kulturowe pomiędzy Niemcami a Polakami (zob. tabela 2).

Tabela 2  
Różnice pomiędzy Polakami i Niemcami – wymiary kultur G. Hofstede

	Polacy	Niemcy
Indywidualizm	60	67
Dystans wobec władzy	68	35
Męskość	64	66
Stopień unikania niepewności	93	65
Orientacja na cele długofalowe	32	31

Źródło: www.geert-hofstede.com, 22.08.2009. Im wyższe liczby, tym większe natężenie danej charakterystyki kultury.

Polacy i Niemcy w szczególności różnią się w takich obszarach jak: dystans wobec władzy, stopień unikania niepewności oraz poziom indywidualizmu. W kulturach większego dystansu władzy (Polska) ludzie uznają władzę za składnik życia społecznego, hierarchia jest postrzegana jako nierówność oraz występuje strach przed zwierzchnikiem i brak zaufania i współpracy pomiędzy tymi, którzy władzy nie posiadają<sup>10</sup>. Z kolei w kulturach o wysokim stopniu unikania niepewności ludzie wykazują małą tolerancję dla ryzyka, wieloznaczności, poszukują zasad formalnych oraz unikają zmian, konkurencji i konfliktu<sup>11</sup>. Stąd też założyć można, iż wśród przedstawicieli obu narodów dominować będzie postawa negatywna względem sytuacji konfliktowych.

Jednocześnie, wyższy poziom indywidualizmu wśród Niemców wskazuje na większą tendencję do posługiwania się stylem bezpośrednim w komunikacji językowej oraz większą potrzebę realizowania własnych celów jednostki, nawet kosztem atmosfery i relacji w grupie. A zatem można przyjąć, że wśród studentów niemieckich postawa aktywna w sytuacjach konfliktowych będzie występować częściej niż wśród studentów polskich.

<sup>10</sup> G. Hofstede, *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, McGraw-Hill Book Company, 1991.

<sup>11</sup> Ibidem.

## b) Pytania i hipotezy badawcze

W oparciu o istniejącą wiedzę w zakresie różnic kulturowych i ich wpływu na przebieg sytuacji konfliktowych sformułowano następujące pytania badawcze: (1) Jaka jest natura sytuacji konfliktowych, z którymi spotykają się studenci? oraz (2) Jaki jest stosunek studentów reprezentujących dwa narody i dwie kultury do konfliktu? Ponadto, sformułowano dwie hipotezy: (1) Z uwagi na kontekst badania czynniki kulturowe będą odgrywać szczególną rolę w sytuacjach konfliktowych. (2) Studenci polscy będą częściej niż Niemcy przyjmować postawę negatywną bierną.

## c) Próba i metody badawcze

Badanie przeprowadzono w grupie 79 studentów (49 kobiet i 30 mężczyzn), średni wiek 23 lata. O ile grupa badanych nie była liczebnie duża (badanie pilotażowe), o tyle jej skład narodowościowy odpowiadał składowi rzeczywistych grup uczęszczających na zajęcia z przedmiotu *Intercultural Communication*. I tak, Polacy stanowili 39%, Niemcy 28%, zaś przedstawiciele innych narodowości 33% respondentów. Wśród badanych byli studenci reprezentujący różne kierunki prowadzone w Collegium Polonicum lub EUV, tj. Master of Intercultural Communication Studies (16 osób), Master of European Studies (13), Double Diploma (9), kulturoznawstwo (6), lingwistyka (5), ekonomia (4), prawo (3), uczestnicy programu Erasmus (5) oraz inne (18).

W przedstawionej wyżej grupie przeprowadzono badanie ankietowe składające się z 3 części: 1) pytania dotyczące orientacji kulturowej i wymiarów kulturowych (analiza ilościowa); 2) pytania dotyczące stosunku do konfliktu, sytuacji konfliktowych oraz własnych doświadczeń respondentów w tym zakresie (analiza ilościowa); 3) pytania dotyczące doświadczeń związanych z sytuacjami konfliktowymi (pogłębiony wywiad i swobodne wypowiedzi – analiza jakościowa). Ankieta została opracowana z wykorzystaniem pytań opracowanych przez S. Ting-Toomey i L. C. Chung<sup>12</sup>.

## d) Wyniki

Pierwsza część kwestionariusza potwierdziła wyniki wcześniejszych analiz pozwalających charakteryzować Polaków jako kulturę, w której wartości kolektywistyczne dominują nad indywidualistycznymi oraz kulturę wysokiego kontekstu, dla której charakterystyczne jest posługiwanie się pośrednim stylem komunikacji. Z kolei badania nad studentami niemieckimi pokazały przewagę wartości indywidualistycznych nad kolektywistycznymi, cechy kultury niskiego kontekstu, w tym dominację stylu bezpośredniego oraz dystans personalny i przywiązywanie wagi do kontaktu wzrokowego. Co ciekawe, już na tym etapie badania zarysowała się różnica w podejściu do konfliktu: o ile młodzi Polacy preferowali unikanie konfliktu, o tyle studenci niemieccy deklaruwali aktywną postawę (reakcja na konflikt).

