

INTERCULTURAL COMPETENCES AND THE EDUCATION OF POLISH EMIGRANTS IN ENGLAND

KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWE A WYKSZTAŁCENIE POLSKICH EMIGRANTÓW W ANGLII

ABSTRACT

The study was undertaken in an attempt to prove the relationship between the level of acquiring the most important intercultural competences and the education of the persons examined. A group of 123 Poles working in South West England was examined for that purpose. The study was conducted using the survey method with the questionnaire technique and a self-constructed research tool. Research has shown that the level of acquisition of the analyzed specific and key intercultural competences depends on the level of education of the surveyed Poles on labour emigration in England. The highest, good level of acquisition of the analyzed competences, was demonstrated by those with higher and secondary education. The lowest by those with basic education. There is a need for intercultural education of all participants involved in the educational process, regardless of his/her level (higher, average, professional). The programs of all subjects should include the effects of education in the field of soft skills, i.e. social, intercultural. As the research shows, the vast majority of competences determining the achievement of above-average work performance are just of a similar nature to such competences. Such content can be introduced within a stand-alone subject or over the course of realizing other subjects.

STRESZCZENIE

Celem badań była próba wykazania zależności między poziomem przyswojenia najważniejszych kompetencji międzykulturowych a wykształceniem badanych osób. Badaniem objęto 123 Polaków pracujących w południowo-zachodniej Anglii. Badania przeprowadzono metodą sondażu z zastosowaniem techniki ankietowej oraz narzędzia badawczego własnej konstrukcji. Jak wykazały badania, poziom przyswojenia

analizowanych szczegółowych oraz węzłowych kompetencji międzykulturowych jest uzależniony od rodzaju wykształcenia badanych. Najwyższym poziomem przyswojenia analizowanych kompetencji wykazali się badani z wykształceniem wyższym i średnim. Najniższym zaś, badani z wykształceniem zasadniczym. Istnieje konieczność edukacji międzykulturowej wszystkich uczestników badania, niezależnie od poziomu ich wykształcenia (wyższe, średnie, zawodowe). W programach wszystkich przedmiotów realizowanych w ramach takiej edukacji powinny znaleźć się szkolenia z zakresu kompetencji miękkich, czyli społecznych, międzykulturowych. Bowiem, jak wykazują badania, zdecydowana większość kompetencji determinujących osiągnięcie ponadprzeciętnych efektów w pracy ma właśnie taki charakter. Treści tego typu można wprowadzać w ramach samodzielnego przedmiotu albo mogą stanowić część programów innych przedmiotów.

KEYWORDS: *intercultural competences, education, intercultural education, emigration, competences*

SŁOWA KLUCZOWE: *kompetencje międzykulturowe, wykształcenie, edukacja międzykulturowa, emigracja, kompetencje*

WPROWADZENIE

Współczesny międzynarodowy rynek pracy jest najważniejszym odbiorcą efektów systemu edukacji. Oferowane przez placówki edukacyjne możliwości zdobywania wiedzy mają wpływ na kompetencje zawodowe i społeczne absolwentów tych instytucji. Tym samym, zwiększają ich szanse bycia aktywnym na rynku pracy, uzyskania zatrudnienia i w konsekwencji, otrzymania godziwego wynagrodzenia. Ponadto system edukacji kształtuje zarówno kompetencje ogólne, jak i szczegółowe, w tym międzykulturowe. Wydaje się to być szczególnie istotne w odniesieniu do emigrantów ekonomicznych. Posiadanie i umiejętność wykorzystywania wiedzy oraz własna aktywność przekładają się na ich poziom kompetencji międzykulturowych, niezwykle ważnych w środowiskach zróżnicowanych kulturowo. Kompetencji, których efektem jest kształtowanie własnej świadomości historycznej i narodowej oraz propagowanie wzorców kultury tradycji lokalnych i regionalnych oraz kultury osobistej. Ponadto kształtują one pożądane społecznie zachowania i wzorce, jak również ułatwiają szybkie opanowywanie niezbędnych umiejętności i nawyków pracy, przyczyniając się tym samym do zwiększenia konkurencyjności na ambitnym wielokulturowym rynku pracy.

Obecnie najwięcej Polaków korzystających z takich szans to emigranci mieszkający w Wielkiej Brytanii. Pomimo zagrożeń wynikających z brexitu ich liczba nie maleje. Aktualnie szacuje się ją na ok. 916 tys., w tym 108 tys. urodzonych w Wielkiej Brytanii. W porównaniu z 2003 rokiem – tuż przed wejściem Polski do Unii Europejskiej – populacja Polaków w Wielkiej Brytanii wzrosła ponad 20-krotnie. Tendencja ta wcale nie maleje. Dane opublikowane przez Ministerstwo Pracy i Emerytur pokazały, że od czerwca 2015 do czerwca 2016 r. aż 105 tys. Polaków uzyskało numer ubezpieczenia społecznego uprawniający do podjęcia legalnej pracy w Wielkiej Brytanii (<http://wyborcza.pl>, dostęp: 16.12.2016).

Pojęcie „kompetencje międzykulturowe” w literaturze przedmiotu jest różnie definiowana. Piotr Sztompka (2010, s. 415) definiuje je jako znajomość i umiejętność stosowania różnych wzorców życia i reguł kulturowych. Z kolei Jurgen Bolten (2006) przez kompetencję interkulturową rozumie zdolność dostrzegania różnic kulturowych i umiejętność wykorzystywania posiadanych przez jednostkę kompetencji (personalnych, społecznych, zawodowych i strategicznych) w sposób efektywny w innym środowisku kulturowym. Allison Abbe, Lisa MV. Gulick, Jeffrey Herman (2007) rozumieją ją jako zdolność szybkiego zrozumienia i efektywnego działania w kulturze innej niż własna. Natomiast Jerzy Nikitorowicz (2009) za kompetencję międzykulturową uznaje „zdolność do przyjęcia postawy relatywizmu kulturowego w kontaktach z przedstawicielami innych kultur. Towarzyszy jej umiejętność praktycznego zastosowania zdobytej wiedzy na temat odmienności kulturowej” (s. 508). Ciekawie problem ten ujmuje Sławomir Magala (2011), pisząc:

Kompetencje międzykulturowe wymagają jednoczesnego rozszyfrowywania wszystkich trzech rodzajów kodów i porównania ich. Jesteśmy kształtowani przez kontekst społeczny i emocjonalny, któremu z kolei kształt nadają zarówno nasze działania, jak i myśli. Umiejętność uczestniczenia w trzech grach – rozszyfrowaniu kodów poznawczych, relacyjnych i emocjonalnych i równoczesnym ich porównaniu można nazwać kompetencjami międzykulturowymi (s. 55).

