

УДК 378.147.047



*Байбакова О. О.,
аспірант кафедри педагогіки
і психології,
Ужгородський
національний університет
(Ужгород, Україна)*

ФОРМУВАННЯ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У США

У статті досліджено проблему міжкультурної компетентності та особливостей її формування в процесі професійної підготовки соціальних працівників у США. Визначено суть і складові компоненти міжкультурної компетентності фахівців соціальної роботи (мовні навички, знання психологічних особливостей представників різних етносів і культур, професійні знання і саморефлексія). Проаналізовано програми крос-культурної орієнтації, які використовуються у США в процесі підготовки соціальних працівників до роботи в полікультурному середовищі.

***Ключові слова:** підготовка соціальних працівників у США, етно-расові групи, полікультурне середовище, міжкультурна компетентність, програми крос-культурної орієнтації.*

В статье исследована проблема межкультурной компетентности и особенностей ее формирования в процессе профессиональной подготовки социальных работников в США. Определены сущность и составляющие компоненты межкультурной компетентности специалистов социальной работы (языковые навыки, знание психологических особенностей представителей различных этносов и культур, профессиональные знания и саморефлексия). Проанализированы программы кросс-культурной ориентации, которые используются

в США в процессе подготовки социальных работников к работе в поликультурной среде.

Ключевые слова: *подготовка социальных работников в США, этнорасовые группы, поликультурная среда, межкультурная компетентность, программы кросс-культурной ориентации.*

The article is dedicated to the problem of intercultural competence and the peculiarities of its formation during the process of professional training of social workers in the USA. There are defined the nature and components of intercultural competence of specialists of social work (language skills, knowledge of the psychological characteristics of different ethnic groups and cultures, expertise and self-reflection). There are determined the programs of cross-cultural orientation, that are used in the preparation of social specialists to work in a multicultural environment in the USA.

Key words: *training of social workers in the USA, ethno racial groups, multicultural environment, intercultural competence, programs of cross-cultural orientation.*

Постановка проблеми. В американській системі вищої освіти одним із визначальних індикаторів готовності соціальних працівників до професійної діяльності є їхня здатність професійно й ефективно працювати в полікультурному середовищі. Актуалізується проблема міжкультурної компетентності фахівців соціальної роботи, яка базується на твердженні, що професіонали повинні не тільки цінувати та визнавати відмінності серед різних культурних груп, які відрізняються від їхньої власної, а й ефективно співпрацювати з ними. Міжкультурна компетентність означає збільшення можливостей соціальної взаємодії і передбачає співпереживання, повагу та здатність до прийняття “іншого”; розуміння і щирість у роботі з клієнтом. У процесі надання допомоги соціальні працівники беруть до уваги різноманітність американських субкультур і враховують етнорасову приналежність, місце народження, соціальний стан, релігійні та духовні переконання особистості тощо.

Рада з навчання в галузі соціальної роботи, що визначає стандарти підготовки соціальних працівників у США, вимагає, щоб всі освітні програми, які пропонують здобуття ступеня бакалавра і магістра, були спрямовані на формування навчально-пізнавальної компетентності студентів, яка забезпечує розуміння та повагу до міжкультурного різноманіття. Університетські школи соціальної роботи за останні роки здійснили низку досліджень для вивчення потреби в підготовці культурно компетентних професіоналів. У результаті цих досліджень в

структуру навчання і зміст навчальних дисциплін були включені питання взаємодії в полікультурному середовищі, в яких акцентується увага студентів на проблеми різноманіття і міжкультурної компетентності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання професійної підготовки соціальних працівників у США знайшло відображення в працях учених А. Абботта, М. Болдуїна, Д. Крамера, Д. Колінза, К. Уїлсона, Л. Шульмана та ін. Проблеми формування міжкультурної компетентності соціальних працівників у американській системі вищої освіти присвячені дослідження У. Двора, Ч. Застору, М. Пейна, Р. Свідмора, Б. Шиффора та ін. Варто відзначити велику кількість праць вітчизняних науковців щодо системи соціальної роботи і підготовки фахівців в Україні (Л. Віннікової, І. Зверєвої, А. Капської, О. Карпенко, Н. Максимової, Л. Міщик, В. Поліщук, І. Цимбал та ін.). Незважаючи на значний обсяг зарубіжних наукових джерел з досліджуваної проблеми, питання формування міжкультурної компетентності соціальних працівників у вищих навчальних закладах США та виявлення можливостей адаптації позитивного досвіду у вітчизняних ВНЗ потребує більш ґрунтовного вивчення.

