

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ
Кафедра управління людським фактором

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач випускової кафедри
_____ Людмила СИДОРЧУК
«___» _____ 20__ р.



ДИПЛОМНА РОБОТА

ЗЛОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ МАГІСТР
за освітньо-професійною програмою «Психологія екстремальних і кризових
ситуацій»

**ТЕМА: ЗВ'ЯЗОК МІЖ РІВНЕМ МІЖКУЛЬТУРНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ
ТА СОЦІОКУЛЬТУРНОЮ ІНТЕГРАЦІЄЮ БІЖЕНЦІВ**

Виконавець: здобувачка групи 102М ПЕКС Манойло Катерина Андріївна

Керівник: професор кафедри, к.психол.н., доцент Петренко Олександр Віталійович

Нормоконтролер: професор кафедри, к.психол.н., доцент Петренко Олександр Віталійович

КИЇВ 2022

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Навчально-науковий інститут неперервної освіти

Кафедра управління людським фактором

Спеціальність 053 Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Людмила СИДОРЧУК

« ____ » _____ 20__ р.

**ЗАВДАННЯ на виконання дипломної роботи Манойло Катерина
Андріївни**

1. Тема роботи «Зв'язок між рівнем міжкультурних компетенцій та соціокультурною інтеграцією біженців», затверджена наказом ректора від «16» вересня 2022 р. № 1511/ст.
2. Термін виконання роботи: з 12.09.2022 р. по 30.11.2022 р.
3. Вихідні дані до роботи: 30 біженців з України, які проживають в різних країнах ЄС; в дослідженні були використані такі методики: опитувальник адаптації особистості до нового соціокультурного середовища Янковського, опитувальник AIC (Assessing Intercultural Competence).
4. Зміст пояснювальної записки: у роботі 3 розділи. Перший розділ містить теоретичний огляд проблематики поняття соціокультурної інтеграції біженців та міжкультурних компетенцій; у другому розділі представлено емпіричне дослідження зв'язку між рівнем міжкультурних компетенцій та соціокультурною інтеграцією біженців; третій розділ містить розробку тренінгу по формуванню міжкультурних компетенцій.
5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного) матеріалу: 1 таблиця, 9 рисунків; презентація Microsoft Office Point (11 слайдів).
6. Календарний план-графік

№ з/п	Завдання	Термін виконання	Виконання
1	Вибір теми та формулювання завдань	29.08.2022	Виконано
2	Затвердження теми на засіданні кафедри	29.08.2022-02.09.2022	Виконано
3	Тематичний добір та аналіз наукових праць з обраної теми	03.09.2022-10.09.2022	Виконано
4	Написання та оформлення теоретичного розділу	11.09.2022-31.09.2022	Виконано
5	Методологічне обґрунтування емпіричного дослідження	01.10.2022-16.10.2022	Виконано
6	Аналіз та інтерпретація отриманих результатів	17.10.2022-02.11.2022	Виконано
8	Оформлення дипломної роботи	02.11.2022-04.11.2022	Виконано
9	Подання дипломної роботи науковому керівнику	05.11.2022-13.11.2022	Виконано
10	Попередній захист дипломної роботи	14.11.2022-16.11.2022	Виконано
12	Подання дипломної роботи нормо контролеру та на підпис завідувачу кафедри	17.11.2022-20.11.2022	Виконано
13	Захист дипломної роботи	24.11.2020-25.11.2022	Виконано

7. Дата видачі завдання: «12» вересня 2022 р.

Керівник дипломної роботи _____ О. В. Петренко

Завдання прийняв до виконання  _____ К. А. Манойло

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до дипломної роботи «Зв'язок між рівнем міжкультурних компетенцій та соціокультурною інтеграцією біженців»: 86 сторінок, 1 таблиця, 10 рисунків, 86 використаних джерел.

Ключові слова: СОЦІОКУЛЬТУРНА ІНТЕГРАЦІЯ, МІЖКУЛЬТУРНІ КОМПЕТЕНЦІЇ, БІЖЕНЦІ.

Об'єкт дослідження – соціокультурна інтеграція біженців.

Предмет дослідження – зв'язок між рівнем міжкультурних компетенцій та успішністю соціокультурної інтеграції біженців

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та експериментально дослідити зв'язок між культурних компетенцій та соціокультурною інтеграцією біженців.

Методики дослідження:

- Опитувальник адаптації особистості до нового соціокультурного середовища Янковського.
- Опитувальник АІС (Assessing Intercultural Competence).

В результаті математичної обробки даних не було виявлено взаємозв'язку між рівнем міжкультурних компетенцій біженців та їх рівнем соціокультурної адаптації в приймаючих країнах.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ ТА МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ	9
1.1 Соціокультурна інтеграція, як явище сучасного світу: феноменологія та розуміння з позиції психологічної науки.....	9
1.2 Наукові погляди на детермінацію соціокультурної інтеграції особистості в нове соціальне середовище.....	21
1.3 Міжкультурна компетентність у вимірах психологічного знання...30	30
Висновки до першого розділу.....	45
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ МІЖ РІВНЕМ МІЖКУЛЬТУРНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ТА СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ	47
2.1 Обґрунтування та загальна характеристика методик емпіричного дослідження	47
2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	52
Висновки до другого розділу.....	56
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ ФОРМУВАННЯ МІЖКУЛЬТУРНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У БІЖЕНЦІВ	57
3.1 Теоретико-методологічна основа соціально-психологічного тренінгу «Формування міжкультурних компетенцій для життя закордоном».....	57
3.2 Програма соціально-психологічного тренінгу «Формування міжкультурних компетенцій для життя закордоном».....	60
Висновки до третього розділу.....	76
ВИСНОВКИ	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	79

ВСТУП

Актуальність дослідження. В сучасному глобалізованому світі, людство зустрічається із новими процесами та феноменами, які можуть викликати, як посилення старих, так і виникнення нових соціальних питань та соціальних проблем. Проблеми стають все більш комплексними, а їх взаємозалежність більшою. Міграція людей з одного регіону в інший відбувалася завжди, як примусово, так і добровільно, проте саме в останні 50 років вчені загострили свою увагу на проблемі інтеграції людей в нове соціальне середовище. А так, як кількість і мігрантів, і біженців збільшується щорічно, то питання не втрачає актуальності, але досі не має однозначної відповіді. Особливо складно знайти інформацію психологічного характеру про процес інтеграції, здебільшого наукова література носить соціологічний та політичний характер. В цій роботі ми акцентуємо увагу на соціокультурній інтеграції у зв'язку з переконанням, що відчуваючи себе в приймаючій країні, як вдома, знаючи мову, маючи місцевих друзів, підтримку і будучи здатним орієнтуватися в місцевих нормах, цінностях, способах вирішувати завдання і проблеми, легше проходити етами економічної інтеграції, на якій часто роблять акцент, прописуючи політику інтеграції біженців.