Jednak najbardziej trafną dla potrzeb niniejszych badań wydaje się być definicja Magali (2011), który „kompetencje międzykulturowe” określa jako plecak lub zestaw „... narzędzi, który samodzielnie kompletują wszyscy

uczący się ludzie, jeśli w jednym miejscu muszą radzić sobie z różnymi oprogramowaniami kulturowymi (na przykład w wielokulturowym miejscu pracy)” (s. 40). W powyższe ujęcie wpisuje się podejście wielu badaczy polegające na wyliczaniu takich kompetencji międzykulturowych z zakresu wiedzy, umiejętności i postaw/motywacji, które umożliwiają jednostkom efektywne funkcjonowanie w środowisku zróżnicowanym kulturowo (Spitzberg, Changton 2009; Korczyński, 2016a, 2016b, 2017).

ZAŁOŻENIA BADAWCZE

Za cel badań przyjęto próbę ustalenia zależności między poziomem przyswojenia kompetencji międzykulturowych badanych osób a ich wykształceniem. Problemem badawczy sformułowano w postaci następującego pytania: czy występuje – a jeżeli tak, to jaka jest – zależność między poziomem przyswojenia kompetencji międzykulturowych polskich emigrantów zarobkowych w Anglii a ich wykształceniem?

Za zmienną zależną przyjęto kompetencje międzykulturowe (szczegółowe i węzłowe), a za zmienną niezależną – rodzaj wykształcenia (wyższe, średnie, zawodowe).

Zrealizowany model badań ma charakter diagnostyczno-weryfikacyjny. Zatem założono, że istnieje związek między poziomem przyswojenia węzłowych kompetencji międzykulturowych przez badane osoby a ich wykształceniem. Istotnie wyższy poziom przyswojenia badanych kompetencji międzykulturowych wykazują osoby badane, które deklarują ukończenie studiów wyższych, niż osoby, które w swoich deklaracjach wskazują inaczej.

Badania przeprowadzono z wykorzystaniem metody sondażu diagnostycznego, w ramach którego zastosowano technikę ankietową z narzędziem badawczym w postaci kwestionariusza ankiety własnej konstrukcji. Skonstruowano go, korzystając z listy obejmującej 320 pojęć charakteryzujących szczegółowe kompetencje międzykulturowe z zakresu wiedzy, umiejętności i postaw opracowanej przez Brian Spitzberga i Gabrielle Changtona (2009, s. 36–43). Korzystając z pomocy sędziów kompetentnych w kraju i Wielkiej Brytanii oraz z opierając się na opiniach uzyskanych z badań pilotażowych, ostatecznie pozostawiono 25 najbardziej istotnych i aktualnych. Umieszczono je w kwestionariuszu zawierającym dwa pytania: o ich ważność oraz poziom ich przy-

swojenia, wyposażając każde z nich w kafeterię w postaci 5-stopniowej skali Likerta. Pozwoliło to na określenie poziomów uzyskanych wyników jako: niskie – 1,00–2,15 pkt, przeciętne – 2,16–3,75 pkt i wysokie – 3,76–5,0 pkt. Ostatecznie 25 kompetencji pogrupowano, zgodnie z sugestią S.L. Lloyda oraz C.E.J. Härtela (za: Mazur, 2012), w sześć rozłącznych grup, nazywając je węzłowymi (bo-wiem „kluczowe” zostały zdefiniowane w Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie) i przypisując im rolę wskaźników (tabela 1). Realizując tę procedurę, również skorzystano z opinii sędziów kompetentnych.

Tabela 1.

Węzłowe kompetencje międzykulturowe i ich wskaźniki

| Lp. | Węzłowe kompetencje międzykulturowe | Wskaźniki |
|-----|--|---|
| 1. | UMIĘTNOŚĆ KOMUNIKOWANIA SIĘ | <ul style="list-style-type: none"> • Znajomość języków obcych • Kompetencje komunikacyjne • Dowcip • Efektywność komunikacji • Uśmiechanie się • Uważne słuchanie |
| 2. | INTELIGENCJA EMOCJONALNA | <ul style="list-style-type: none"> • Elastyczność interpersonalna • Radzenie sobie z uczuciami • Adaptacja i elastyczność zachowań • Empatia |
| 3. | ROZUMIENIE ZACHOWAŃ ODMIENNYCH KULTUROWO PARTNERÓW | <ul style="list-style-type: none"> • Zdolność do zrozumienia innych • Interakcja kulturowa • Współpraca, uczestnictwo w kulturze • Otwartość na nowe informacje |
| 4. | OTWARTOŚĆ NA ODMIENNOŚĆ | <ul style="list-style-type: none"> • Pozytywne nastawienie • Otwartość na innych • Tolerancja • Uprzejmość/towarzystwość |
| 5. | UMIĘTNOŚĆ ROZWIĄZYWANIA KONFLIKTÓW | <ul style="list-style-type: none"> • Zarządzania interakcją • Możliwość dostosowania się do różnych kultur • Umiejętność radzenia sobie ze stresem • Zasady grzeczności |
| 6. | UMIĘTNOŚĆ RADZENIA SOBIE W NIEPEWNYCH SYTUACJACH | <ul style="list-style-type: none"> • Umiejętność nawiązywania relacji interpersonalnych • Świadomość siebie i innych kultur • Zaangażowanie |

Źródło: opracowanie własne zgodnie z sugestią S.L. Lloyda, C.E.J. Härtela (za: Mazur, 2012).

Badania przeprowadzono w Hrabstwie Dorset w Anglii, w regionie południowo-zachodnim położonym nad kanałem La Manche. Dorset, jako hrabstwo ceremonialne liczy 2653 km², natomiast, jako jednostka administracyjna – 2542 km². Liczba ludności hrabstwa wynosi 744 tys., a jednostki administracyjnej – 412,9 tys. Stolicą jest miasto Dorchester, położone w południowo-zachodniej części hrabstwa. We jego wschodniej części znajduje się główny ośrodek miejski – aglomeracja miast Bournemouth, Poole i Christchurch, natomiast pozostała część hrabstwa ma charakter wiejski. Na zachodzie graniczy ono z hrabstwem Devon, na północnym zachodzie z Somersetem, na północnym wschodzie z Wiltshire, a na wschodzie z Hampshire (<https://pl.wikipedia.org/wiki/Dorset>, dostęp: 20.12.2016). W regionie tym przebywa ok. 45 tys. Polaków, co stanowi 24% wszystkich emigrantów (<http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk>, dostęp: 27.11.2016).

