

Maciej Piotr Ciosek*

Funkcja wychowawcza polskich korporacji akademickich

Korporacja jako grupa społeczna

Ludzie od zawsze łączyli się w większe grupy, zaspokajając w ten sposób swoje najważniejsze potrzeby, takie jak dążenie do przynależności (afiliacja) oraz dążenie do zachowania poczucia bezpieczeństwa. Korporacje oczywiście nie były i nie są zwyczajnymi grupami społecznymi. Można powiedzieć, że ich historia rozpoczęła się już w czasach starożytnych, a ich gwałtowny rozwój nastąpił w średniowieczu, kiedy to doskonale wpisywały się w ducha tamtego okresu. Cechą charakterystyczną zrzeszeń korporacyjnych były nie tylko trwałość i silne powiązanie poszczególnych członków z organizacją, ale także wewnętrzna hierarchiczność. Dzięki tym cechom organizacje te nie były związkami nastawionymi jedynie na sferę ekonomiczną. Struktura oparta na starszeństwie i emocjonalne związki interpersonalne między członkami, ustalane jakby na całe życie, powodowały, iż korporacje były także organizacjami wychowawczymi oraz samopomocowymi.

Grupy społeczne to zjawisko wszechobecne, towarzyszy każdemu z nas od urodzenia aż do śmierci. Owe istniejące w każdym czasie i w każdym miejscu grupy składają się na całe społeczeństwa. Najważniejszą z nich – nazywaną grupą totalną – jest, rzecz jasna, rodzina¹.

Grupą społeczną w ujęciu socjologii i psychologii tak zwanych małych grup jest zespół liczący co najmniej dwóch członków (czyli diada), między którymi zachodzą procesy interakcji, a więc wzajemnego oddziaływania². Słabością uznawania pary za grupę jest to, że przy tej liczebności tworzącej zbiorowość nie da się zaobserwować niektórych typów stosunków społecznych, takich jak tworzenie koalicji, opozycji czy mediacji. W diadzie nie można też mówić o istnieniu

* Mgr Maciej Piotr Ciosek, Uniwersytet Gdański.

¹ Z. Tyszka, *Socjologia rodziny*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1974, s. 15.

² M. Goodman, *Wstęp do socjologii*, przekł. J. Polak, J. Ruskowski, U. Zielińska, Zysk i S-ka, Poznań 1997, s. 18.

większości i mniejszości – zmiennych, które mają często kluczowe znaczenie w podejmowaniu przez grupę decyzji.

Kolejna istotna właściwość grupy społecznej to jej cel lub cele (grupy mają zazwyczaj charakter polimotywacyjny, ponieważ zmierzają do wielu celów jednocześnie). Cel nadaje sens istnieniu każdej grupy i stanowi element niezbędny do poprawnego funkcjonowania grupy³. Stanowi on pewien punkt w przestrzeni i czasie godny osiągnięcia przez wszystkich lub przynajmniej większość członków grupy. Właśnie to, jakie zadania stawia przed sobą dana zbiorowość, w istotny sposób kształtuje jej wewnętrzną strukturę i przekłada się na całokształt działań podejmowanych przez grupę. Wspólne dążenie do osiągnięcia wytyczonego celu – z którym wszystkie należące do grupy osoby w większym lub mniejszym stopniu się utożsamiają – działa niezwykle integrująco na wszystkich członków.

W życiu korporacji szczególnie ważne są właśnie cele, to one bowiem w sposób najbardziej znaczący decydują o spójności i solidarności tych organizacji. W myśl hasła: *Vivat, crescat, floret in eternum* („Niech żyje, wzrasta i rozkwita na wieczność”) celem nadrzędnym były i są w nich nadal wspólne starania i zabiegi wszystkich członków o rozwój grupy.

Relacja między celami grupowymi a celami własnymi członków korporacji ma rozstrzygające znaczenie dla wytworzenia się wewnątrzgrupowych struktur i norm społecznych⁴. Osoby o odpowiednich cechach charakterologicznych, najbardziej zaangażowane w życie grupy i dążące do tych samych wartości co grupa bardzo często grają w niej rolę grupowych liderów.

Każda grupa społeczna już u swego zarania wytwarza zbiór praw i obowiązków dotyczących wszystkich członków. Ów kodeks postępowania – niekoniernie spisany – jest niezbędny do funkcjonowania zbiorowości, gdyż to on wyznacza sposoby i standardy zachowania w grupie. Ich nieprzestrzeganie lub jawne łamanie niesie ze sobą rozmaitego rodzaju sankcje, aż do wykluczenia z grupy włącznie. Wśród norm społecznych regulujących sposób zachowania się członków mniejszych lub większych grup wyróżnia się najczęściej normy: prawne (skodyfikowane), religijne, obyczajowe oraz moralne⁵.

Następną ważną cechą grupy społecznej jest jej struktura, czyli sieć powiązań między członkami tworzącymi grupę. Najczęściej opisywano cztery podstawowe struktury: strukturę władzy, strukturę awansu, strukturę prestiżu oraz strukturę socjometryczną⁶. Najbardziej sformalizowana spośród nich jest struktura władzy, ustala bowiem przejrzyste i jednoznacznie pozycję członków w grupie ze względu na przypisaną im moc zarządzania, oceny, karaniania i nagradzania.

³ *Spoleczna psychologia kliniczna*, pod red. H. Sęka, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1991, s. 112–114.

⁴ *Ibidem*, s. 113.

⁵ K. Olechnicki, P. Załęcki, *Słownik socjologiczny*, „Graffiti BC”, Toruń 1997, s. 140; M. Ossowska, *Normy moralne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 15–40.

⁶ *Spoleczna psychologia kliniczna*, op. cit., s. 108.