Міжкультурна компетентність є одним із можливих важелів соціокультурної інтеграції. Міжкультурні компетенції включають у себе знання про міжкультурні відмінності, навички ефективної взаємодії та реальне ставлення людини до представників інших культур. Навчання міжкультурним компетенціям часто проводиться для людей, які їдуть працювати або навчатися закордоном, вважаючи, що це допоможе людям швидше адаптуватися до нового середовища. В той же час, ми не зустрічали втілення подібного навчання в процес інтеграції біженців. Тому основним завданням цієї магістерської роботи є дослідження зв'язку між рівнем міжкультурних компетенцій та соціокультурною інтеграцією українських біженців в ЄС.

Об'єкт: соціокультурна інтеграція біженців.

Предмет: зв'язок між рівнем міжкультурних компетенцій та успішністю соціокультурної інтеграції біженців.

Мета: теоретично обґрунтувати та експериментально дослідити зв'язок міжкультурних компетенцій та соціокультурною інтеграцією біженців.

Завдання:

1. Визначити поняття інтеграції в сучасному світі з позиції психологічної науки.
2. Дослідити наукові погляди на соціокультурну інтеграцію в новому соціальному середовищі.
3. Окреслити поняття міжкультурної компетентності у вимірах психологічного знання.
4. Дослідити зв'язок рівня міжкультурних компетенцій та соціокультурної інтеграції біженців в приймаючому суспільстві.
5. Розробити тренінг для розвитку міжкультурних компетенцій.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що:

- поглиблено уявлення про соціокультурну інтеграцію українських біженців;
- досліджено зв'язок між соціокультурною інтеграцією та рівнем міжкультурних компетенцій;
- розроблено тренінгову програму для формування міжкультурних компетенцій у біженців.

Практичне значення. Матеріали даної роботи можна використовувати для проведення тренінгових занять з українськими біженцями для формування у них нових компетенцій та створення безпечного простору. Результати дослідження можуть застосовуватися як навчальний матеріал студентами. Крім того ці матеріали можуть бути використані для розробки нових досліджень.

Апробація дослідження. Основні положення дослідження були опубліковані у вигляді тез на II Всеукраїнській студентській науково-

практичній конференції «Практична психологія: сучасні реалії та перспективи».

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 86 найменувань. Основний зміст роботи викладений на 72 сторінках і містить 1 таблицю, 10 рисунків. Загальний обсяг роботи – 86 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ ТА МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

1.1 Соціокультурна інтеграція, як явище сучасного світу: феноменологія та розуміння з позиції психологічної науки

Контекст інтеграції іммігрантів значно змінився за останні десятиліття. Європейські суспільства стають дедалі різноманітнішими через регулярні хвилі імміграції, а політика інтеграції іммігрантів приймає багато різних форм. В цій магістерській роботі ми спрямовуємо свою увагу на процеси і особливості інтеграції біженців, хоча фактично соціокультурна інтеграція біженців та іммігрантів реалізується зазвичай однаково. Більше уваги приймаючі країни приділяють економічній інтеграції та підтримці біженців.

Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН) є частиною Організації Об'єднаних Націй (ООН), міжурядової міжнародної організації, заснованої в 1945 році, яка сприяє міжнародній безпеці та співробітництву у вирішенні міжнародних проблем економічного, соціального, культурного чи гуманітарного характеру. На 2022 рік членами ООН є 193 держави. Порядок денний УВКБ ООН базується на Загальній декларації прав людини (ЗДПЛ), яка з 1976 року має статус міжнародного правового акту, що означає, що вона є обов'язковою для всіх держав світу незалежно від того, ратифікували вони її чи ні. Тож, хоч директиви УВКБ ООН офіційно не є юридично обов'язковими, але вони міцно пов'язані з ЗДПЛ [45, ст.7].

Згідно з даними УВКБ ООН, станом на кінець 2021 року кількість біженців та шукачів притулку становила понад 7 мільйонів, що на 3 відсотки більше, ніж у попередньому році. Нещодавно визнаних біженців налічується 288 000, головним чином у Німеччині (79 700), Франції (51 000) та Італії (21

100). У 2021 році Туреччина залишається країною, яка приймає найбільшу кількість біженців у світі, станом на кінець року їх налічувалося понад 3,8 мільйона. Станом на кінець 2021 року майже 83 відсотки світових біженців були прийняті в країнах з низьким і середнім рівнем доходу, а 72 відсотки – у країнах-сусідах. Регіони, що розвиваються, несуть непропорційно велику відповідальність за розміщення біженців у своїх країнах [80]. За статистикою УВКБ ООН, кількість біженців з України в Європі на 28 вересня 2022 року сягає 7,5 мільйонів, кількість людей, які подалися на захист сягає 4,178 мільйони. Найбільша кількість українських біженців зареєстрована в Росії – 2,772 мільйони людей, в Польщі – 1,4 мільйони, в Німеччині – 1 мільйон, в Чеській республіці – 439 тисяч людей [81].

Безпрецедентним кроком стало те, що 4 березня 2022 року країни-члени ЄС, діючи за пропозицією Європейської комісії, вперше активували Директиву ЄС про тимчасовий захист. Ця директива, узгоджена в 2001 році як частина Тамперського процесу щодо створення Загальноєвропейської системи надання притулку, дозволяє ЄС колективно запроваджувати обмежений у часі режим захисту у випадку масового напливу біженців [85, ст.4].