Analizę zebranego materiału badawczego przeprowadzono z wykorzystaniem testu ANOVA. Dobór osób badanych miał charakter losowy. Przebadało łącznie 261 osób, z czego do analiz zakwalifikowano 123 kwestionariusze. Wyselekcjonowana grupa nie spełnia wymogów reprezentatywności.

Badaniami objęto 123 osoby z co najmniej 5-letnim stażem zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Wykształcenie wyższe zadeklarowało – 45,5% średnie – 51,2%, a zawodowe – 3,3% badanych. W grupie tej mężczyźni stanowili – 61,8%, a kobiety – 38,2%. Badani w większości byli zatrudnieni na czas stały – 68,3%, zaś pozostałe osoby – 31,7% ankietowanych – tymczasowo. Pracowali głównie jako pracownicy fizyczni (64,2%) oraz jako pracownicy umysłowi (35,8%). Zdecydowana większość (75,7%) deklarowała brak zgodności wykonywanej pracy z wykształceniem, pozostali (17,1%) potwierdzili taką zgodność, a 7,2% nie umiało się zdecydować. Nieco ponad połowa (52,1%) deklarowała zamiar pozostania w Anglii. Warunki materialne jako bardzo dobre wskazało 15,3% ankietowanych, dobre – 53,0%, a przeciętne – 26,8%. Oceny, z jaką ukończyli naukę, to bardzo dobry – 22,0%, dobry – 52,0%, dostateczny – 26,0%. Znajomość języka angielskiego na poziomie bardzo dobrym wskazało 32,4%, dobrym – 31,0%, przeciętnym – 24,5%, słabym – 9,6% i bardzo słabym – 2,3% badanych.

Znaczący wydaje się fakt, że w kraju, w którym dominuje zatrudnianie emigrantów w formie tymczasowej, aż 2/3 badanych Polaków była zatrudniona na czas nieokreślony i w zdecydowanej większości pracowali niezgodnie

ze swoim wykształceniem, głównie jako pracownicy fizyczni. Świadczy to o tym, że nie kompetencje twarde, lecz kompetencje miękkie – międzykulturowe wpływają na bardzo dobre postrzeganie ich przez pracodawców na lokalnym rynku pracy.

ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ WŁASNYCH

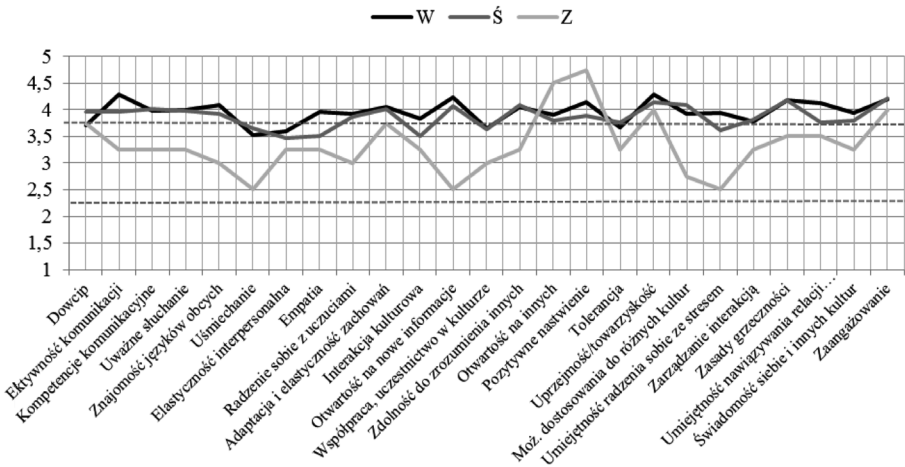
Analizę zebranego materiału empirycznego przeprowadzono na podstawie danych statystycznych niewielkich grup zróżnicowanych poziomem wykształcenia trzech grup. Podejście takie, oprócz zalety obiektywizmu, charakteryzuje się pewnymi ograniczeniami. Wykorzystując do analizy fakt tylko wykształcenia formalnego oraz operując statystycznymi przeciętnymi, stosujemy oczywiste uproszczenie. Bowiem musimy mieć świadomość, że kompetencje międzykulturowe osób o analogicznym poziomie wykształcenia kształtują się bardzo różnie. Wśród badanych z wyższym wykształceniem można spotkać osoby o niskim poziomie przyswojenia kompetencji międzykulturowych i odwrotnie. Ponadto specyfiką tego badania była bardzo mała grupa osób z wykształceniem zawodowym. Zatem mając świadomość tych uwarunkowań, skupiono się na trendzie, czyli prawidłowości przebijającej się przez pojedyncze przypadki. W pierwszej kolejności dokonano analizy szczegółowych kompetencji międzykulturowych badanych Polaków w kontekście ich wykształcenia, aby później skupić się na węzłowych.

Badane osoby z wykształceniem wyższym prezentują najwyższy poziom przyswojenia szczegółowych kompetencji międzykulturowych, bowiem zdecydowana większość (20) średnich wyników analizowanych kompetencji znajduje się w przedziale wyników wysokich (wykres 1). Do najbardziej przyswojonych kompetencji należy zaliczyć „efektywność komunikacji” (4,28 pkt), „uprzejmość/towarzystwość” (4,28 pkt), „otwartość na nowe informacje” (4,23 pkt), „zaangażowanie” (4,19 pkt) oraz „zasady grzeczności” (4,17 pkt). Jedynie pięć można zaliczyć do przedziału wyników przeciętnych, ale wyraźnie w górnym jego zakresie. Są, to: „uśmiechanie się” (3,53 pkt), „empatia” (3,59 pkt), „współpraca, uczestnictwo w kulturze” (3,66 pkt), „tolerancja” (3,67 pkt) oraz „dowcip” (3,71 pkt). Nieco niższe wyniki, ale również w zdecydowanej większości (20) znajdujące się w przedziale wyników wysokich, uzyskali badani Polacy z wykształceniem średnim. Do najbardziej przyswo-

jonych kompetencji należą: „zaangażowanie” (4,22 pkt), „zasady grzeczności” (4,17 pkt), „uprzejmość/towarzystwość” (4,14 pkt), „możliwość dostosowania się do różnych kultur” (4,09 pkt) oraz „zdolność do zrozumienia innych” (4,09 pkt). Najmniej przyswojone to: „elastyczność interpersonalna” (3,47 pkt), „empatia” (3,5 pkt), „interakcja kulturowa” (3,5 pkt), „współpraca, uczestnictwo w kulturze” (3,63 pkt), oraz „umiejętność radzenia sobie ze stresem” (3,61 pkt). Zdecydowanie najniższe średnie wyniki, choć nie we wszystkich przypadkach, uzyskali badani z wykształceniem średnim, którzy tylko cztery szczegółowe kompetencje międzykulturowe przyswoili sobie na poziomie wysokim. Są to: „pozytywne nastawienie” (4,75 pkt), „otwartość na innych” (4,5 pkt), „uprzejmość/towarzystwość” (4,0 pkt), „zaangażowanie” (4,0 pkt). W przypadku pozostałych kompetencji wyniki są zdecydowanie niższe, znajdują się w przedziale wyników przeciętnych, w wielu przypadkach w dolnym jego zakresie. Zaliczamy do nich: „uśmiechanie się” (2,5 pkt), „otwartość na nowe informacje” (2,5 pkt), „umiejętność radzenia sobie ze stresem” (2,5 pkt), „możliwość dostosowania się do różnych kultur” (2,75 pkt).