Постановка завдання (цілей статті). Метою статті є дослідження міжкультурної компетентності соціальних працівників і її складових, а також особливостей її формування в процесі професійної підготовки фахівців соціальної роботи у США.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розглянемо більш детально суть міжкультурної компетентності соціальних працівників та її складові.

Під міжкультурною компетентністю розуміється ступінь прояву фахівцем знань, умінь і навичок, які дозволяють правильно оцінювати специфіку й умови взаємодії з представниками різних культур, що проявляються у врахуванні їхніх традицій, звичок і психологічних характеристик, знаходити адекватні форми впливу на них з метою підтримки атмосфери взаємної довіри і конструктивного співробітництва, спрямованого на досягнення спільно визначених цілей соціальної допомоги.

У професійному співтоваристві фахівців соціальної роботи в США побутує думка, що традиційні підходи до надання соціальних послуг часто не тільки не враховують культурно специфічні потреби споживачів, але й виступають у ролі бар'єра для доступу до необхідної допомоги. Вони не враховують важливість індивідуальної ідентичності з точки зору раси, етнічної приналежності, культури. Для вирішення зазначеної ситуації необхідною умовою діяльності соціальних праців-

ників є рефлексивна інтеграція мовних здібностей, а також біо-психосоціальних професійних знань.

Мовні навички є основою міжкультурної компетентності, оскільки відсутність можливості спілкування мовою клієнта може призвести до помилок у діагностуванні та інтерпретації проблем людини. Тому однією з вимог в процесі підготовки соціальних працівників є вивчення принаймні однієї іноземної мови. Проте, як свідчить досвід соціальної роботи у США, завжди виникає потреба в усному перекладі деяких мов. Перекладачі цих мов проходять певну підготовку з психології та соціальної роботи для роботи в ролі партнера соціальних служб [6].

Знання психологічних особливостей представників різних етносів і культур. Ці знання означають розуміння та врахування в професійній діяльності особливостей сприйняття певних проблем у різних культурних групах – смерті, психічних відхилень, поведінкових проявів та ін. Важливо взяти до уваги, що психологічні проблеми часто мають соматичний прояв (описується клієнтом як фізичний біль). Наприклад, більшість представників західноєвропейських етносів описують свої психологічні симптоми як тривогу, депресію або суїцидальні нахили. Азіатські або латиноамериканські клієнти при цьому можуть скаржитися на фізичний біль. Діагностика та допомога в таких ситуаціях вимагають базових знань у галузі культурних традицій людини і тієї соціальної системи, в якій клієнт був сформований. Так, традиції допомоги в деяких африканських етнічних групах (наприклад, при психічних розладах) можуть бути засновані на використанні чорної і білої магії. Азіатські етноси інтерпретують психічне захворювання в рамках їхньої власної системи медичної діагностики та лікування, в якій фізичне тіло і відчуття сприймаються як єдине ціле. При цьому метою лікування є відновлення в організмі людини гармонії та рівноваги із силами Всесвіту для збереження фізичного та психічного здоров'я [1].

Професійні знання та саморефлексія. Діяльність соціальних працівників у США пов'язана з безперервним процесом навчання. Соціальні працівники повинні володіти спеціалізованими професійними знаннями, розуміти історію, традиції, цінності груп клієнтів, з якими вони працюють.

Міжкультурна компетентність не є статичною рисою і вимагає регулярного перенавчання та вдосконалення уявлень про культурне різноманіття. Як відзначається багатьма дослідниками, соціальні працівники повинні використовувати будь-яку можливість розширити свої культурні знання і досвід шляхом поглиблення розуміння в таких галузях знань: вплив культури на поведінку людини; установки і цінності; особливості організації підтримки в різних соціокультурних групах;

вплив соціальної політики на систему надання послуг; ресурси, які можуть бути використані для роботи з певними категоріями осіб; можливі протиріччя між професійними цінностями та потребами клієнтів з різних соціокультурних груп; відношення до влади в суспільстві, соціальних інститутів або установ і вплив на клієнтів, які представляють різні етнічні групи [2, с. 7].

Міжкультурна компетентність вимагає самостійної рефлексивної позиції фахівця соціальної роботи. При цьому загального розуміння проблеми крос-культурної взаємодії недостатньо. Необхідно володіти високим рівнем міжкультурної компетентності, який дозволяє розуміти динамічні процеси міжкультурного впливу і дає можливість говорити про ті культурно специфічні проблеми, які визначають досвід клієнта. Найчастіше під девізом “ми всі люди” мається на увазі, що “ми однакові” і тим самим ухиляється обговорення незручних тем етнічної приналежності [3]. Це вимагає практичного застосування концепції світогляду, яка базується на особистому досвіді розуміння й описання реальності.