W grupach nieformalnych (na przykład w grupie towarzyskiej czy w przypadku pary przestępczej) przywilej sprawowania władzy łączy się z samoistnym wyłanianiem się liderów „socjometrycznych”, czyli najbardziej lubianych osób, niejako „namaszczonych” na przywódców. W zbiorowościach bardziej sformalizowanych, na przykład w korporacjach studenckich, na strukturę władzy bardzo często ma wpływ kadencyjność urzędów. Zjawisko korzystne, bo dzięki stałej wymianie władz organizacja nieustannie ewoluuje. Obsadzanie stanowisk kierowniczych nowymi osobami, z reguły obdarzonymi nowym, świeżym spojrzeniem, staje się motorem rozwoju organizacji. W tym przypadku funkcję regulującą i kontrolującą sprawują starsi członkowie grupy, cieszący się dużym uznaniem i autorytetem.

Niezwykle ważnym czynnikiem konstytuującym grupę jest poczucie tożsamości jej członków i ściśle z nim związana kultura grupy. Należy stwierdzić, że poczucie przynależności to swoiste ogniwo łączące wszystkie wyżej nakreślone cechy charakteryzujące grupę społeczną. W każdej trwałej strukturze zaufanie oraz poczucie wspólnoty są sprawą fundamentalną dla rozwoju jak też samej żywotności grupy.

Budowanie tożsamości grupy z natury rzeczy stanowi proces złożony oraz długofalowy. Wszystkie opisane cechy: cele, normy czy struktura nie są w stanie zagwarantować efektywnego działania grupy, jeżeli osoby należące do niej nie będą chciały same z siebie zaangażować się w działanie. Proste mechanizmy psychologii mówiące o tym, że lubimy głównie tych, których znamy, i tych, którzy są podobni do nas, nie do końca przynoszą wyjaśnienie zawilości procesów grupowych⁷. Większe grupy społeczne, jakimi są między innymi korporacje akademickie, nie mogą opierać się li tylko na tych prostych schematach. Mało prawdopodobne, by w grupie liczącej ponad trzydziestu członków zebrać osoby psychologicznie podobne do siebie, a tym bardziej znające się wcześniej. Oczywiście, bardzo często istnieje pewna wspólna płaszczyzna, na przykład ta sama rola społeczna w przypadku korporacji akademickich – status studenta – czy wykonywanie tego samego zawodu w przypadku cechów rzemieślniczych. Nie zmienia to faktu, że osoby należące do danej zbiorowości są nie tylko inne charakterologicznie, ale też pochodzą ponadto zwykle z zupełnie innych „mikroświatów”. Pomimo tego grupy mające w swych szeregach tak odmiennych światopoglądowo ludzi są w stanie zbudować wspólną tożsamość wszystkich członków. Ów fenomen można tłumaczyć w różny sposób. Zdaje się, że najtrafniejsze rozwiązanie to przyjęcie, iż powstanie tej wspólnoty wynika z istoty człowieka jako jednostki społecznej. Chociaż w dzisiejszym świecie niezwykle silnie podkreśla się dążenie człowieka do indywidualności, to jednak skłonność do kolektywizmu i potrzeba afiliacji były i nadal są wpisane w życie każdego członka społeczności. Przynależność do grup społecznych jest nieunikniona i wydaje się

⁷ H. Brycz, *Trafność spostrzegania własnych i cudzych zachowań*, „Impuls”, Kraków 2004, s. 140–150.

niezbędna, także w interesie jednostki, stąd też można powiedzieć, że podświadoma dążność ludzi do łączenia się w większe struktury potrafi przyczynić się do zbudowania więzi i tożsamości nawet między osobami zupełnie różniącymi się od siebie. Korzyści z przynależności do grup rekompensują w wielu przypadkach pewną kompromisowość. Poczucie wspólnoty, bezpieczeństwo, zaufanie czy pomoc w osiągnięciu celów własnych to zaledwie niektóre z czynników pośrednio sprzyjających tworzeniu się tożsamości grupowej⁸. Widać to wyraźnie także w przypadku grup studenckich o charakterze korporacyjnym.

Polskie korporacje studenckie i ich funkcja wychowawcza

Bez wątplenia podstawą późniejszych zrzeszeń studenckich był korporacjonizm wieków średnich. Można doszukać się wielu analogii pomiędzy akademickimi korporacjami XIX wieku a takimi średniowiecznymi organizacjami, jak cechy, zakony czy bractwa. Podobieństwa te nie ograniczają się li tylko do podobnej czy wręcz identycznej struktury organizacyjnej. Wydaje się, że sięgają one zdecydowanie głębiej. Średniowieczne korporacje były dla swych członków czymś, co w dużej mierze wypełniało ich życie. Można pokusić się o stwierdzenie, że w wymiarze funkcjonalnym stanowiły specyficzną kopię rodziny. Nie tylko dawały one poczucie bezpieczeństwa i zaspokajały potrzebę afiliacji, lecz także określały niekiedy sens egzystencji. Wydaje się więc, że korporacje studenckie – zwłaszcza polskie, które powstały najpierw na obczyźnie – nie były dla młodego człowieka rozpoczynającego studia w odległym od domu miejscu wyłącznie zwykłym stowarzyszeniem zajmującym mu wolny czas, lecz czymś o wiele cenniejszym – swoistym substytutem rodziny i rodzinnego ciepła.

Sądzi się na ogół zgodnie, że korzeni polskiego ruchu korporacyjnego należy szukać w rozbitych Niemczech. Utworzony tam model organizacyjny korporacji studenckiej Burschenschaft czy Corps stał się wzorem zrzeszeń studenckich także innych narodowości (Austriaków, Estończyków, Łotyszy czy Polaków).