За визначенням УВКБ ООН інтеграція розуміється як кінцевий результат динамічного та багатогранного двостороннього процесу з трьома взаємопов'язаними вимірами: правовим, економічним та соціально-культурним. Інтеграція вимагає зусиль усіх зацікавлених сторін, у тому числі готовності біженців адаптуватися до приймаючого суспільства, не відмовляючись від власної культурної ідентичності, а також відповідної готовності приймаючих громад і державних установ приймати біженців і задовольняти їх потреби [82, ст.14].

Європейська комісія (Єврокомісія) є виконавчим органом Європейського Союзу (ЄС). Він представляє інтереси ЄС загалом, а не інтереси окремих держав-членів ЄС. Основними функціями Єврокомісії є:

пропонувати законодавство, забезпечувати дотримання європейського права, встановлювати цілі та пріоритети для дій, виконувати рішення, дотримуватись договорів ЄС та керувати політикою та бюджетом ЄС, а також вести переговори про торговельні угоди між іншими країнами та ЄС [87]. 23 вересня 2020 року Європейська комісія представила новий пакт про міграцію та притулок, у якому наведено низку рекомендацій для держав-членів щодо сприяння інтеграції, а 24 листопада 2020 року Єврокомісія опублікувала новий План дій щодо інтеграції та інклюзії на 2021-2027 роки. Він є частиною комплексної відповіді на виклики, пов'язані з міграцією, запропоновані в Новому пакті про міграцію та притулок [58]. Цей план дій охоплює різні етапи та фази процесу інтеграції: заходи перед виїздом, прийом та рання інтеграція, довгострокова інтеграція, побудова інклюзивного та згуртованого суспільства [31, ст.3]. Він був створений на основі плану дій 2016 року, реалізація якого показала, що, незважаючи на те, що сфери, визначені планом дій, залишаються актуальними, необхідні більш активні дії для сприяння інтеграції жінок-мігранток, сприяння більшому залученню громадян ЄС з мігрантським походженням, більшого залучення приймаючої сторони суспільства в політиці інтеграції та інклюзії, а також посилення моніторингу і оцінки внесених змін [31, ст.5].

Робота ЄС щодо інтеграції та інклюзії ґрунтується на низці принципів та цінностей, якими також повинні керуватися держави ЄС, коли вони розробляють, впроваджують або переглядають свої стратегії. До переліку принципів та цінностей, які зазначені в Плані дій щодо інтеграції та інклюзії на 2021-2027 роки входять:

- «Інклюзія для всіх», що полягає в забезпеченні доступності всіх регулювань та роботі для забезпечення потреб всіх, включаючи мігрантів і меншини. Це означає адаптацію та трансформацію основної політики до потреб різноманітного суспільства, враховуючи специфічні проблеми різних груп. Дії, спрямовані на допомогу мігрантам в інтеграції, не повинні

здійснюватися за рахунок заходів, спрямованих на допомогу іншим уразливим групам. Навпаки, вони мають сприяти тому, щоб політика стала в цілому більш інклюзивною.

Очікується, що більш згуртоване та інклюзивне суспільство допоможе запобігти поширенню всіх форм екстремістських ідеологій, які можуть призвести до тероризму та насильницького екстремізму. Посилені превентивні дії можуть вирішити проблему соціальної напруги і таким чином сприяти інтеграції та мирному співіснуванню між громадами та окремими людьми. Зазначається, що інклюзія — це також усунення несвідомих упереджень і зміна способу сприйняття людьми один одного та їх реакцій на невідоме [31, ст.5].

- «Цільова підтримка там, де це необхідно» - в той час як основна соціальна політика має бути інклюзивною для всіх і враховувати потреби різноманітного суспільства, певним групам потрібна цілеспрямована підтримка для подолання конкретних проблем. Наприклад, нещодавно приїхавші біженці часто стикаються з низкою проблем під час адаптації та інтеграції в європейські суспільства. Для спрощення процесу входження в нове суспільство, мають бути розроблені цільові та адаптовані механізми підтримки.

- «Пріоритезація гендерних та антидискримінаційних питань» - враховуватимуться такі особистісні характеристики, як стать, расове чи етнічне походження, релігія та віра, сексуальна орієнтація та інвалідність, які можуть становити особливу проблему для мігрантів. План дій для попередження дискримінації базуватиметься на Стратегії гендерної рівності 2020-2025 рр. [33], Плані дій ЄС щодо боротьби з расизмом 2020-2025 рр. [32], Стратегічній рамковій програмі ЄС для ромів щодо рівності, інтеграції та участі [35], Стратегії рівності ЛГБТІК [34] та Стратегії щодо прав людей з обмеженими можливостями [36].

- «Підтримка на всіх етапах процесу інтеграції» - зазначається, що інтеграція може початися ще до прибуття в ЄС через дистанційні орієнтаційні

курси та бути ефективно пов'язаною із заходами після прибуття, що полегшить та прискорить процес інтеграції. Також процес інтеграції не зупиняється після певного періоду і тому наголошується на важливості довготермінової підтримки інклюзії та сприяння сенсовної залученості мігрантів до суспільного життя [31, ст.7].

- «Максимізація доданої вартості ЄС через партнерство з усіма зацікавленими сторонами» - Інтеграція відбувається в селах та містах, де люди живуть, працюють і ходять до школи. ЄС відіграє ключову роль у підтримці національних урядів та всіх інших учасників інтеграції шляхом фінансування, розробки практичних інструментів, координації дій та створення відповідні партнерства, але відповідальну роль в процесі інтеграції грають всі: уряди, спільноти, конкретні окремі люди, самі біженці. Чим більш залученими до спільного процесу будуть всі сторони, тим успішнішим буде результат [31, ст.8].