Соціальний працівник діє в рамках власного світогляду і одночасно повинен зрозуміти й оцінити значення світогляду клієнта. Спроба замінити реальність клієнта на свою є прикладом пригноблення. Найважливішим компонентом ефективної крос-культурної діяльності є знання власного світогляду, в тому числі упереджень, які фахівець може відчувати в роботі з іншими.

Знання та навички соціальної роботи в полікультурному середовищі в поєднанні з саморефлексією можуть запобігти помилковим професійним оцінкам і діям, які часто виникають через стереотипність поглядів на певні групи клієнтів (наприклад, мігрантів).

У той же час, фахівці повинні мати на увазі, що культура не є статичною і знаходиться в постійному динамічному процесі перетворень. Це означає, що психологічні та соціальні проблеми (наприклад, першого покоління мігрантів) швидше за все відрізняються від проблем їх онуків. Питання раси та статі, які тісно пов'язані з культурним досвідом, також повинні бути прийняті до уваги. Так, афроамериканець, який належить до нижчого класу, часто розглядається як схильний до насильства, азіат – до покірності, навіть якщо об'єктивні дані свідчать про протилежне [6]. Іншими словами, міжкультурна компетентність передбачає поінформованість про небезпеку стереотипного сприйняття людей, яка часто базується на фантазіях і культурних забобонах.

На соціальному рівні розуміння світогляду клієнта, представника певної етнорасової групи, вимагає усвідомлення впливу соціально-економічних класів і дискримінаційного досвіду в суспільстві, сімейних і громадських структур, гендерних питань і проблем поколінь, значимос-

ті колективної пам'яті гноблення та (потенційної) підтримки в рамках культурних традицій.

Культурна компетентність у сфері прав людини. На основі Декларації ООН з прав людини кожна особистість має право на рівне ставлення. Однак, цей принцип не завжди дотримується на практиці. Культурна компетентність соціального працівника у сфері прав людини забезпечує можливість клієнту соціальних служб відчувати себе в безпеці і довіряти людям, які мають право впливати на його життя.

Соціальним працівникам необхідно мати уявлення про вплив соціальної політики та державних програм на різні групи населення, захищати права клієнтів у разі потреби. Однак, фахівці соціальної роботи повинні володіти технологіями активізації дискримінованих груп населення. Як зазначає Б. Соломон, активізація передбачає здатність клієнтів зробити що-небудь для себе, у своїх інтересах, у той час, як захист інтересів означає необхідність робити що-небудь для клієнта, замість нього. Відстоюючи права клієнта, соціальні працівники не повинні нав'язувати свої цінності; фахівцям варто зрозуміти, що має на увазі клієнт під необхідністю в захисті його інтересів. Досягнення взаємно узгоджених цілей у процесі надання допомоги можливе тільки на основі співпраці [4].

Важливою ланкою професійної діяльності соціальних працівників у США є проблема соціально-психологічної допомоги в процесі адаптації до нових умов життєдіяльності мігрантів і переселенців, представників етнорасових меншин. При цьому соціальні працівники спираються на дві основні моделі щодо проблеми адаптації до чужого соціокультурного середовища. Перша – “англійська модель” (С. Бохнер) – акцентує увагу на необхідності розпізнавання характеристик. У другій моделі – “американській” (Р. Бріслін, Д. Петерсен), підкреслюється фруструючий, стресовий характер входження в чужу культуру, відбувається поява культурного шоку, вказується на необхідність психотерапевтичного впливу на суб'єкта адаптації. Таким чином, у межах першого підходу вимагається застосування когнітивних і тренінгових технік роботи з клієнтами, в межах другого – систематизованої десенсибілізації. Це вимагає формування готовності фахівців соціальної роботи до роботи в міжкультурному середовищі.

Розглянемо деякі найбільш розроблені методи (програми крос-культурної орієнтації (Cross-Cultural Orientation Programs)), які використовуються в процесі підготовки соціальних працівників у США до роботи з представниками етнорасових груп. М. Пейдж визначає їх таким чином: це такі міжкультурні програми, які призначені для підготовки студентів до перебування в конкретній культурі з певною метою [6].

Виділяють три основні цілі зазначених програм:

1. Навчити, як потрібно вчитися.