Zainteresowanie Polaków życiem korporacyjnym datuje się od początku XIX wieku. Wprawdzie nie zakładali oni jeszcze wtedy własnych związków, ale wstępowali do organizacji niemieckich. Po wojnach napoleońskich można już mówić o istnieniu co najmniej kilku polskich stowarzyszeń studenckich przyjmujących charakter korporacyjny (na przykład Wrocławska Polonia czy krakowskie Bractwo Burszów)⁹. Za początek polskiego ruchu korporacyjnego uznaje się jednak rok 1828, kiedy to na uniwersytecie w Dorpacie (dzisiejszym Tartu w Estonii) polscy studencki zawiązali *landsmannschaft* o nazwie „Polonia”¹⁰. Z czasem

⁸ E. H. Erikson, *Tożsamość a cykl życia*, przeł. M. Żywicki, Zysk i S-ka, Poznań 2004, s. 43–60.

⁹ *Polska Korporacja Akademicka „Welecja” 1883–1988*, pod red. F. Trzaski, PKA „Welecja”, Warszawa 1989, s. 5–6.

¹⁰ D. Kielak, *Konwent Polonia w Dorpacie – polski model korporacyjny*, „Przegląd Humanistyczny” 1993, nr 1(316), rok XXXVII, s. 123.

związek ten stał się wzorem organizacyjnym dla późniejszych polskich korporacji akademickich.

Polonia była korporacją zrzeszającą studentów polskich ze wszystkich obszarów przedrozbiorowej Rzeczypospolitej. Fakt ten nadawał wyjątkowego charakteru nowo powstałej organizacji. Inne istniejące korporacje zrzeszały zazwyczaj studentów z jednego regionu geograficznego. Polonia od swojego zarania z założenia stała się związkiem nie tylko różnorodnym, ale także bardzo tolerancyjnym. W konsekwencji w *Albumie Polonorum* dominują wprawdzie Polacy, można tam jednak znaleźć również Litwinów, Białorusinów, Rosjan, Żydów, Tatarów i Niemców¹¹. Zdarzało się często i tak, że młody student nabywał poczucia przynależności do narodu polskiego i stawał się Polakiem dopiero w dorpackiej Polonii, ale trzeba powiedzieć, że przeważająca część jej członków pochodziła z Kresów – Wołynia, Podola i Wileńszczyzny¹².

Ruch korporacyjny studentów polskich zapoczątkowany w XIX stuleciu pozyskiwał sobie wciąż nowych zwolenników. Lata dwudziestolecia międzywojennego to okres wręcz niebywałego rozkwitu związków burszowskich. Wystarczy powiedzieć, że pod koniec lat trzydziestych działało w Polsce prawie sto korporacji¹³. Myślę, że siła i znaczenie tych związków nie wyrażały się tylko w samej liczebności. Korporacje akademickie zrzeszały dziesiątki studentów różnych stanów. Wskazywały im na cele godne osiągnięcia i formowały ich światopogląd oraz system wartości. W ich programach ideologicznych najważniejsze miejsce zajmowały: patriotyzm i umiłowanie Ojczyzny, wolność, obrona honoru, zachowanie tradycji narodowej i zwyczajów oraz szacunek dla religii; każda korporacja na swój sposób oddziaływała więc na swoich członków i kształtowała ich osobowość. Wielu korporantów wyrastało daleko poza przeciętność i stawało się wzorami godnymi naśladowania. Zdarzyło się, że niektórzy z nich kształtowali nawet historię narodu i stawali się jego bohaterami. Do tych najwybitniejszych i godnych największego szacunku byłych korporantów należeli między innymi Ignacy Mościcki (Welecja), Władysław Anders (Arkonion), Ignacy Paderewski (Patria), gen. Józef Dowbór-Muśnicki (Batoria) i wielu innych.

Wraz z wybuchem drugiej wojny światowej całkowicie zamarło życie korporacji studenckich. Reakcją korporantów na zaistniałą sytuację było czynne włączenie się do walki zbrojnej z najeźdźcą. W latach 1939–1956 w walce z okupantami poległo ponad siedmiuset korporantów¹⁴. Ta najwyższa ofiara dla Ojczyzny świadczy najdobitniej o tym, jak mocno w sercach i umysłach burszów zakorzenione zostały idee patriotyzmu, wolności, odpowiedzialności i umiłowania Najjaśniejszej Rzeczypospolitej.

¹¹ Ibidem, s. 64.

¹² J. Trynkowski, *Z morskich tradycji Konwentu*, „Zeszyt historyczny 6” 2005, s. 9.

¹³ D. Pater, *Rys historyczny ruchu korporacyjnego w Polsce*, „Biuletyn korporacyjny”, numer zjazdowy z 20 listopada 1999 roku, s. 2.

¹⁴ Z. Popławski, *Lista strat korporantów polskich w latach 1939–1956*, Warszawa 1996, s. 5.

Koniec wojny nie przyniósł ożywienia ruchu korporacyjnego w Polsce, wprost przeciwnie – korporacje zostały uznane przez władze PRL-u za organizacje o wyrotowym charakterze oraz podłożu faszystowskim i antysemickim¹⁵.

„Stan uśpienia” korporacji trwał aż do lat osiemdziesiątych i schyłku PRL-u. Dopiero ostateczny upadek komunizmu wyzwolił dążenia reaktywacyjne wśród dawnych burszów. W 1992 roku na wyższe uczelnie stolicy powróciły Arkonia oraz Sarmatia¹⁶, a nieco później Aquilonia (1994) i Respublica (1995). Na przestrzeni kilku następujących lat dokonały się reaktywacje kolejnych związków studenckich o korporacyjnym charakterze. Obecnie można mówić o kilkunastu działających korporacjach w zasadzie w każdym większym ośrodku akademickim w Polsce. Przykładowo więc w Trójmieście działają aktualnie trzy korporacje studenckie: Konwent Polonia (najstarsza polska korporacja założona w 1828 roku), korporacja Z.A.G. Wisła oraz reaktywowana w bieżącym roku Korporacja Lauda.