Оскільки процес інтеграції тісно пов'язаний із суспільством приймаючої країни, важливим є те, як бачить іммігрантів та біженців корінне населення, наскільки люди є відкритими, доброзичливими та наскільки позитивно вони сприймають представників інших культур, їх процес інтеграції в країну та вплив, який так чи інакше відбувається на приймаюче суспільство. Суспільне ставлення до імміграції в Європі формується такими різними факторами, як економічні інтереси, освіта, культура, медійний дискурс, місце проживання. Страх конкуренції на ринку праці, яка може бути спричинена іммігрантами, і ймовірним соціокультурним впливом мігрантів на приймаюче суспільство негативно корелює із відкритістю до них. Натомість, рівень освіти, також пов'язаний з такими факторами, як толерантність або політкоректність, схвальним ставленням до етнічної різноманітності, позитивно корелює із відкритістю до мігрантів. Також, схвалення міграції зменшується із зростанням віком корінних жителів у країнах, де іммігранти більше залежать від соціального забезпечення ніж самі корінні жителі. Загалом, література

сходиться до того, що вік негативно корелює зі ставленням до імміграції, також через наявність зв'язку між старінням і консерватизмом [48].

У той час як академічна література про ставлення громадськості до імміграції наявна у великій кількості та постійно розширюється, спеціальна література щодо ставлення громадськості до інтеграції іммігрантів поки що відносно обмежена. [59, ст.9]. Тим не менш дослідження показало сталість у поглядах громадян різних країн щодо того, що важливо та не важливо для інтеграції. Серед важливих факторів було виділено: можливість спілкуватися мовою приймаючої країни, необхідність робити внесок у систему соціального забезпечення шляхом сплати податків, прихильність іммігрантів до способу життя в приймаючій країні шляхом прийняття цінностей і норм суспільства [59, ст.13]. Респондентами також було визначено три основні перешкоди для інтеграції – недостатні зусилля іммігрантів, труднощі в пошуку роботи, дискримінація іммігрантів місцевим населенням. Порівняно з іншими опитуваними європейськими країнами, найуспішнішою інтеграцією іммігрантів в суспільство вважають жителі Ірландії, Люксембургу та Португалії. В опитуванні про позитивний вплив іммігрантів на країну найпершої зазначається Швеція, за нею йдуть Люксембург, Нідерланди та Ірландія [59, ст.25].

Наразі не існує єдиного методу ідентифікації соціальної інтеграції біженців, тобто розуміння інтеграційної політики та інтеграційної підтримки значно відрізняється між урядами і не існує систематичного методу визначення того, чи біженці інтегровані в їх приймаючу спільноту [82, ст.10]. Деякі науковці вважають, що економічна інтеграція є основою та передумовою соціальної інтеграції, тому вони використовують економічні показники для визначення соціальної інтеграції мігрантів. Вважається, що коли економічний дохід біженців близький до доходу корінного населення, то інтеграція відбулася успішно. В той же час специфічні культурні особливості можуть мати значний вплив на економічну інтеграцію. Наприклад, феномен

опозиційної ідентичності, запропонований антропологами С. Фордхам (S. Fordham) та Дж. Огбу (J. Ogbu), суть якого в тому, що деякі групи меншин можуть не визнавати поведінкових норм домінантної культурної групи і зумисно конструювати власну ідентичність, цінності, поведінку так, щоб це суперечило загальним нормам [13, ст.2]. Наслідком такої поведінки є низка соціальних конфліктів, що в свою чергу призводять до економічних конфліктів, проблем з працевлаштуванням тощо.

Теорія «плавильного котла» (Melting Pot Theory) припускає, що різні групи іммігрантів будуть прагнути «зливатися разом», відмовляючись від своїх індивідуальних культур і врешті-решт повністю асимілюються у домінуюче суспільство. Історично цей підхід використовувався для опису культурної інтеграції і асиміляції іммігрантів у США. У 1782 році французько-американський іммігрант Дж. Гектор Сент-Джон де Кревекер писав, що в Америці індивідууми всіх націй переплавляються в нову расу людей [71]. Проте в книжці «Поза межами плавильного котла» [44], що була однією з найвпливовіших книг, опублікованих у 1960-х роках, автори показують, що плавильного котла в США, а конкретніше – в Нью-Йорку, не сталося. Порівняно з «плавильним котлом», теорія «салатниці» (Salad Bowl Theory), яка зберігає унікальні ідентичності людей, які інакше були б втрачені через асиміляцію краще описує реальний перебіг подій.

У соціальних науках зустрічаються три основні точки зору на культурну інтеграцію: теорія асиміляції, мультикультуралізм і структуралізм. Під асиміляцією мається на увазі повне культурне розчинення груп-меншин в домінантній культурі. Перспектива мультикультуралізму пропонує альтернативний спосіб розгляду приймаючого суспільства, коли групи етнічних меншин стають його активним невід'ємним сегментом, а не ізольованою групою, яка зазнає дискримінації у різних сферах життя через свою відмінність. В свою чергу, структуралізм фокусує увагу на соціально-економічних чинниках, як запоруці успішної соціокультурної інтеграції.

Нерівний доступ до багатства, роботи, житла, освіти, та влади розглядається як структурне обмеження, яке впливає на здатність біженців та етнічних меншин інтегруватися соціально та культурно [2, ст.2].

В кінці 20го століття прийняття різноманітності культур, яке певний час суперечило загальноприйнятому баченню суспільства, стало тенденцією не лише в США та інших класичних країнах для імміграції, таких як Канада та Австралія, але і у більшій частині північної та західної Європи. Суспільний дискурс і державна політика, що стосуються інтеграції іммігрантів, стали набагато більш «диференційними» – набагато більш чутливими до «відмінностей», ніж вони були, скажімо, у період між двома світовими війнами у Франції чи США. У 1980-х і 90-х роках відбувся безпрецедентне розквіт диференційного дискурсу в політиці інтеграції в усіх західних країнах, але ці зміни не обмежувалися проблемою імміграції, це був набагато ширший і більш загальний рух. Наприклад, це стосувалося збереження або зміцнення регіональних мов і культур в Європі або у гіноцентричному фемінізмі, у публічному утвердженні альтернативної сексуальності, а також у запитах інших спільнот, наприклад людей з вадами слуху, на автономію [62, ст.532].