<sup>12</sup> S. Ting-Toomey, L. C. Chung, *Understanding intercultural...*, op. cit., s. 58–80.

Odpowiedzi na drugą część pytań pozwoliły na sformułowanie wniosków dotyczących częstotliwości sytuacji konfliktowych i ich natury. Wyodrębniono cztery rodzaje konfliktów: osobisty, którego podłożem są – w odczuciu respondentów – różnice natury personalnej, osobowościowej; społeczny – odnoszący się do ról, norm, zasad i organizacji życia społecznego; kulturowy, którego podłożem są różnice kulturowe oraz polityczny – dotyczący różnicy poglądów i opinii na tematy społeczne i polityczne. Ten ostatni został dołączony z uwagi na charakter studiów dużej części respondentów (nauki polityczne, ekonomiczne i prawne).

Skala doświadczeń sytuacji konfliktowych

Tabela 3

	Czy kiedykolwiek doświadczyłeś(aś) sytuacji konfliktowej z udziałem innych studentów?	
	TAK	NIE
Polacy (n=31)	77%	23%
Niemcy (n=22)	82%	18%
Wszyscy (N=79)	79%	21%

Źródło: Opracowanie własne.

Przede wszystkim, zdecydowana większość badanych deklaruwała doświadczenie sytuacji konfliktowych (zob. tabela 3). Fakt, iż około 80% badanych wskazało, iż przynajmniej „od czasu do czasu” uczestniczą w sytuacji, którą określiliby mianem konfliktowej wyraźnie skłania nas do kontynuowania badań w celu pogłębienia wiedzy na temat zarówno natury tych konfliktów, jak i sposobów radzenia sobie z nimi. Co ciekawe, zdecydowana większość z sytuacji konfliktowych określana była przez respondentów jako osobiste lub społeczne (zob. tabela 4). Niemniej, jedna trzecia ankietowanych przyznała, że doświadczyła sytuacji konfliktowych, których podłożem były – w ich odczuciu – różnice kulturowe. A zatem wyniki badań ilościowych częściowo potwierdziły hipotezę (1).

Dane te nie przedstawiają jednak pełnego obrazu: pogłębione wywiady z badanymi ujawniają bowiem niechęć do definiowania sytuacji konfliktowych w kategoriach kulturowych czy narodowych. Zauważalne jest wręcz otwarte odrzucanie tego typu argumentów podczas analizy sytuacji konfliktowych. Postawę taką ilustrują następujące wypowiedzi:

- 1) „To jest tylko jedna osoba i nie sądzę, by jej *narodowość*<sup>13</sup> miała tu jakieś znaczenie. Z drugiej strony, jej pochodzenie kulturowe i sposób mówienia (które może wynikać z kultury lub charakteru) może odgrywać tu pewną rolę” (studentka niemiecka, lat 24);
- 2) „Tylko ja i moja przyjaciółka byśmy zaangażowane w tę sytuację. Nie sądzę by jej *narodowość* (nie lubię tego słowa w tym kontekście) miała jakiś wpływ na język (studentka niemiecka, lat 24).

Przytoczone przykłady swobodnych wypowiedzi pokazują, iż respondenci sami wprowadzali kategorię różnic kulturowych, czy też pojęcie narodowości, a następnie kwestionowali znaczenie tego czynnika. Zauważalny był przy tym brak spójności argumentacji,

<sup>13</sup> Wszelkie podkreślenia pochodzą od autorki tekstu.

co może wskazywać na świadomość roli czynników kulturowych, ale niechęć do analizowania rzeczywistości za ich pomocą.

Istotne różnice pomiędzy studentami polskimi i niemieckimi ujawniają się w obszarze definiowania istoty sytuacji konfliktowych (zob. tabela 4). I tak, blisko 90% studentów niemieckich deklaruje, że doświadczyło konfliktu o charakterze osobistym, podczas gdy tylko 28% spośród nich uczestniczyło w sytuacji konfliktu o podłożu społecznym, a jeszcze mniej (22%) – o podłożu kulturowym. Z kolei 67% polskich studentów deklaruje doświadczenie konfliktu osobistego lub społecznego, a 38% – kulturowego.

Natura sytuacji konfliktowych

Tabela 4

	Typy konfliktów			
	osobiste	społeczne	kulturowe	polityczne
Polacy (n=31)	67%	67%	38%	33%
Niemcy (n=22)	89%	28%	22%	28%
Wszyscy (N=79)	56%	42%	35%	35%

Źródło: Opracowanie własne. Liczby wskazują, jaki odsetek badanych doświadczył sytuacji konfliktowej danego typu.