Za szczególnie istotny cel korporacji dawnych, ale i obecnie działających uznać trzeba ich funkcję wychowawczą. Bardzo trudno o jednoznaczną odpowiedź na pytanie, w czym się ona zawiera i jak się spełnia. Można jednak powiedzieć, że realizuje się ona jakby w naturalny sposób (i w znacznej mierze niezamierzony) przede wszystkim poprzez rozmaite formy interakcji społecznej pomiędzy starszymi a młodszymi członkami korporacji, jednocześnie zaś przez pełnienie określonych funkcji korporacyjnych oraz szereg postaw korporantów – dzięki pielęgnowaniu tradycji, uznanych zwyczajów i norm oraz hołdowaniu takim wartościom, jak: honor, umiłowanie Ojczyzny, odpowiedzialność za jej los, wzajemny szacunek, prawość i patriotyzm.

Dla lepszego zrozumienia owego procesu transmisji trzeba się – jak sądzę – odwołać do dwóch zasadniczych aspektów stowarzyszeń korporacyjnych, a mianowicie ich treści i formy. Obydwie są ze sobą tak ściśle powiązane, że jedna bez drugiej istnieć nie może. Korporacje, podobnie jak inne organizacje, mają więc najpierw swoje cele, ideały, wartości, które nadają sens ich istnieniu i stanowią ich treść, sama ideologia nie wystarcza jednak, aby korporacje wyróżnić spośród innych związków młodzieżowych, dlatego też drugi z aspektów – forma i sposób zorganizowania, czyli wszystko to, co jest swoistym ich uzewnętrznieniem – nadaje korporacjom niepowtarzalny charakter.

Zanim nastąpi opis tradycji, zwyczajów i norm tworzących tak zwaną podkulturę korporacji akademickich, warto zatrzymać się, choć na chwilę, na problemie ich fundamentalnych idei i założeń. Zawsze właśnie one stanowią źródło, początek rozwoju i podstawę wychowania.

Ruch korporacyjny w Polsce nie miał jednego oblicza. Fakt ten utrudnia w dużej mierze formułowanie uogólnień, stosowniej zatem będzie wskazać na istotę korporacjonizmu studenckiego przez pryzmat przede wszystkim tych

¹⁵ www.welecja.pl (dostęp: 15.08.2008 roku).

¹⁶ A. Ilgmann, *Historia Polskich Korporacji Akademickich w świetle jej odniesień do Burszensaftu Niemieckiego*, <http://www.kujawia.org/ilgmann.html> (dostęp: 15.08.2008 roku).

najstarszych związków. Zabieg ten jest w pełni świadomy. Najpierw trzeba więc stwierdzić, że pierwsze polskie korporacje były nie tylko praprzyczyną olbrzymiego ruchu wytworzonego w dwudziestolecu międzywojennym, ale jednocześnie wzorem pierwotnym. Rzecz naturalna, że te pierwsze, zawiązujące się w różnym miejscu i czasie, korporacje różniły się między sobą pod względem roli, rangi i znaczenia. Wydaje się, że były one prawdziwsze i bardziej naturalne niż narażone na polityczne wpływy korporacje Drugiej Rzeczypospolitej. Ponadto wytworzona przez nie ideologia oraz cała struktura organizacyjna w dużej mierze (a niekiedy w całości) zostały przejęte przez młodsze związki.

Najstarsza z korporacji – wspomniany Konwent Polonia – stawiała sobie następujące cele: koleżeńskie zjednoczenie wszystkich polskich studentów w Dorpacie, wspólne rozwiązywanie problemów, wzbudzanie i przestrzeganie zasad etycznych, zgodnego z honorem postępowania oraz współdziałania w umysłowym rozwoju korporantów¹⁷.

W statutach innych „starych” korporacji studentów polskich (Arkononia, 1879 Ryga; Welecja, 1883 Ryga; Lechicja, 1897 Dorpat; Sarmatia, 1908 Petersburg; Jagiellonia, Wiedeń 1910) stawiano sobie podobne zadania: „wychowywanie swych członków w kierunkach: a) etycznym, b) naukowym, c) społecznym, d) samopomocowym, e) towarzyskim”¹⁸.

Silne przywiązanie do polskości jest widoczne w każdej ze starych jak również nowych korporacji. Jeśli chodzi o te drugie, w przypadku niektórych korporacji można mówić o zbyt radykalnej formie, przybierającej niekiedy postać nacjonalizmu, w jego negatywnym i niepożądanym znaczeniu.

Duch polskości uwidaczniał się we wszelkich formach działalności korporacji – poczynawszy od symboliki, która wyjątkowo często nawiązywała do polskich tradycji (aby daleko nie szukać, za herb Konwentu Polonia przyjęto herb Rzeczypospolitej Trojga Narodów), a skończywszy na pielęgnowaniu zwyczajów zaczerpniętych z domów rodzinnych.

Szczęólnego rodzaju domem rodzinnym młodych korporantów rozpoczynających studia w odległych miastach były kwatery korporacyjne. Panowały w nich ściśle określone zasady i zwyczaje, język ojczysty oraz hierarchia utrzymująca dyscyplinę, ład i porządek. Owe specyficzne siedziby były dla niektórych studentów domem mieszkalnym, dla wszystkich miejscem spotkań towarzyskich oraz biblioteką przyciągającą wielu korporantów. Podobnie jak w przypadku cechów rzemieślniczych, także w korporacjach akademickich bardzo istotną rolę odgrywała stołówka. Przyjęty w korporacjach zwyczaj wspólnego spożywania posiłków integrował członków związku, scalał ich i zbliżał do siebie¹⁹.

¹⁷ *Prawa Konwentu Polskiego, Stowarzyszenia „Polonia” w Dorpacie, Dorpat 1896–1909, Stowarzyszenie Filistrów Konwentu Polonia w Warszawie, Warszawa 2003.*

¹⁸ *Statut Konwentu Polonia, Wilno 1934.*

¹⁹ K. Kiersnowski, *Z ryskich wspomnień*, [w:] *Rocznik Korporacyjny 1828–1928*, Warszawa 1928/1929, s. 145.