Тим не менш, вже на початку 21го століття по всій Європі одночасно починає зростати кількість аргументів, що засуджують мультикультуралізм, і з'являється критика про те, що особлива ліберальна ідеологія, яка домінувала в політиці з 1970-х років, зазнала цілковитої невдачі [83, ст.1]. З'являються занепокоєння щодо фрагментації суспільства і відродження інтересу до форм громадянської спільності.

Орвіл Тейлор зазначає, що хоч існує низка інтерпретації поняттю «культура», більшість авторів погоджуються, що існує взаємозв'язок між культурними паттернами групи людей та їх стратегіями виживання. Культура прямо пов'язана з дуже конкретними, матеріальними умовами життя групи людей (Harris 1974, 65). Культура містить цінності, переконання та практики, знання та досвід, який накопичувався і передавався крізь покоління і які

розділяють всі члени суспільства. Культура та ідентичність особистості є важливими елементами процесу інтеграції у приймаюче суспільство, проте є небезпека впасти в культуралістичну оману. П'єрік виділяє три типи таких помилок:

- Реіфікацію (уречевлення) культури – сприймання абстрактного поняття, як чогось матеріального і конкретного.
- Компарменталізацію – тенденцію бачити культури, як дискретні сутності з чіткими кордонами.
- Есенціалізм – сприймання культури, як автономного і незмінного явища, де люди лише пасивні носії культури [60, ст. 524].

Мультикультуралізм – найпоширеніший підхід до інтеграції. Оксфордський словник англійської мови, датує його першу появу 1957 роком в статті про Швейцарію, опублікованій в 1957 році, де термін визначається як «політика чи процес, за допомогою якого зберігається або підтримується різноманітна ідентичність культурних груп». Яким би чітким не було це визначення, воно залишає багато питань без відповіді, які можна трактувати по-різному, в залежності від власних цінностей, потреб та мети. В огляді цього терміна Стюарт Хол [46] згадує не менше ніж шість різних мультикультуралізмів: консервативний, ліберальний, плюралістичний, комерційний, корпоративний і критичний або «революційний» мультикультуралізм. Кожен має свій власний відмінний підхід до центральної проблеми багатокультурних суспільств, а саме: як примирити різноманітність із соціальною солідарністю. На крайніх кінцях спектру знаходяться «асиміляція» (усі, хто живе в одній країні, повинні мати, по суті, однакову культуру) і «мультикультуралізм відмінностей» [77], який вимагає, щоб суспільство не базувалося на одному наборі цінностей, а враховувало і визнавало рівність великої різноманітності культурних цінностей. В практичній реалізації, з одного боку, занадто велика різноманітність

ускладнює досягнення солідарності та демократії, з іншого боку, повна культурна однорідність є неможливою метою.

Деякі підходи до реалізації ідеї мультікультуралізму:

- «радикальний мультікультуралізм» - з погляду радикальних мультікультуралістів, практична реалізація мультікультуральних ідей полягає не у пошуку форм можливого співіснування окремих культур (як це відбувається в теорії ліберального мультікультуралізму), а в знаходженні для меншин точок розриву з домінуючою західною культурою. Вони вважають, що постколоніальним народам і меншинам необхідно відмовитися від західної універсальності в будь-якій з її історичних форм (християнська, ліберальна, марксистська), і або повернутися до своїх традиційних цінностей, або розробляти власні соціокультурні проекти.

- «поліцентричний мультікультуралізм» - ґрунтується на припущенні про існування багатьох епіцентрів естетики, культури, знань та історії. Поліцентричний мультікультуралізм часто прагне міркувати і судити як би з точки зору «маргінальної» культури, «маргінальної» свідомості, не просто як локальної групи зі своїми локальними інтересами, але як активного учасника подій, що впливають на історію та культуру зсередини.

- «повстанський мультікультуралізм» - найбільш радикальна форма мультікультуралізму, пов'язана безпосередньо зі спадщиною політичного активізму та етнічних самовизначень 1960-х років.

- «мультікультуралізм публічного простору» - наявність дискурсів щодо меншин, програм, спрямованих на сприяння рівності, інституційних структур, створених для надання кращих соціальних послуг тощо, часто виключають самі меншини з суспільної сфери більшості, і насправді не сприяють їхній взаємодії з більшістю.

- «критичний мультікультуралізм» - в своїй основі критичний мультікультуралізм висвітлює структурну нерівність з метою більш справедливого перерозподілу влади в суспільстві.

Підхід до інтеграції біженців та мігрантів змінювався протягом історії і залишається різним в різних країнах. Ставлення до цього питання варіюється в залежності від панівного дискурсу в конкретному регіоні, суспільстві та світі загалом. Міхаель Александер (2001, 2003, 2006) на основі дослідження 25 європейських міст у 12 країнах визначив п'ять широких категорій політичного підходу до мігрантів, які можна підсумувати як:

- Не-політичний – мігранти розглядаються як тимчасове явище, яке не впливає на місто.
- Політика гастарбайтерів – мігранти розглядаються як тимчасова робоча сила, яка згодом повернеться до країн походження.
- Політика асиміляції – мігранти сприймаються, як постійне явище, але очікується, що їх інакшість з часом буде поглинута домінантною культурою.
- Пліуралістична (або мультикультурна) політика – мігранти сприймаються, як постійне явище, і їх інакшість вітається.
- Міжкультурна політика – мігранти сприймаються, як постійне явище, але на їх інакшості не слід наголошувати [74, ст. 296].

Наприклад, хоча Амстердам чи Берлін могли в 1970х роках мати політику гастарбайтерів, зараз вони дотримуються пліуралістичного або міжкультурного підходу. Тим часом Афіни протягом більшості часу залишалися в категорії неполітичного підходу, а Лілль переважно дотримувався політики асиміляції [74, ст. 296].