Wykres 1.

Porównanie poziomu przyswojenia szczegółowych kompetencji międzykulturowych badanych Polaków z uwzględnieniem ich wykształcenia



W – wyższe, Ś – średnie, Z – zawodowe

Źródło: opracowanie własne.

Z powyższych analiz wynika, że wszyscy badani Polacy, niezależnie od posiadanego wykształcenia, do najbardziej przyswojonych kompetencji międzykulturowych zaliczają: „zaangażowanie”, „uprzejmość/towarzystwość”, „zasady grzeczności”. Można zatem uznać, że właśnie te umiejętności zdecydowanie pozytywnie wyróżniają badanych w ich wielokulturowym środowisku pracy, umożliwiając im realizowanie celów życiowych i zawodowych. Na uwagę zasługują bardzo wysokie średnie wyniki dwóch kompetencji szczegółowych, tj. „pozytywnego nastawienia” (4,75 pkt) i „otwartości na innych” (4,5 pkt) badanych osób z wykształceniem zawodowym. Przy mizerii pozostałych wyników, te umiejętności są kluczem ich powodzenia na niwie prywatnej i zawodowej. Wszystkie braki osoby te nadrabiają pozytywnym nastawianiem do środowiska, w którym żyją i pracują, oraz otwartością na innych. Wśród dwóch pierwszych grup badanych Polaków, tj. z wykształceniem wyższym i średnim, najsłabiej przyswojonymi kompetencjami są: „empatia” oraz „współpraca, uczestnictwo w kulturze”. W przypadku trzeciej grupy z wykształceniem zawodowym braki takie występują w przypadku zdecydowanie większej liczby kompetencji szczegółowych, a do najsłabiej przyswojonych kompetencji należy zaliczyć: „uśmiechanie się”, „otwartość na nowe informacje”, „umiejętność radzenia sobie ze stresem”. Powyższa analiza upoważnia do stwierdzenia, że im niższy poziom wykształcenia, tym słabsze przyswojenie szczegółowych kompetencji międzykulturowych.

Bardziej ogólną analizę, ale zdecydowanie ważniejszą z punktu widzenia przyjętych założeń badawczych, przeprowadzono, poszukując zależności między poziomem przyswojenia węzłowych kompetencji badanych Polaków a ich wykształceniem (tabela 2, wykres 2). Uzyskane wyniki (przedstawia je tabela 2) jednoznacznie wskazują na wystąpienie zależności między analizowanymi zmiennymi w zakresie trzech kompetencji węzłowych: „umiejętność komunikowania się” ($p = 0,079$), „inteligencja emocjonalna” ($p = 0,000$) oraz „rozumienie zachowań odmiennych kulturowo partnerów” ($p = 0,037$). W przypadku pozostałych trzech nie stwierdzono różnic na poziomie istotnym statystycznie.

Tabela 2.

Węzłowe kompetencje międzykulturowe a wykształcenie – ANOVA

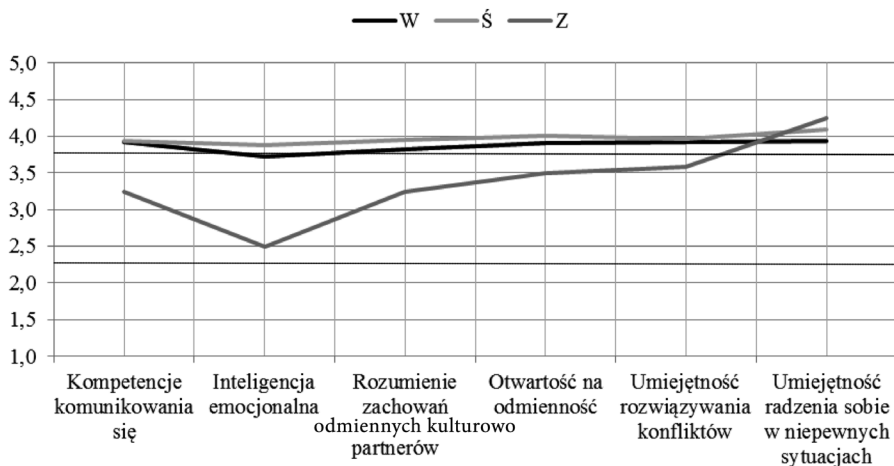
| Węzłowe kompetencje międzykulturowe | Poziom ANOVA | |
|--|--------------|--------------|
| | F | NIR |
| Umiejętność komunikowania się | 2,587 | 0,079 |
| Inteligencja emocjonalna | 10,224 | 0,000 |
| Rozumienie zachowań odmiennych kulturowo partnerów | 3,372 | 0,037 |
| Otwartość na odmienność | 1,225 | 0,297 |
| Umiejętność rozwiązywania konfliktów | 0,693 | 0,501 |
| Umiejętność radzenia sobie w niepewnych sytuacjach | 1,507 | 0,225 |

Źródło: opracowanie własne.

Potwierdzeniem są analizy danych zawartych na wykresie 2. Porównując średnie wyniki węzłowych kompetencji międzykulturowych poszczególnych grup, można dostrzec wyraźną różnicę w poziomie przyswojenia pięciu pierwszych analizowanych węzłowych kompetencji międzykulturowych. Średnie wyniki badanych z dwóch pierwszych grup, z wykształceniem wyższym i średnim, znajdują się w przedziale wyników wysokich, w zasadzie pokrywając się. Natomiast badani z wykształceniem zasadniczym uzyskali wyniki, mieszczące się w przedziale wyników przeciętnych. Jedyny wynik wysoki uzyskali oni w zakresie węzłowej kompetencji „umiejętność radzenia sobie w niepewnych sytuacjach”.