Korporacja jako stowarzyszenie o charakterze wychowawczym przyjmowała za podstawę swego działania wychowanie swoich członków na ludzi honoru. Pod pojęciem honoru kryły się takie przymioty, jak uczciwość, rzetelność i pracowitość²⁰. Kształtowanie właśnie tych cech u młodych studentów miało ich przygotować do przyszłego dorosłego życia. Bardzo trafnie wyraża to zadanie następująca opinia: „Ten tylko naród idzie w górę, który ma ambicję wielkiej historycznej przyszłości. A podstawą wielkiej ambicji w narodzie – musi być silne poczucie narodowego honoru. Umacniać je w młodym pokoleniu, uczyć zdecydowanego czynu na jego rozkaz – jest pierwszym, najważniejszym zadaniem korporacji akademickich”²¹.

Wiek XIX jak też pierwsza połowa XX stulecia były okresem, w którym pojedynki były jedną z form rozwiązywania sporów międzyludzkich. Ten rycerski sposób obrony własnego honoru przejęli także korporanci i stał się on niejako naturalnym elementem również burszowskiego stylu życia. Okazuje się, że elementem tak ważnym, iż osób nieuznających pojedynków (tak zwanych antyduelantów) do Konwentu Polonia²² oraz wielu innych polskich korporacji nie przyjmowano.

W wielu pamiętnikach można znaleźć opis sporów, których rozstrzygnięcie kończyło się z bronią w ręku²³. Wprawdzie w Drugiej Rzeczypospolitej pojedynki jako forma honorowego dochodzenia swoich racji był zakazany, ale potajemnie stosowano go pomimo grożących konsekwencji.

Silne przywiązanie do polskich tradycji i dbałość o własny honor cementowały solidarność korporacji. Oparcie w grupie osób wyznających podobne ideały i dążących do tych samych celów budowało silne więzi międzyludzkie. Można też dodać, odwołując się do znanej hierarchii potrzeb Abrahama Masłowa, że korporacja jako grupa społeczna nie tylko zaspokajała te najbardziej podstawowe ludzkie potrzeby, jakimi są bezpieczeństwo i afiliacja, dzięki atmosferze przyjaźni i zrozumienia połączonej z pewną społeczną pozycją związków, ale także umożliwiała korporantom realizację głębszych i wyższych potrzeb psychologicznych, takich jak poczucie własnej wartości oraz samospelnienie²⁴.

Można mówić o dwóch modelach organizacyjnych w polskim ruchu korporacyjnym – modelu ryskim (dwustopniowym) oraz modelu dorpackim (trzystopniowym).

²⁰ B. Wróblewski, *Ideologia korporacji akademickich*, Wilno 1928, s. 6–10.

²¹ S. Grabski, *O potrzebie honoru w narodzie*, „Wiadomości korporacyjne” 1929, nr 12–13 (21–22), s. 2.

²² *Prawa Konwentu Polskiego...*, op. cit.

²³ M. Jałowicki, *Gaudeamus. Szkice z lat minionych*, Wydawnictwo Biblioteki Arkonii, Warszawa 2008, s. 39–48.

²⁴ A. H. Maslow, *Teoria hierarchii potrzeb*, [w:] *Problemy osobowości i motywacji w psychologii amerykańskiej*, wybór i oprac. J. Reykowski, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1964, s. 135–164.

Członkiem organizacji znajdującym się na najniższym stopniu wewnętrznej hierarchii był fuks (w niektórych korporacjach występuje pod inną nazwą, na przykład giermek czy laik²⁵). Z reguły byli to studenci pierwszorzeczni, którzy bardzo często, podejmując studia z dala od domu, pierwsze swe kroki kierowali do polskiej korporacji²⁶. Okres tak zwanego fuksowania był okresem swoistego terminowania, w którym to kandydat zapoznawał się z historią i tradycjami stowarzyszenia. Najczęściej trwał on semestr bądź dwa, zdarzały się jednak przypadki, kiedy przedłużał się nawet na lata²⁷. Fuksy były członkami korporacji, lecz nie miały prawie żadnych praw. Tak więc nie mogły nosić barw, brać udziału w „Kole”, a ich funkcje ograniczały się prawie wyłącznie do pomagania czy usługiwania starszym kolegom. Dominacja członków pełnoprawnych nad młodszymi kolegami miała w pewnym sensie znaczenie wychowawcze, nowo przyjęci nabywali pokory i umiejętności przystosowania, ponadto w ten sposób utrzymywała się przyjęta struktura hierarchiczna. Okres fuksowania kończył tak zwany egzamin barwiarzski, podczas którego kandydat musiał dowieść swej wiedzy na temat korporacji. Wszystkie fuksy wchodziły w skład tak zwanego cetusu, czyli grupy studentów przyjętych w tym samym roku akademickim.

Drugim stopniem w hierarchii w modelu dorpackim był barwiarz – *colorarius*²⁸. Był on etapem pośrednim między kandydatem a pełnoprawnym członkiem organizacji. Barwiarze nie mieli wprawdzie prawa głosu na posiedzeniach, przysługiwały im jednak już pewne przywileje. Przede wszystkim mogli nosić barwy organizacji oraz piastować niższe stanowiska. Najczęściej po roku barwiarz stawał się pełnoprawnym członkiem korporacji, tak zwanym komilitonem – *comiliton*²⁹.

W modelu ryskim – dwustopniowym – pełnoprawny członek organizacji otrzymywał tytuł barwiarza (jego odpowiednikiem w modelu dorpackim był komiliton). W niektórych korporacjach występują oni także pod innymi nazwami, takimi jak rycerz (na przykład K! Lechia) czy mistrz (K! Respublica)³⁰. Ze stopniem tym wiąże się pełnia praw jak również obowiązków związanych z członkostwem, prawo głosu, a także możliwość pełnienia każdego urzędu. Barwiarze wytyczali kierunek, w którym podążać miała cała korporacja.