На процес інтеграції також впливає ряд чинників, наприклад країна походження та приймаюча країна, рівень освіти, рівень та особливості імплементації програми інтеграції в приймаючій країні, ставлення корінного населення до біженців загалом і до їх конкретних виявів ідентичності (вік, релігія, національність, раса тощо), активність та залученість до інтеграції самої людини. І все ж таки, повертаючись до самого початку – хто визначає

що саме означає інтеграція, які її мірила, якою вона має бути? Визначається наявність економічної, соціокультурної та політичної інтеграції. Доволі часто акцент робиться на економічній інтеграції так, як вона дає самодостатність і характеризує наявність взаємодії, взаємообміну між людиною та суспільством. Для приймаючого суспільства важливо, щоб біженці самостійно могли піклуватися про себе і платити податки, а для біженців важливо бути здатними самостійно приймати рішення щодо свого життя. Також може вважатися, що економічна інтеграція – запорука соціальної інтеграції, проте фактично економічну інтеграцію не можна ототожнювати з соціальною. Деякі вчені вважають, що соціальна інтеграція – це психологічний стан, який можна визначити інтуїтивними відчуттями мігрантів, тому вони використовують анкети, засновані на психологічній обізнаності, для кількісної оцінки соціальної інтеграції. Однак у реальному процесі відповіді респондентів можуть не відображати їхню реальну ситуацію, враховуючи ймовірність упередженості в їх відповідях [70, ст.2].

Створення об'єднаного суспільства для всіх є самоочевидною метою. Відмінності, засновані на багатстві, місці проживання, статі, віці або етнічній приналежності, зменшують соціальну мобільність. Це, у свою чергу, призводить до фрагментації суспільства та має негативний вплив на розвиток регіону та такі цілі, як скорочення бідності, реалізація демократії, уникнення конфліктів тощо. Наприклад, інституційна нерівність у правах і обов'язках значить, що особи з певних соціальних груп мають більший шанс бути бідними. Групи, які зазнають дискримінації через законодавство та політику, не можуть отримати доступ до послуг і ресурсів на тих же умовах, що й інші [41, ст.13]. Тобто, вони обмежені в своїх можливостях, в можливостях реалізації свого потенціалу але також у можливості брати участь у формуванні суспільства, у формуванні дискурсу, брати повноцінну участь у публічному житті. Таке обмеження негативно впливає на всю спільноту не тільки тим, що не дає людям розвивати свій потенціал але і тим, що це створює видимі та

невидимі конфлікти між особистостями та групами і збільшує рівень злочинності. Не існує простого причинно-наслідкового зв'язку між бідністю, нерівністю та насильницькою злочинністю, однак є дані, які свідчать про наявність кореляції між рівнем злочинності та рівнем нерівності в суспільстві [41, ст.19].

1.2 Наукові погляди на детермінацію соціокультурної інтеграції особистості в нове соціальне середовище

Успішна інтеграція іммігрантів у суспільство, економіку та державний устрій приймаючих країн стала важливою проблемою для політиків та працівників соціальної сфери в останні десятиліття. Нажаль, науковий прогрес у вивченні інтеграції іммігрантів гальмується відсутністю загальноприйнятого показника інтеграції, який би дозволив накопичувати знання, шляхом порівняння досліджень в різних країнах [47]. Крім того, визначити чіткі показники соціальної інтеграції доволі складно, оскільки це радше про суб'єктивне відчуття людини і дуже залежить від політики та культури приймаючої країни та культури країни, звідки приїхали люди. Наприклад, в Швеції, як в країні, де соціальні стосунки будуються більш відсторонено, порівняно з Італією, не мати друзів серед місцевого населення може відчуватися цілком нормально, в той час, як в Ірландії, де соціалізація часто відбувається в пабах, люди, які не вживають алкоголю або просто не люблять заклади такого типу, можуть почуватися ізольовано і відокремлено від спільноти [78, ст.100]. Тобто, не існує універсального процесу соціокультурної інтеграції, оскільки все залежить від приймаючої культури та різниці між нею та рідною культурою людини. Щоб бути ефективними в цьому процесі, люди мають цікавитися культурою приймаючої країни та її повсякденними традиціями, повинні бути достатньо чутливими, щоб помічати культурні відмінності, а також бути готовими змінювати свої звички та поведінку [11, ст. 416].

Соціокультурна інтеграція пов'язана з процесами навчання та передбачає набуття ефективної та відповідної поведінки, соціальних навичок, володіння мовою та культурних знань [51, ст.223]. Цей процес включає в себе також зміну в самоідентифікації людини, зміну традицій, звичної рутини, соціальної поведінки тощо [20, ст. 2]. Пітер Бергман та Томас Лакман стверджують, що індивідуальністю не народжуються, а стають, будучи частиною суспільства: «Нема нічого більш колективного, ніж персональна ідентичність». Вона формується та змінюється через щоденний досвід взаємодії із довколишнім світом, через обмін інформацією, поглядами, переконаннями тощо [9]. Тобто можна зробити висновок, що при наявності контакту біженців із приймаючою спільнотою, інтеграція, через зміну поведінкових патернів та самоідентифікації, не може не відбуватися, але швидкість та ефективність цього природного процесу залежить від активної та усвідомленої позиції біженців.

Розвиток поняття ідентичності і культурної ідентичності зокрема почався з перших років 20-го століття. Воно займало центральне місце в соціальних наукових дослідженнях міжкультурних відносин і міжгрупової поведінки [24, ст. 54]. За словами Брубейкера та Купера, поняття ідентичність та його початкове поширення в соціальній науці відбулося в США у 1960-х роках. Наприкінці 1960-х років воно розвивалося разом із Рухом Чорної сили. Пізніше ідентичність торкнулася інших сфер, таких як стать, клас, раса, імміграція, сексуальність, релігія, етнічна приналежність, націоналізм, культура тощо [17].