2. Навчити, як формувати ізоморфні атрибуції (тобто такі уявлення про навколишнє середовище, які притаманні представникам певної культури), навчити “думати так, як це роблять вони”.

3. Навчити, як справлятися з нереалізованими очікуваннями, з фруструючими ситуаціями, дати уявлення про копінг-стратегії. Виділяють два основних типи копінг-стратегій: фокусування на вирішенні проблеми, яка передбачає зміну зовнішнього середовища або коригування особливостей власної особистості та фокусування на регулюванні власного емоційного стану [5, с. 120].

Зазначені програми передбачають чотири стадії експериментального навчання:

1) безпосереднє переживання істотної відмінності – основа (background);

2) рефлексія як наслідок такого специфічного досвіду – знання (knowledge);

3) концептуалізація, формування абстрактних понять на основі переживання відмінностей – розуміння (understanding);

4) активне оперування й експериментування з вивченими та усвідомленими поняттями – поведінка (behavior) [6].

Наведемо деякі конкретні програми крос-культурної орієнтації, які використовуються в процесі підготовки соціальних працівників до роботи в міжкультурному середовищі.

Університетська модель крос-культурної орієнтації (the University Model). Джерелом інформації є лектор або ж певний набір відео чи друкованих матеріалів, у яких представлена конкретна проблема. Недоліком цієї моделі навчання є те, що в реальному житті ізольовані та чітко визначені проблеми зустрічаються вкрай рідко. Тому в даній ситуації більш доцільним є застосування активних методів навчання. Ще одним суттєвим недоліком є відсутність емоційної включеності студентів у процес пізнання і недостатньо активне дослідження матеріалу. Оцінка успішності в засвоєнні нової інформації здійснюється на основі письмового звіту і не передбачає безпосереднього зворотного зв'язку, що теж значною мірою знижує ефективність даного методу. До того ж, основна увага приділяється вербальним і предметним кодам, тоді як більш ефективним для успішного засвоєння матеріалу є тренінг невербальної комунікації.

Поширеною є експериментальна модель (the Experimental Model), яка поділяється на дві техніки: відтворення соціокультурної ситуації та

симулююча гра. У першому випадку в тренінговій ситуації моделюються деякі проблемні обставини, а учасники групи пропонують і перевіряють на практиці різні шляхи вирішення даної проблеми. У другому випадку також має місце моделювання ситуації, проте джерело проблеми, культура-реципієнт, – це не реальна етнічна спільність, а надумана культура. В цілому даний метод спрямований на вироблення поведінкових навичок, однак, як і в будь-якому тренінгу, існують певні проблеми з перенесенням отриманих у тренінговій ситуації вмій у реальне життя.

Також застосовуються програми загальнокультурного тренінгу з акцентом на усвідомленні самого себе представником групи або культури. При цьому відбувається послідовне навчання індивідів усвідомлювати цінності власної культури, аналізувати відмінності між культурами і, в кінцевому підсумку, виробляти вміння “проникати” в культурні відмінності для підвищення ефективності взаємодії.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, розглянуті теоретичні положення та висновки поглиблюють концептуальні уявлення про міжкультурну практику соціальної роботи у США і створюють передумови для підвищення ефективності наукового забезпечення вітчизняної системи професійної підготовки соціальних працівників до роботи в полікультурному середовищі.

Література

1. *Cheung F. K.* Culture and mental health care for Asian Americans / F. K. Cheung // *The Journal of the California Alliance for the Mentally.* – 1999. – № 10 (1). – Pp. 43–45.
2. *Gallegos J. S.* The ethnic competence model for social work education / J. S. Gallegos. – Silver Spring, MD : National Association of Social Workers, 1982. – Pp. 1–9.
3. *Rodriguez E.* The heart of the matter: Worldview as a central concept in effective cross-cultural work / E. Rodriguez // *The Journal of the California Alliance for the Mentally.* – 1999. – № 10 (1). – Pp. 5–7.
4. *Solomon B.* Black empowerment / B. Solomon. – New York : Columbia University Press, 1977. – 438 p.
5. *Хармз В.* Психологическая адаптация эмигрантов (на материале исследования иракских эмигрантов в Швеции) / В. Хармз. – СПб. : Речь, 2002. – 240 с.
6. *Якубовская А. Е.* Современные подходы к формированию этнокультурной компетентности социальных работников за рубежом : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.05 “Теория, методика и организация социально-культурной деятельности” / Алла Евгеньевна Якубовская. – М. : РГБ, 2010. – 173 с.