Największe różnice odnotowano w zakresie trzech pierwszych węzłowych kompetencji, tj. „umiejętności komunikowania się”, „inteligencji emocjonalnej”, „rozumienia zachowań odmiennych kulturowo partnerów”, co potwierdzają wyniki testu ANOVA. Dalszej analizie poddano właśnie te przypadki istotne statystycznie.

Wykres 2.

Porównanie poziomu przyswojenia węzłowych kompetencji międzykulturowych badanych Polaków z uwzględnieniem poziomu ich wykształcenia

W – wyższe, Ś – średnie, Z – zawodowe

Źródło: opracowanie własne.

Analiza pierwszej z nich, tj., węzłowej „umiejętności komunikowania się”, wykazała, że najbardziej różnicującą zmienną wewnątrzgrupową jest wykształcenie zawodowe (tabela 3). Różnice w zakresie poziomu przyswojenia analizowanej kompetencji w stosunku do dwóch pozostałych grup – z wykształceniem wyższym ($p = 0,025$) i średnim ($p = 0,028$) – są istotne statystycznie.

Zatem można uznać, że badani Polacy z wykształceniem wyższym i średnim zdecydowanie lepiej przyswoili tę kompetencję. Wskazują również na to wyniki średnie (tabela 3, wykres 3). Badani z wykształceniem średnim i wyższym uzyskali je w zakresie wyników wysokich (odpowiednio 3,91 i 3,94 pkt), w dolnym jego zakresie, co wskazuje na dobre ich przyswojenie. Natomiast badani z wykształceniem zawodowym uzyskali zdecydowanie niższy wynik średni (3,25 pkt). Umiejscowiony w przedziale wyników przeciętnych, wskazuje na słabe przyswojenie analizowanej węzłowej „umiejętności komunikowania się” przez tę grupę badanych osób.

Tabela 3.

„Umiejętność komunikowania się” a wykształcenie badanych

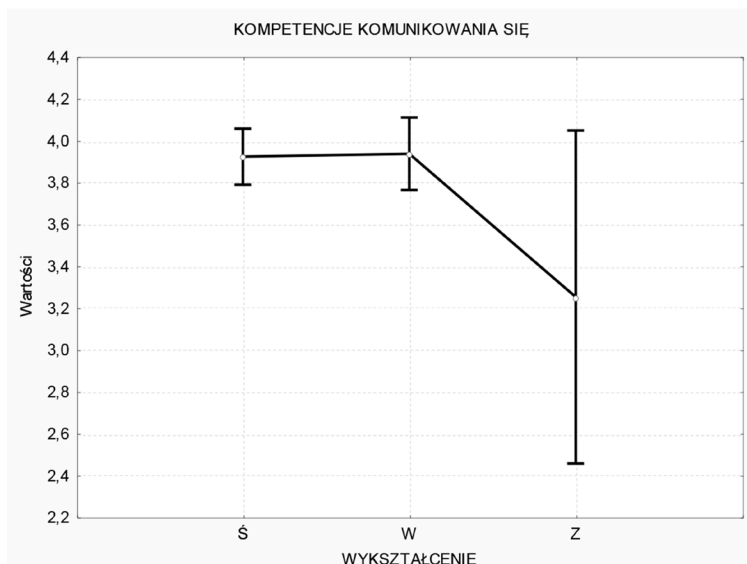
| Zmienna zależna | | Zmienna grupująca | | | | | | | | |
|-------------------------------|-----------------------------|-------------------|--------|------|----------------------------|------|-------|------|-------|------|
| | | Wykształcenie | | | | | | | | |
| Umiejętność komunikowania się | ANOVA Analiza wariancji* | | Ogółem | | Ś (1) | | W (2) | | Z (3) | |
| | | | X | SD | X | SD | X | SD | X | SD |
| | | | 3,70 | 0,59 | 3,91 | 0,43 | 3,94 | 0,45 | 3,25 | 0,89 |
| | | | Grupa | | Porównanie wewnątrzgrupowe | | | | | |
| | Ś (1) | | | | W (2) | | Z (3) | | | |
| | F | p | Ś (1) | | W (2) | | Z (3) | | | |
| | 2,587 | 0,079 | Ś (1) | | | | 0,897 | | 0,028 | |
| | | | W (2) | | 0,897 | | | | 0,025 | |
| | | | Z (3) | | 0,028 | | 0,025 | | | |

* poziom zbliżony do istotności gdy $1 < p < 0,05$; poziom istotności gdy $p < 0,05$

Źródło: opracowanie własne.

Wykres 3.

„Umiejętność komunikowania się” a wykształcenie badanych



Źródło: opracowanie własne.

Podobnie sytuacja przedstawia się w przypadku analizy kolejnej węzłowej kompetencji międzykulturowej „inteligencja emocjonalna” (tabela 4, wykres 4). Również i tutaj badani z wykształceniem zawodowym są grupą najbardziej odróżniającą się od pozostałych. Porównanie ich średniego wyniku ze średnim wynikiem dwóch pozostałych grup, tj. osób z wykształceniem wyższym ($p = 0,000$) oraz średnim ($p = 0,000$), wskazuje na istotne różnice między nimi. Uzyskane wyniki dotyczące badanych Polaków z wykształceniem wyższym (3,92 pkt) i średnim (3,71 pkt) wskazują na dobre przyswojenie przez nich analizowanej kompetencji, chociaż trzeba zaznaczyć, wynik badanych z wykształceniem średnim znajduje się w przedziale wyników przeciętnych, lecz w jego górnym zakresie. Natomiast badani z wykształceniem zawodowym uzyskali wynik średni (2,51 pkt) przyswojenia tej kompetencji na poziomie niskim, co upoważnia do stwierdzenia, że w zasadzie jej nie przyswoili.

Tabela 4.