Dane te mogą ujawniać różnice bądź w faktycznych doświadczeniach, bądź też w percepcji natury sytuacji konfliktowej. Definiowanie konfliktu w kategoriach osobistych oznacza skoncentrowanie się na cechach jednostkowych uczestników sytuacji, zaś posługiwanie się kategoriami społecznymi i kulturowymi wiąże się z określeniem relacji, norm i ról. Tę pierwszą postawę przypisuje się zwykle kulturom indywidualistycznym, podczas gdy tę drugą – kolektywistycznym, co potwierdza wcześniejszą charakterystykę obu badanych kultur.

Wprowadzenie rozróżnienia na poszczególne sytuacje i miejsca, w których konflikt się może pojawić (zajęcia i miejsca dzielone z innymi studentami, takie jak biblioteki, akademiki, czy też kluby studenckie) ukazuje kolejne różnice pomiędzy studentami. I tak, obszarem, w którym sytuacje konfliktowe wydają się pojawiać rzadziej są zajęcia (zob. tabela 5).

Skala doświadczeń sytuacji konfliktowych podczas zajęć

Tabela 5

	Czy kiedykolwiek doświadczyłeś(aś) sytuacji konfliktowej z udziałem innych studentów podczas zajęć?	
	TAK	NIE
Polacy (n=31)	42%	48%
Niemcy (n=22)	45%	55%
Wszyscy (N=79)	47%	53%

Źródło: Opracowanie własne.

W trakcie zajęć sytuacji konfliktowych doświadczyła mniej niż połowa badanych. Jednocześnie, wskazując na naturę konfliktów, które pojawiały się podczas wspólnych zajęć, zarówno Polacy, jak i Niemcy jako najczęstsze podają konflikty polityczne, które

w tym badaniu *de facto* odnoszą się do różnic w poglądach, ocenach i opiniach dotyczących funkcjonowania sfery publicznej (zob. tabela 6).

Tabela 6  
Natura sytuacji konfliktowych podczas zajęć

	Typy konfliktów			
	osobiste	społeczne	kulturowe	polityczne
Polacy (n=31)	31%	38%	38%	61%
Niemcy (n=22)	30%	20%	40%	70%
Wszyscy (N=79)	35%	28%	32%	49%

Źródło: Opracowanie własne. Liczby wskazują, jaki odsetek badanych doświadczył sytuacji konfliktowej danego typu.

Wreszcie, studenci niemieccy zdają się istotnie rzadziej niż studenci polscy doświadczać konfliktów w miejscach dzielonych z innymi. I tak, podczas gdy blisko 90% studentów polskich deklaruje doświadczenie konfliktów, jedynie nieco ponad połowa studentów niemieckich wskazuje na takie doświadczenia (zob. tabela 7).

Tabela 7  
Skala doświadczeń sytuacji konfliktowych w miejscach dzielonych z innymi studentami

	Czy kiedykolwiek doświadczyłeś(aś) sytuacji konfliktowej z udziałem innych studentów w miejscach dzielonych z innymi studentami?	
	TAK	NIE
Polacy (n=31)	87%	13%
Niemcy (n=22)	55%	45%
Wszyscy (N=79)	71%	29%

Źródło: Opracowanie własne.

Istotne różnice występują także w typach konfliktów, do których dochodzi w przestrzeniach dzielonych z innymi (akademiki, biblioteki, kluby studenckie itd.): aż 85% badanych studentów polskich deklaruje doświadczenia sytuacji, które postrzegali jako konflikty osobiste, podczas gdy wśród badanych studentów niemieckich takie doświadczenie miało 58%. Także konflikty społeczne i kulturowe w tego typu miejscach zdają się być częstszym doświadczeniem studentów polskich (zob. tabela 8).

Tabela 8  
Natura sytuacji konfliktowych w miejscach dzielonych z innymi studentami

	Typy konfliktów			
	osobiste	społeczne	kulturowe	polityczne
Polacy (n=31)	85%	37%	37%	22%
Niemcy (n=22)	58%	17%	25%	25%
Wszyscy (N=79)	73%	27%	38%	23%

Źródło: Opracowanie własne. Liczby wskazują, jaki odsetek badanych doświadczył sytuacji konfliktowej danego typu.

Bardzo widoczne różnice pomiędzy studentami polskimi i niemieckimi ukazało także badanie postaw względem samego konfliktu. Zdecydowana większość (73%) studentów niemieckich wykazała postawę neutralną i akceptującą (A), wyrażającą się w stwierdzeniu, że sam konflikt nie jest ani dobry, ani zły, ale jest po prostu sytuacją, która pojawia się w relacjach międzyludzkich, którą można wykorzystać do poprawy tych relacji. Ani jeden respondent z grupy niemieckiej nie zgodził się natomiast ze stwierdzeniem, że konflikt to wyłącznie zjawisko negatywne, którego należy unikać (B).