Wyjątkową rolę w każdej korporacji pełnili tak zwani filistrzy. Dzięki nim zachowana była więź międzypokoleniowa, trwałość korporacji zaś w dużej mierze opierała się na tym, że były to stowarzyszenia, do których przystępowało się

²⁵ *Polskie Korporacje Akademickie. Stan osobowy stowarzyszeń filistrów i korporacji czynnych w roku 1998*, pod red. L. Ter-Oganjana, Stowarzyszenie Filistrów Polskich Korporacji Akademickich, Warszawa 1998, ss. 30, 33.

²⁶ M. Jałowicki, op. cit., s. 7–13.

²⁷ E. Heinrich, *Luźne kartki ze wspomnień uniwersyteckich. Spisane przez starego dorpatczyka*, Warszawa 2003, s. 30–40.

²⁸ *Statut Konwentu Polonia*, op. cit.

²⁹ www.konwentpolonia.pl (dostęp: 15.08.2008 roku).

³⁰ *Polskie Korporacje Akademickie, Stan osobowy...*, op. cit., ss. 23, 29.

na całe życie. Stopień filistra był przeznaczony dla korporantów, którzy ukończyli już studia. Wtedy też opuszczali związek, zaprzestając czynnej działalności w organizacji, pozostawali jednak nadal członkami korporacji, chociaż nie podejmowali już aktywnej działalności. Filistrzy w rozmaity sposób wspierali swoje korporacje, czasem przez doradzanie młodszym kolegom, innym razem zaś materialnie³¹. Ich obecność, rady i przykłady były często najlepszym wzorami wychowawczymi³².

Najwyższą władzą korporacji było „Koło”, czyli walne zebranie wszystkich czynnych członków stowarzyszenia. Zwykle odbywało się raz w miesiącu, w razie potrzeby zwoływano posiedzenia nadzwyczajne. Podczas ich trwania podejmowano najważniejsze decyzje, dotyczące na przykład przyjmowania nowych członków, wyborów władz czy zatwierdzania budżetu³³. Korporacje były więc swoistymi szkołami demokracji³⁴.

Władza wykonawcza spoczywała w rękach prezydium, które reprezentowało korporację na zewnątrz, prowadziło sekretariat, archiwum oraz załatwiała sprawy bieżące³⁵.

Niezwykle istotną funkcją był urząd oldermana. Można powiedzieć, że był to wychowawca fuksów. Jego zadaniem było zaznajomienie kandydatów zarówno z historią, jak i z wszystkimi zwyczajami oraz prawami korporacji. On sprawował władzę zwierzchnią nad całym cetusem. W przypadku jakichkolwiek szykan, sporów, konfliktów czy niejasności fuksy miały w nim swego obrońcę³⁶.

W każdej korporacji istniały ponadto inne liczne stanowiska zapewniające sprawne funkcjonowanie organizacji, a także socjalizację nowo przyjętych, na przykład: bibliotekarz, skarbnik, kasjer, magister paukandi czy magister cantandi. Bliższego wyjaśnienia wymagają zapewne dwa urzędy: magister paukandi oraz magister cantandi. Pierwszy z nich dbał o przygotowanie korporantów do ewentualnego pojedynku. Była to osoba, która nie tylko świetnie orientowała się w zasadach postępowania honorowego, ale także przekazywała tę wiedzę innym. Ponadto pełniła rolę nauczyciela fechtunku bądź nauki strzelania (w niektórych korporacjach, na przykład w Konwencie Polonia, który w przypadku spraw honorowych wykorzystywał wyłącznie broń palną)³⁷. Drugi ze wspomnianych urzędów – magister cantandi – był odpowiedzialny za bardziej artystyczną stro-

³¹ P. Żółkowski, *Zadania młodego filisteriatu*, [w:] *Rocznik Korporacyjny 1828–1928*, Warszawa 1928/1929, s. 134–136.

³² W. Rago, *Czym była korporacja? Dla mnie Ostoja*, „Polskie Korporacje Akademickie. Biuletyn Zarządu Stowarzyszenia Filistrów PK!A w Warszawie” 1995, s. 87–91.

³³ *Statut Konwentu Polonia*, op. cit.

³⁴ L. Ter-Oganjan, *Gawędy przedwojennego korporanta*, „Polskie Korporacje Akademickie. Biuletyn Zarządu Stowarzyszenia Filistrów PK!A w Warszawie” 1995, s. 92–93.

³⁵ *Statut Konwentu Polonia*, op. cit.

³⁶ www.arkonia.pl (dostęp: 15.08.2008 roku).

³⁷ www.konwentpolonia.pl (dostęp: 15.08.2008 roku).

nę wychowania korporacyjnego, urzędnik ten był bowiem nauczycielem śpiewu. W korporacjach akademickich pieśni były i są nadal nieodłącznym elementem każdej uroczystości. Do zadań magistra cantandi należały nauczanie śpiewu oraz uzupełnianie i redagowanie korporacyjnych śpiewników³⁸.

Korporacje studenckie posiadały też własne kasy: pożyczkową i stypendialną, które pomagały mniej zamożnym korporantom utrzymać się na studiach, a nawet wyjechać na wakacje do domu³⁹.

Cechą charakterystyczną korporacji było własne sądownictwo. W rękach władzy sądowej leżało nie tylko czuwanie nad przestrzeganiem przyjętych praw, ale jednocześnie realizowanie zadań wychowawczych. W wypadku poważniejszych uchybień należało się liczyć z wyrokami sądów koleżeńskich. Bez wątpienia wywierały one silny wpływ na młodych studentów i kształtowały ich poczucie odpowiedzialności oraz moralność.