„Inteligencja emocjonalna” a wykształcenie badanych

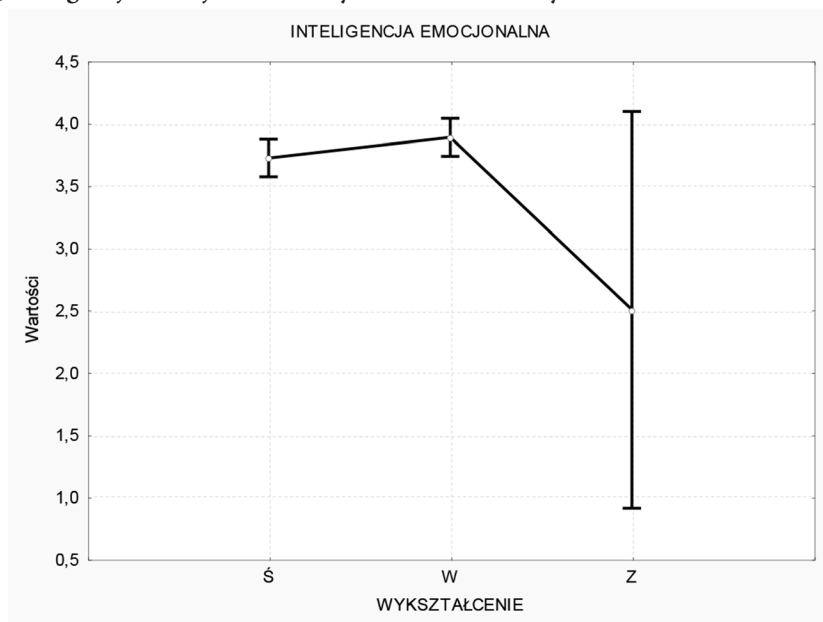
| Zmienna zależna | | Zmienna grupująca | | | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------------|-------------------|--------|------|-------|----------------------------|-------|-------|-------|-------|--|
| | | Wykształcenie | | | | | | | | | |
| Inteligencja emocjonalna | ANOVA Analiza wariancji* | | Ogółem | | Ś (1) | | W (2) | | Z (3) | | |
| | | | X | SD | X | SD | X | SD | X | SD | |
| | | | 3,38 | 0,58 | 3,71 | 0,41 | 3,92 | 0,42 | 2,51 | 0,92 | |
| | F | | p | | Grupa | Porównanie wewnątrzgrupowe | | | | | |
| | | | | | | Ś (1) | | W (2) | | Z (3) | |
| | 10,224 | | 0,000 | | Ś (1) | | 0,134 | | 0,000 | | |
| | | | | | W (2) | | 0,134 | | 0,000 | | |
| | | | | | Z (3) | | 0,000 | | 0,000 | | |

* poziom istotności, gdy $p < 0,05$

Źródło: opracowanie własne.

Wykres 4.

„Inteligencja emocjonalna” a wykształcenie badanych osób



Źródło: opracowanie własne.

W przypadku analizy węzłowej kompetencji „rozumienie zachowań odmiennych kulturowo partnerów” sytuacja przedstawia się podobnie jak wyżej. I tutaj najbardziej odróżniającą się od innych grupą są badani z wykształceniem zawodowym. Ich poziom przyswojenia analizowanej kompetencji odbiega istotnie od wyników dwóch pozostałych grup, tj. osób z wykształceniem wyższym ($p = 0,014$) i średnim ($p = 0,039$) (tabela 5, wykres 5). Natomiast między grupami badanych osób z wykształceniem wyższym i średnim różnic takich nie odnotowano. Ich średnie wyniki (odpowiednio 3,94 i 3,85 pkt) znajdują się w przedziale wyników wysokich, wskazując na dobre przyswojenie przez nich tej węzłowej kompetencji. Natomiast wynik średni (3,26 pkt) badanych z wykształceniem zawodowym umiejscowiony w przedziale wyników przeciętnych upoważnia do stwierdzenia, że przyswojenie analizowanej przez nich kompetencji „rozumienie zachowań odmiennych kulturowo partnerów” jest słabe.

Tabela 5.

„Rozumienie zachowań odmiennych kulturowo partnerów” a wykształcenie badanych

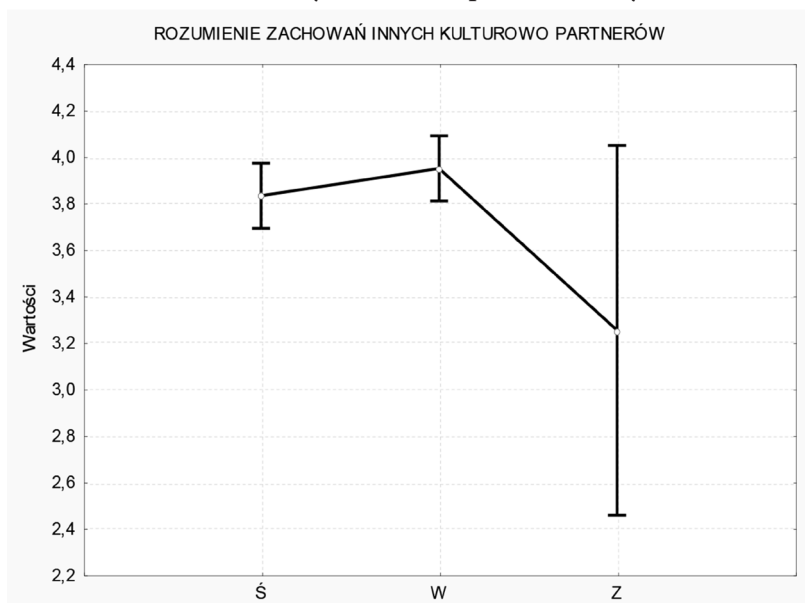
| Zmienna zależna | | Zmienna grupująca | | | | | | | | |
|--|-----------------------------|-------------------|--------|-----|-------|------|----------------------------|------|-------|------|
| | | Wykształcenie | | | | | | | | |
| Rozumienie zachowań odmiennych kulturowo partnerów | ANOVA Analiza wariancji* | | Ogółem | | Ś (1) | | W (2) | | Z (3) | |
| | | | X | SD | X | SD | X | SD | X | SD |
| | | | 3,68 | 0,6 | 3,85 | 0,49 | 3,94 | 0,48 | 3,26 | 0,83 |
| | F | | p | | Grupa | | Porównanie wewnątrzgrupowe | | | |
| | | | | | | | Ś (1) | | W (2) | |
| | 3,372 | | 0,037 | | Ś (1) | | 0,239 | | 0,039 | |
| | | | | | W (2) | | 0,239 | | 0,014 | |
| Z (3) | | | | | 0,039 | | 0,014 | | | |

 * poziom istotności, gdy $p < 0,05$

Źródło: opracowanie własne.

Wykres 5.

„Rozumienie zachowań odmiennych kulturowo partnerów” a wykształcenie badanych



Źródło: opracowanie własne.

PODSUMOWANIE

Przeprowadzona analiza przyswojenia szczegółowych kompetencji międzykulturowych przez badane osoby z uwzględnieniem ich wykształcenia upoważnia do stwierdzenia, że poziom ich przyswojenia przez badanych z wykształceniem wyższym i średnim jest zbliżony. W zdecydowanej większości analizowane kompetencje zostały uznane przez badanych jako przyswojone na poziomie dobrym. Inaczej przedstawia się sytuacja w odniesieniu do badanych osób z wykształceniem zawodowym. Ich wyniki wskazują na przyswojenie szczegółowych kompetencji międzykulturowych głównie na poziomie przeciętnym, czyli słabo.