За визначенням Рональда Джексона, американського вченого, професора комунікації, культури та медіа, ідентичність – це те, що надає особистості відчуття самовизначення. Це поняття займає важливе місце в сучасних соціальних наукових дослідженнях і піддається численним науковим дискусіям і критиці. Різні академічні та інтелектуальні дискурси спираються

на різне розуміння та різне використання концепції ідентичності. Є три поширені моделі ідентичності:

- модель Просвітництва - концептуалізує суб'єкта як єдину особистість із внутрішнім ядром, який розкривається в міру того, як індивід росте та розвивається, але який, по суті, залишається незмінним протягом усього життя
- соціологічна модель – в ній суб'єкт, впливає із зростаючої складності сучасного світу. Тут робиться більший акцент на інтерактивній природі ідентичності. Тут ідентичність опосередковує активний обмін індивіда з його соціальним середовищем, а також інтерналізацію соціально значущих значень і цінностей. Ця модель все ще передбачає внутрішнє ядро, але воно «формується та модифікується в безперервному діалозі з культурними світами «зовні».
- модель постмодерну – в цій моделі у суб'єкта немає єдиної істотної ідентичності, яка слугує стабільним ядром у центрі особистості. Натомість ідентичності постійно змінюються; вони є продуктом конкретних історичних, культурних та інституційних сайтів у межах конкретних дискурсивних утворень [7, ст. 10].

Більшість дослідників сходяться на думці, що ідентичність створюється та змінюється шляхом взаємодії [61, стр. 81]. Важливим є зв'язок між ідентичністю та самістю («я»), оскільки «я» впливає на суспільство через дії, а суспільство впливає на «я» через спільний культурний код. Ідентичність формується через взаємодію «я» із зовнішнім світом. Коли зовнішній світ змінюється, це впливає на самосприйняття людини, вона змушена робити переоцінку своїх життєвих орієнтирів та поведінкових стратегій, що змінює її самоідентифікацію. Конфлікт, який виникає між старою ідентичністю і формуванням нової можна вважати процесом, який супроводжує інтеграцію людини в новий соціум. Ідентичність особистості є складовою культурної або

колективної ідентичності, які впливають та змінюють одні одного. Едер визначає колективні ідентичності як наративні конструкції, які дозволяють контролювати межі спільної соціокультурної мережі, забезпечуючи її функціонування [26]. Власне, стаючи справжньою частиною спільноти, людина починає розділяти колективну ідентичність цієї групи людей.

Тобто, первинною детермінацією соціокультурної інтеграції є зіткнення двох або більше культур, внаслідок чого відбувається переосмислення своїх цінностей, переконань та поведінки і їх корегування для більш ефективного досягнення своїх цілей в новому соціокультурному середовищі. Важливо додати, що коли ми говоримо про біженців, особливо людей, які втікали від війни та насильства, ми говоримо ще і про перебудову власного «я» не лише в контексті зіткнення різних культур, а і в контексті травми, яку зазнали люди.

Культурна травма виникає, коли члени колективу відчують, що вони зазнали жахливої події, яка залишає невиліковні рани в їхній груповій свідомості, залишаючись назавжди в їхніх спогадах та змінюючи їхню майбутню ідентичність фундаментальним і безповоротним чином [1, ст.1]. Заявляючи, що травми «створюються, а не народжуються», інший дослідник – Смелсер, висловлює свою позицію наступним чином: колективна травма потребує інтерпретації. Ніщо, незалежно від того, наскільки сильним чи руйнівним не був би досвід, не буде культурно «травмуючим» саме по собі. Інтерпретація та прийняття є культурними процесами, зосередженими на визначенні, на сенсах, які потребують комунікації та людей, які її здійснюють [38, ст. 4]. Тобто, за словами Селмера, без осмислення і без свідомого надання сенсу подіям, культурна травма не відбувається, або іншими словами, культурна травма завжди супроводжується публічним дискурсом. Будь-яка травма може мати руйнівний вплив на суспільство та ідентичність або, навпаки, зміцнювати суспільство та ідентичність. Як правило, це деяка суміш обох [27]. Нам важливо пам'ятати про аспект травми, говорячи про інтеграцію

біженців, не лише індивідуальної, але і культурної, групової травми, оскільки це також суттєво впливає на процес формування нової ідентичності людини.

Різні поняття та підходи використовуються в соціальних дисциплінах для позначення моделей поведінки та процесів, які відбуваються під час взаємодії з культурно чи етнічно «іншими» людьми. Наприклад, мова — це більше, ніж просто функція спілкування один з одним, вона має вирішальне значення для нашого мислення, оскільки різні мови створюють різні інтерпретації однієї ідеї. Мова та культура дуже взаємопов'язані, мова відображає світогляд та цінності спільноти. Можна вивчити нову мову граматично, словесно, технічно, але для того аби по-справжньому оволодіти новою мовою, треба вивчити тип мислення людей, які нею спілкуються, треба розширити світогляд. Але спочатку відбувається «оніміння», коли нова мова ще не пізнана, а рідну мову неможливо використовувати. Разом з мовою відмирає частина ідентичності.

Зустріч з новим, з іншим може сприйматися свідомо чи несвідомо, як загроза своїй ідентичності, як через мову, так і через інші культурні аспекти. В соціальній психології існує дихотомія «Свій»-«Чужий», суть якої в тому, що люди схильні спрощено ділити оточуюче на своє та чужорідне. Своє – безпечне та зрозуміле, бажане і приємне. Чужорідне – незнайоме, потенційно небезпечне. У цього механізму є своя утилітарність, проте це природньо створює додаткову перешкода на шляху інтеграції та реалізації себе в новому суспільстві. Загалом, люди визначають і позиціонують себе обираючи те, до чого вони належать і те, до чого не належать (цінності, переконання, групи тощо), і це часто протиставляється. Тобто, якщо щось моє, правильне і цінне, то протилежне до нього і все, що не схоже на нього - вартує засудження. В Стамбулі проживає багато різних етносів, які живуть групами і переважно не перетинаються. Місто спеціально створює культурно-партисипативні проекти для дітей різного походження, щоб через дітей знайомилися і сім'ї з різних культур. Діти, виростаючи в двох культурах: культурі походження батьків та

культурі приймаючої країни – більше гнучкі. Коли діти біженців або іммігрантів у підлітковому віці визначають себе, вони вибирають те, що є цінним і значущим для них, порівнюючи обидві культури, що є ознакою культурною гібридності.