Posiedzenia sądu były jawne (Konwent Polonia). Sąd Konwentowy nie tylko stał na straży praw korporacji, ale także rozstrzygał sprawy o podłożu moralnym. W tym sensie pełnił funkcję wychowawczą. W przypadku nieodpowiedzialnego zachowania, niedotrzymania przez członka korporacji słowa czy niemoralnego zachowania sąd karał winowajcę⁴⁰.

Ostatnim organem odgrywającym znaczącą rolę w strukturze organizacyjnej korporacji była Komisja Naukowa. Składała się ona z czterech członków i bibliotekarza, a jej głównym zadaniem była dbałość o rozwój intelektualny korporantów. Komisja ta ustalała tematykę odczytów i referatów członków oraz sporządzała terminarz ich wystąpień. Wybierała ponadto pisma i książki do biblioteki oraz urządzała kolokwia i próbną egzaminy⁴¹.

Specyficzna struktura organizacyjna nie była jedynym wyróżnikiem korporacji akademickiej spośród innych stowarzyszeń studenckich – cały ruch korporacyjny cechował zbiór norm i zasad zachowania niespotykanych w innych stowarzyszeniach. Wykorzystywane przez korporacje zwyczaje, herby, barwy, sztandary oraz symbole i nazewnictwo tworzyły niezwykle barwną kulturę grupową. Całokształt tych zasad postępowania zawarty był w tak zwanym *comment*, które nadawało poszczególnym korporacjom własny i w znacznej mierze niepowtarzalny charakter⁴².

Niektóre uniwersalne zasady charakterystyczne dla całego ruchu korporacyjnego dobrze odzwierciedlają *comment* Polonii, Arkonii i Weleccji, tradycje tych najstarszych polskich związków były bowiem wzorem dla korporacji dwudziestolecia międzywojennego.

³⁸ M. B. Kunicki, *Fragmety wspomnień z Dorpatu*, Lublin 1927, s. 30.

³⁹ *Statut Konwentu Polonia*, op. cit.

⁴⁰ Ibidem.

⁴¹ Ibidem.

⁴² A. Janicki, *Studenci polscy na Politechnice Ryskiej w latach 1862–1918. T. 1, Rys historyczny*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2005, s. 300.

Symbolika odgrywa w ruchu korporacyjnym niezwykle istotną rolę. Każda z korporacji ma własne barwy, które nie tylko wyróżniają ją spośród innych związków, ale także budują tożsamość grupy. Nie są one jedynie zwykłym kolorem korporacyjnego herbu, najczęściej oznaczają cele i dążenia organizacji, na przykład barwy Weleccji: zieleń symbolizuje nadzieję na niepodległą Polskę, srebrna oznacza prawdę, a niebieski braterstwo⁴³.

Barwy korporacji były eksponowane na wielu przedmiotach. Oczywiście zawsze widniały na herbie oraz sztandarze. Ich forma i treść nie tylko nawiązywały do cnót postaw rycerskich, ale także były widoczną oznaką przynależności do rodziny korporacyjnej oraz gorących uczuć wobec Narodu i Ojczyzny. Korporanci ujawniali swą przynależność do organizacji również indywidualnie. Strój codzienny korporanta składał się z dwóch elementów. Pierwszym było nakrycie głowy – dekiel⁴⁴ – czapka w kolorach korporacji. Z samym dekiem wiąże się szereg zasad postępowania odmiennych w różnych korporacjach. Drugim wyznacznikiem była tak zwana banda⁴⁵, czyli wstążka zakładana pod marynarkę, także zawierająca kolory związku. Banda to nie tylko symbol korporacji, daje także wskazówkę, jaką formę pojedynku stosuje dana organizacja. W Konwencji Polonia noszono bandy z lewego ramienia na prawy bok z tego względu, iż związek ten przyjmował menzurę pistoletową. Większość polskich korporacji nosiła bandę w odwrotną stronę, ze względu na to, że jej obciążnikiem była broń biała.

Każda korporacja miała własną dewizę oraz hymn. Hasło zawiera zwykle idee, z którymi utożsamiała się organizacja.

Specyficznym symbolem korporacyjnym jest tak zwany cyrkiel – znak graficzny stosowany przez korporantów na pieczęciach, herbach, sztandarach, deklach czy innych rekwizytach. Przede wszystkim stanowił on swoisty podpis wykorzystywany przez korporantów. Cyrkiel zawierał inicjały korporacji oraz litery V C F, które tłumaczyło się jako *Vivat circulus fratrum* – „Niech żyje Koło Braci!” bądź *Vivat, Crescat, Floret* – „Niech żyje, rozwija się i wzrasta!”⁴⁶. Obok cyrkla pisano także funkcje pełnione w korporacji: x oznaczał prezesa, xx – wiceprezesa, xxx – sekretarza, xxxx – oldermana. W przypadku wygasłej kadencji x pisano w nawiasach, na przykład (xx). Wyjątkową funkcję w cyrkle spełnia wykrzyknik. Oznacza on, że korporacja wykorzystująca go w swym cyrkle w sprawach honorowych uznaje pojedynek⁴⁷.

Pisano już, że korporacje są stowarzyszeniami, do których przystępuje się na całe życie. Między innymi z tego też względu zwyczajnie korporacyjne odnoszą

⁴³ www.weleccja.pl (dostęp: 15.08.2008 roku).

⁴⁴ www.chrobria.pl (dostęp: 15.08.2008 roku).

⁴⁵ Ibidem.

⁴⁶ *Polskie Korporacje Akademickie. Almanach i skład osobowy na r. ak. 1992/1993*, red. wyd. L. Ter-Oganjan, Warszawa 1993, s. 92.