Wszyscy badani Polacy, niezależnie od posiadanego wykształcenia, do najbardziej przyswojonych kompetencji międzykulturowych zaliczają: „zaangażowanie”, „uprzejmość/towarzyskość”, „zasady grzeczności”. Można zatem uznać, że właśnie te umiejętności zdecydowanie pozytywnie wyróżniają badanych w ich wielokulturowym środowisku pracy, pozwalając im na realizowanie celów życiowych i zawodowych. Wśród badanych z wykształceniem wyższym i średnim najslabiej przyswojonymi kompetencjami są: „empatia” oraz „współpraca, uczestnictwo w kulturze”. W przypadku trzeciej grupy – z wykształceniem zawodowym – braki takie występują w przypadku zdecydowanie większej liczby kompetencji szczegółowych, a do najslabiej przyswojonych należy zaliczyć: „uśmiechanie się”, „otwartość na nowe informacje”, „umiejętność radzenia sobie ze stresem”. Na uwagę zasługują w tej grupie wysokie średnie wyniki czterech kompetencji szczegółowych, tj. „pozytywnego nastawienia” (4,75 pkt), „otwartości na innych” (4,5 pkt), „towarzyskości/uprzejmości (4,0 pkt), oraz „zaangażowania” (4,0 pkt). Przy mizerii pozostałych wyników, te umiejętności pozwalają im realizować cele zawodowe i osobiste. Wszystkie braki nadrabiają pozytywnym nastawianiem do środowiska, w którym żyją i pracują, otwartością, uprzejmością wobec innych oraz dużym zaangażowaniem w to, co robią. Powyższa analiza upoważnia do stwierdzenia, że im wyższy poziom wykształcenia, tym lepsze przyswojenie szczegółowych kompetencji międzykulturowych.

Ogólna analiza zależności między poziomem przyswojenia węzłowych kompetencji międzykulturowych a rodzajem wykształcenia badanych Polaków wykazała różnice na poziomie istotnym statystycznie w przypadku trzech spośród nich. Są to: „umiejętność komunikowania się” ($p = 0,079$), „inteligencja

emocjonalna” ($p = 0,000$) oraz „rozumienie zachowań odmiennych kulturowo partnerów” ($p = 0,037$). W odniesieniu do pozostałych trzech kompetencji istotnych różnic nie odnotowano. Średnie wyniki badanych z wykształceniem wyższym i średnim, znajdując się w przedziale wyników wysokich świadczą o dobrym przyswojeniu przez nich wszystkich analizowanych węzłowych kompetencji międzykulturowych. Natomiast średnie wyniki badanych z wykształceniem zasadniczym, mieszczące się w przedziale wyników przeciętnych wskazują na słabe przyswojenie przez nich węzłowych kompetencji międzykulturowych. Jedyny wynik wysoki uzyskali oni w zakresie węzłowej kompetencji „umiejętność radzenia sobie w niepewnych sytuacjach”.

Szczegółowa analiza pierwszej węzłowej kompetencji międzykulturowej, w której stwierdzono różnice na poziomie istotnym – „umiejętności komunikowania się” – wykazała, że najbardziej różnicującą zmienną wewnątrzgrupową jest wykształcenie zawodowe. Wynik średni grupy osób z takim wykształceniem, umiejscowiony w przedziale wyników przeciętnych, wskazuje na słabe przyswojenie przez osoby z tej grupy analizowanej kompetencji. Natomiast średnie wyniki badanych z wykształceniem wyższym i średnim, znajdujące się w dolnym zakresie wyników wysokich wskazują na dobre przyswojenie przez nich „umiejętności komunikowania się”. Należy pamiętać, że jest ona uważana za najważniejszą dla skutecznego, efektywnego funkcjonowania w środowisku zróżnicowanym kulturowo. Bowiern w trakcie procesów komunikowania się członków wielokulturowych grup często dochodzi do konfrontacji z jednym lub kilkoma obcymi językami, dotychczas nieznanymi gestykulacją czy mimiką, a tym samym mało albo w ogóle niezrozumiałymi. Według Paul Iles (1995) kompetencja ta odgrywa kluczową, zasadniczą rolę w wypracowaniu najbardziej efektywnych zasad współpracy ludzi odmiennych kulturowo.

W przypadku analizy kolejnej węzłowej kompetencji międzykulturowej „inteligencja emocjonalna” sytuacja przedstawia się podobnie. Również i tutaj badani z wykształceniem zawodowym są najbardziej grupą najbardziej odróżniającą się od pozostałych. Uzyskany przez nich wynik średni sytuujący się w dolnym zakresie wyników przeciętnych, bliski wynikom niskim wskazuje na bardzo słabe przyswojenie przez nich analizowanej kompetencji. Wyniki pozostałych grup badanych osób, umiejscowione w przedziale wyników wysokich lub blisko nich, pozwalają uznać przyswojenie tej kompetencji na

poziomie dobrym. Zadbanie o przyswojenie sobie tej kompetencji wydaje się równie ważne jak poprzedniej. Istotne zatem wydaje posiadanie umiejętności rozpoznawania własnych i obcych uczuć, radzenia sobie z nimi, dostosowania się do zachowań innych, spojrzenia na rzeczywistość z perspektywy innych. Bowiem, jak pisze Daniel Goleman (1995), to od niej w dużej mierze zależy sukces życiowy, a w tym i zawodowy.

Również w przypadku ostatniej analizy węzłowej kompetencji „rozumienie zachowań odmiennych kulturowo partnerów” grupą najbardziej odróżniającą się od pozostałych są badani z wykształceniem zawodowym. Ich wynik średni, umiejscowiony w przedziale wyników przeciętnych, upoważnia do stwierdzenia, że przyswojenie przez nich analizowanej kompetencji jest słabe. Ponadto jest on istotnie różny od średnich wyników dwóch pozostałych grup, tj. z wykształceniem wyższym i średnim. Średnie tych grup, znajdując się w przedziale wyników wysokich, wskazują na dobre przyswojenie przez członków tych grup tej węzłowej kompetencji. Podobnie jak poprzednie, i ta międzykulturowa kompetencja ma istotne znaczenie dla udanego funkcjonowania społecznego. Bowiem każde środowisko wielokulturowe, w tym także środowisko pracy, jest wewnętrznie zróżnicowane. Dostrzec w nim można odmienne kulturowo jednostki i grupy. Czynnikiem różnicującymi mogą być np.: religia, narodowość, wyznawane wartości, kolor skóry, język, status społeczny. Zachowując się zgodnie z własnym kluczem kulturowym, postrzegają oni rzeczywistość poprzez pryzmat własnego zakorzenienia (Maznevski, 1994). Uświadomienie sobie przez członków tych grup uwarunkowań takiego zróżnicowania ma istotne znaczenie dla osiągnięcia sukcesu realizowanych wspólnie zadań.