Natomiast wśród polskich respondentów 52% reprezentowało neutralne aktywne podejście do konfliktu, podczas gdy 38% przyjmowało postawę aktywną wobec negatywnie ocenianego zjawiska (C). Kolejne 10% studentów polskich reprezentowało postawę negatywną i bierną (zob. tabela 9). Potwierdzona została zatem hipoteza (2).

Co ciekawe, zdecydowana większość z sytuacji konfliktowych określana była przez respondentów jako osobiste lub społeczne (zob. tabela 4).

Tabela 9  
Stosunek wobec konfliktu

	Neutralność/akceptacja (A)	Negatywna postawa/bierność (B)	Negatywna postawa/aktywność (C)	AB	AC
Polacy (n=31)	52%	10%	38%	0%	0%
Niemcy (n=22)	73%	0%	27%	0%	0%
Wszyscy (N=79)	54%	67%	34%	1%	1%

Źródło: Opracowanie własne.

Dodatkowej wiedzy na temat postaw studentów wobec sytuacji konfliktowych dostarczyły pogłębione wywiady i analiza spontanicznych wypowiedzi. Zarówno polscy, jak i niemieccy respondenci przedstawiali się przede wszystkim jako mediatorzy poszukujący kompromisowego rozwiązania konfliktu, podczas gdy w istocie wybierali różne style. Ilustrują to wypowiedzi typu:

- 1) „Nie rozwiązałam ich problemu, ale *nakloniłam do wyrażenia głośno opinii i poszukiwania rozwiązania*” (studentka niemiecka, lat 25) – *styl integrujący*;
- 2) „To ja *dodałam oliwy do ognia*, ale ja też byłam tą osobą, która starała się *jak najszybciej rozwiązać konflikt*” (studentka polska, lat 24) – *styl dominujący*;
- 3) „Postrzegam swoją rolę jako mediatora w tej sytuacji. Uważam, że *mój pogląd był właściwy*” (student polski, lat 25) – *styl dominujący*.

Ponadto, wśród polskich studentów częściej niż wśród niemieckich pojawiały się wypowiedzi wskazujące na unikanie konfliktów, bądź poprzez przemilczanie, bądź fizyczną nieobecność:

- 1) „*Nienawidzę*, gdy ludzie są tak leniwi; że nie widzą, że nie mieszkają sami. Ja nigdy nie miałem żadnych konfliktów z innymi studentami. Staram się *żyć w pokoju* ze wszystkimi” (student polski, lat 20).

### Wnioski

Wielokulturowe środowisko studenckie Collegium Polonicum i EUV stanowi nie tylko interesujący kontekst badań naukowych, ale i swoistą „salę treningową” dla samych studentów. Doświadczenie zdobyte w czasie studiów w relacjach z przedstawicielami innych krajów i kultur, choć nierzadko trudne, może przyczynić się do rozwinięcia kompetencji międzykulturowej. Konieczne jest jednak włączenie do procesu edukacji zajęć i warsztatów pozwalających zrozumieć sytuacje, z którymi studenci stykają się na co dzień.

Do sytuacji takich należą konflikty. Wyniki badań przeprowadzonych w Słubicach i we Frankfurcie nad Odrą wyraźnie wskazują na dużą częstotliwość sytuacji konfliktowych w życiu studentów funkcjonujących w środowisku wielokulturowym. Blisko jedna trzecia z tych sytuacji jest przez nich definiowana w kategoriach różnic kulturowych, przy czym założyć można, iż w rzeczywistości czynniki kulturowe leżą u podstaw znacznie większej liczby napięć w relacjach. Tym, co zwraca uwagę jest niechęć posługiwania się kategoriami kulturowymi, czy też narodowymi podczas analizowania własnych doświadczeń oraz tendencja do przypisywania konfliktom osobistego charakteru (zwłaszcza przez studentów niemieckich). Wbrew pozorom taka postawa nie uwalnia jednostek od uprzedzeń i stereotypów narodowych, a wręcz może przyczynić się do ich nasilenia (jako reakcja na zaprzeczanie). Jednym z wyzwań jest w tym przypadku rozpoznanie faktycznej natury konfliktu. Stąd też konieczne jest – w procesie edukacyjnym – prezentowanie i wyjaśnienie wpływu czynników kulturowych na zachowania komunikacyjne.

Ponadto, mając na uwadze różnice kulturowe, które ujawniły się także w prezentowanym badaniu, należy przedstawiać różne style rozwiązywania konfliktów i ich kulturowe uwarunkowania, tak by dostarczyć narzędzi służących do rozwiązywania sytuacji konfliktowych w jak najbardziej efektywny sposób.