⁴⁷ Ibidem, s. 95.

się do każdego okresu i wielu aspektów ludzkiego życia, także pozakorporacyjnego. I tak na przykład w przypadku ślubu któregoś z korporantów zwyczajem wielu korporacji było i jest nadal odprowadzanie pary młodej do ołtarza. Szpaler tworzony przez kolegów z korporacji z rapierami w rękach miał nie tylko symbolizować akceptację decyzji przyjaciela, ale także oznaczać gotowość niesienia pomocy młodej parze w razie potrzeby.

Korporacja była obecna w życiu swych członków zarówno w chwilach radości, jak i w chwilach smutku. Zgon któregoś z korporantów (także należących do korporacji „skartelowanych”, czyli zaprzyjaźnionych) wiązał się z przyjętym obowiązkiem odprowadzenia zmarłego na miejsce wiecznego spoczynku, ogłoszeniem okresu żałoby oraz zakazem organizowania w tym czasie radosnych spotkań towarzyskich, imprez czy uroczystości⁴⁸.

Na zakończenie należy stwierdzić, że korporacje akademickie, podobnie jak wszystkie inne grupy społeczne, mają swoje specyficzne cele, normy, strukturę, a między członkami tych związków zachodzą bezustanne, bezpośrednie interakcje, często także o podłożu wychowawczym.

Fundamentalnym zadaniem stowarzyszeń studenckich była i jest socjalizacja kandydatów i korporantów, a więc proces intencjonalnego i w jakimś stopniu niezamierzonego nauczania i wychowania. Miały one i wciąż mają w typowej dla nich atmosferze przyjaźni, czasami zaś również karności, wychowywać korporanta na człowieka rozumnego, prawego i świadomego swych obowiązków wobec swojej Ojczyzny i Narodu.

Bibliografia

Monografie i opracowania

- Brycz H., *Trafność spostrzegania własnych i cudzych zachowań*, „Impuls”, Kraków 2004.
- Erikson E. H., *Tożsamość a cykl życia*, przeł. M. Żywicki, Zysk i S-ka, Poznań 2004.
- Goodman M., *Wstęp do socjologii*, przekł. J. Polak, J. Ruskowski, U. Zielińska, Zysk i S-ka, Poznań 1997.
- Janicki A., *Studenci polscy na Politechnice Ryskiej w latach 1862–1918. T. 1, Rys historyczny*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2005.
- Olechnicki K., Załęcki P., *Słownik socjologiczny*, „Graffiti BC”, Toruń 1997.
- Ossowska M., *Normy moralne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Polska Korporacja Akademicka Welecja 1883–1988*, pod red. F. Trzaski, PKA „Welecja”, Warszawa 1989.
- Polskie Korporacje Akademickie. Almanach i skład osobowy w r. ak. 1992/1993*, red. wyd. L. Ter-Oganjan, Warszawa 1993.
- Popławski Z., *Lista strat korporantów polskich w latach 1939–1956*, Warszawa 1996.
- Rocznik Korporacyjny 1828–1928*, Warszawa 1928/1929.
- Spółeczna psychologia kliniczna*, pod red. H. Sęk, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1991.

⁴⁸ M. B. Kunicki, op. cit., s. 38.

Tyszka Z., *Socjologia rodziny*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1974.
Wróblewski B., *Ideologia korporacji akademickich*, Wilno 1928.

Pamiętniki

Heinrich E., *Luźne kartki ze wspomnień uniwersyteckich. Spisane przez starego dorpatczyka*, Warszawa 2003.
Jałowicki M., *Gaudeamus. Szkice z lat minionych*, Wydawnictwo Biblioteki Arkonii, Warszawa 2008.
Kunicki M. B., *Fragmenty wspomnień z Dorpatu*, Lublin 1927.

Artykuły

Ilgumann A., *Historia Polskich Korporacji Akademickich w świetle jej odniesień do Burszen-szaftu Niemieckiego*, <http://www.kujawia.org/ilgumann.html>
Kielak D., *Konwent Polonia w Dorpacie – polski model korporacyjny*, „Przegląd Humanistyczny” 1993, nr 1(316), rok XXXVII.
Maslow A. H., *Teoria hierarchii potrzeb*, [w:] *Problemy osobowości i motywacji w psychologii amerykańskiej*, wybór i oprac. J. Reykowski, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1964.
Ter-Oganjan L., *Gawędy przedwojennego korporanta*, „Polskie Korporacje Akademickie. Biuletyn Zarządu Stowarzyszenia Filistrów PK!A w Warszawie” 1995.
Trynkowski J., *Konwent Polonia – zarys dziejów*, „Viribus unitis. Biuletyn roczny korporacji akademickiej Welecja” 2007, nr 4–5.
Trynkowski J., *Z morskich tradycji Konwentu*, „Zeszyt historyczny 6” 2005.
Żółkowski P., *Zadania młodego filisteriatu*, [w:] *Rocznik Korporacyjny 1828–1928*, Warszawa 1928/1929.

Dokumenty

Prawa Konwentu Polskiego, Stowarzyszenia „Polonia” w Dorpacie, Dorpat 1896–1909, Stowarzyszenie Filistrów Konwentu Polonia w Warszawie, Warszawa 2003.
Statut Konwentu Polonia, Wilno 1934.

Netografia

www.arkonia.pl
www.chrobria.org
www.konwentpolonia.pl
www.welecja.pl

Summary

The educational function of academic corporations

In the last twenty years, almost twenty old corporations have reassumed their activity and the renaissance of students' corporation movement is a fact in Poland. The author of this article emphasizes one of their aims, namely the educational function.

In an attempt to show sources, circumstances and the rationale of these organizations, the author refers to several areas of knowledge, mostly historical but also psychological and sociological. The role of students' corporations abroad, their historical and present specifics, their organization patterns and subculture (in the positive meaning of the word) are presented in the article.

It needs to be stressed out that for many people, also nowadays, academic corporations are unique, bizarre, somehow secretive associations, hence the urgent need to reveal their true image.