Reasumując, można uznać, że poziom przyswojenia analizowanych szczegółowych oraz węzłowych kompetencji międzykulturowych jest uzależniony od rodzaju wykształcenia badanych Polaków przebywających na emigracji zarobkowej w Anglii. Najwyższym poziomem przyswojenia analizowanych kompetencji wykazali się badani z wykształceniem wyższym i średnim. Najniższym zaś, badani z wykształceniem zasadniczym. Zatem przyjęta hipoteza nie w pełni się potwierdziła. Nie stwierdzono bowiem istotnych różnic w poziomie przyswojenia analizowanych kompetencji przez osoby z wykształceniem wyższym oraz średnim. Uzyskane wyniki wpisują się w wiele innych badań przeprowadzonych w różnych krajach, które również pokazują zwią-

zek między posiadanym przez badane osoby wykształceniem a pozycją zajmowaną przez nie w danej branży bądź gałęzi zawodowej (Skórska, 2012).

Jednak ze względu na brak reprezentatywności grup oraz małą liczebność grupy badanych z wykształceniem zawodowym powyższe wyniki należy uznać za pewien trend, być może wskazujący na prawidłowości.

Należy również pamiętać, że wykształcenie zawsze było dobrem swoistym, stanowiącym element osobistego kapitału. Korzyści z posiadania wykształcenia można odnieść zarówno do jednostki nim dysponującej, jak i jej otoczenia społecznego. Zatem można pokusić się o zasygnalizowanie konieczności edukacji międzykulturowej wszystkich osób, niezależnie od poziomu ich wykształcenia (wyższy, średni, zawodowy). W programach wszystkich realizowanych przedmiotów powinny znaleźć się elementy kształcenia z zakresu kompetencji miękkich, czyli społecznych, międzykulturowych. Bowiem, jak wykazują badania, aż 70% kompetencji determinujących osiąganie ponadprzeciętnych efektów w pracy ma charakter właśnie takich kompetencji (Cherniss, 2000). Treści tego typu można wprowadzać w ramach samodzielnego przedmiotu nauczania albo w trakcie realizacji programu poszczególnych przedmiotów.

Literatura

- Bolten, J. (2006). *Interkulturowa kompetencja*, przeł. B. Andrzejewski, Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM. ISBN 8323216401.
- Cherniss, C. (2000). *Social and emotional competence in the workplace*. W: R. Bar-On, J.D.A. Parker (red.). *The handbook of emotional intelligence*, San Francisco, Jossey: Bass Inc. Publisher, s. 433–458.
- Goleman, D. (1997). *Inteligencja emocjonalna*,. Poznań: Media Rodzina. ISBN 8385594469.
- Iles, P. (1995). *Learning to work with difference*, „Personal Review” t. 24(6), s. 44–60. ISSN 0048-3486.
- Korczyński, M. (2016a). *Międzykulturowe kompetencje pracobiorców wielokulturowego rynku pracy w opinii polskich pracowników firm angielskich*, „Journal of Modern Science” 3/30, s. 103–132. ISSN 1734-2031.
- Korczyński, M. (2016b). *Kompetencje międzykulturowe a sukces zawodowy polskich pracowników w Anglii*, „ANNALES UMCS”, Sectio J., Nr 4, t. 29, s. 79–96. ISSN 0867-2040.
- Korczyński, M. (2017). *Międzykulturowe kompetencje komunikowania się polskich emigrantów zarobkowych w Anglii a ich poczucie sukcesu zawodowego*, „ANNALES UMCS”, Sectio J., Nr 2, t. 30, s. 67–82. ISSN 0867-2040.

- Magala, S. (2011). *Kompetencje międzykulturowe*, Warszawa: Wolters Kluwer. ISBN 9788326414763.
- Maznevski, M.L. (1994). *Understanding our differences: performance in decision-making groups with diverse members*, „Human Relations” Nr 5, t. 47, s. 531–552. ISSN 0018-7267.
- Mazur, B. (2012). *Kompetencje międzykulturowe w opinii podlaskich menedżerów*, „Współczesne Zarządzanie” Nr 1, s. 182–191. ISSN 1643-5494.
- Nikitorowicz, J. (2009). *Edukacja regionalna i międzykulturowa*, seria „Pedagogika wobec współczesności”, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne. ISBN: 9788360501092.
- Skórska, A. (2012). *Wykształcenie jako determinanta zatrudnienia młodzieży w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej*. W: A. Zagórowska (red.), *Perspektywy młodzieży. Młodzież w perspektywie. Region – Polska – Europa – Świat*, cz. I: *Młodzież a edukacja i rynek pracy*, „Studia i Monografie” z. 317, Opole: Politechnika Opolska. ISSN 1429-6063.
- Sobecki, M. (2016). *Komunikacja międzykulturowa w perspektywie pedagogicznej*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”. ISBN 9788365231123.
- Spitzberg, B. & Changnon, G. (2009). *Conceptualizing intercultural competence*. W: D.K. Deardorff (red.), *The SAGE Handbook of Intercultural Competence*, Thousand Oaks: Sage, s. 2–52.
- Sztompka, P. (2010). *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków: Społeczny Instytut Wydawniczy Znak. ISBN 9788324018956.

Źródła internetowe

- Abbe, A., Gulick, L.M.V., Herman, J. (2007). *Cross-cultural competence in army leaders: A conceptual and empirical foundation*. Report prepared by the United States Army Research Institute for Behavioral and Social Sciences, Arlington, VA. http://rammexcomm.com/working-globally2/documents/Cross-Cultural%20Competence%20in%20Army%20Leaders-%20A%20Conceptual%20and%20Empirical%20FoundationSR_2008-01.pdf (dostęp: 10.11.2017).
- <https://pl.wikipedia.org/wiki/Dorset> (dostęp: 20.12.2016).
- <http://wyborcza.pl/1,75399,20597404,rekordowa-liczba-polakow-w-wielkiej-brytanii> (dostęp 15.11.2016).
- http://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/559220/bpe_2016_detailed_tables.xls (dostęp 20.11.2016).
- <http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk> (dostęp: 27.11.2016).