Концепція культурної гібридності, яка описує змішування двох культур, вперше була розроблена з теорії культури та літератури для опису колоніального антагонізму, наслідків колонізації, завоювання і підкорення однієї культури іншою. «Культурна гібридність - це суміш двох соціальних мов у межах одного висловлювання, зустріч, на арені висловлювання, між двома різними мовними свідомостями, відокремленими одна від одної епохою, соціальною диференціацією чи якимось іншим фактором» [5, ст.358]. Гібридна ідентичність в свою чергу виявляється в суміші ідентичності, яку людина несе зі своєї країни походження та яку отримує в новій країні. Через зустріч з новими стандартами, які базуються на основі цінностей культури та системи приймаючої країни, змінюється сприйняття світу. Деякі біженці, особливо з першого покоління, мають чітке відчуття моноприналежності до країни походження. Але навіть якщо це почуття емоційно зберігається, однак на когнітивному рівні визнається мультикультуралізм [19, ст. 242].

Культурна гібридність може виражатися по-різному. Фордермаєр описує такі 4 типові стратегії реконструкції ідентичності:

- «Корінний іноземець» (the native foreigner) — це тип стратегії, заснованої на тотальній асиміляції, коли біженець відмовляється від власної культурної ідентичності та приєднується до культурної маси приймаючої країни. Часом такі люди стають більше місцевими, ніж самі місцеві. Особливо вмотивованими до такої стратегії поведінки є ті люди, які мали негативний досвід життя в країні походження, не могли там реалізуватися, бути маргіналами. В такій стратегії є своє підводне каміння, оскільки розділяючи теперішнє, у людини немає спільного минулого з приймаючим суспільством і тому вона насправді не може повністю асимілюватися. В той же час, конфлікт

минулої ідентичності, якої хочеться позбутися і бажаної недосяжної ідентичності, яку хочеться отримати, призводить до виникнення нестабільної ідентичності, в якій людина не знає ким вона є насправді [19, ст. 243].

- «Ностальгічний тип» (the nostalgic) – це стратегія, в якій біженці не відмовляються від свого коріння, а навпаки, намагаються зберегти його і в приймаючій країні. Такі люди живуть ностальгією за минулим, за культурними формами країни свого походження і намагаються уникати нових впливів. Вони інтегруються в спільнотах, які мають те саме походження (мусульмани, євреї, українці, сирійці тощо) оскільки це покриває їх потребу в безпеці через спільну мову та культуру, але є національності, які скоріше уникають такої соціалізації, бо напруга від спілкування може переважити їх переваги. У той час як цей біженці з Конго чи Сомалі, уникають контактів з членами своєї громади, чеченські, шрі-ланкійські та турецькі біженці опираються на допомогу співвітчизників [78, ст. 98]. Люди, які використовують стратегію ностальгічного типу, мають дуже сильну, визначену ідентичність, проте мають ризик зупинитися у власному розвитку і опинитися у соціальній ізоляції віддаляючись як і від приймаючої країни, так і від країни походження, яка продовжує розвиватися в своєму власному руслі [19, ст. 244].

- «Синтетичний тип» Власне «гібридна» - синтез двох вищеописаних стратегій. Перевагою цієї стратегії є те, що мігрант може вести переговори між більшою кількістю культур, намагаючись зрозуміти їх, поєднати разом, проте така людина, намагаючись залишатися лояльною до культури походження, але водночас бути активним членом приймаючої культури, за Фордеймаєром, ніде не почуватиметься як вдома, і її ніде не будуть сприймати повністю «своїм».

- «Космополіт» - ця стратегія не намагається заперечувати походження людини, заперечувати зміни або йти на компроміси, балансує між культурою країни походження і приймаючою країною, а приймає минуле та сьогодення, якими вони є. Він вірний своєму корінню рефлексивним, а не

ідеалістичним способом, також, не намагається його знищити. Паскаль Захарі говорить про «коріння та крила» людини таким чином, що коріння символізує зв'язок індивіда з його походженням, тоді як крила представляють його відкритість для нової культури [86, ст.21]. Людина-космополіт має міцне коріння у формі етнічних чи сімейних стосунків, яке необхідне для психічної стійкості та для готовності відкриватися новому. Вона рефлексує над своїм минулим, визнає всю свою історію з усіма її частинами, протиріччями та амбівалентностями, що зміцнює його здатність до критичного осмислення та прийняття рішень в теперішньому і майбутньому. В житті такої людини важливу роль відіграють не лише життєві обставини, але і особиста відповідальність. Центр ідентичності космополіта знаходиться в його індивідуальній ідентичності, а не в колективній, що визначає його, як особистість, здатну подолати певний зовнішній вплив, відмовитися від упереджень і приймати зміни усвідомлено [19, ст. 246]. У людини-космополіта відсутній внутрішній конфлікт між минулим та теперішнім, відсутня потреба йти на компроміс, бажаючи бути водночас і частиною культури походження і частиною приймаючої культури.

Загалом інтеграція відбувається за рахунок співпраці всіх сторін процесу: самих біженців, приймаючого суспільства та приймаючої країни, як політично-соціальної інституції. У біженців має бути бажання та воля робити зусилля для інтеграції і, як було зазначено вище, гарне знання і прийняття свого походження і відкритість до зустрічі з новою культурою. Приймаюче суспільство має бути відкритим, розуміючим та не зверхнім. Приймаюча країна має створювати для біженців умови для інтеграції, а не перешкоди.

Труднощі з якими зустрічаються біженці на шляху інтеграції пов'язані із рівнем знання місцевої мови, страхом бути неприйнятним, расизмом, різними фінансовими можливостями, відсутністю вільного часу, сегрегацією від корінних жителів в великих містах, культурними відмінностями і нерозумінням правил взаємодії в новому середовищі та відсутності

культурного «бекграунду», який би, наприклад, допомагав розуміти місцеві жарти та іронію тощо.

Вважається, що одним із ефективних способів інтегруватися, а саме розширити свої соціальні зв'язки та покращити мову є працевлаштування та волонтерство. Працевлаштування дає людині відчуття гідності та залученості, а також значно впливає на її сприйняття корінними жителями (як повноцінного учасника в економічному житті країни, а не як «паразита»). Проте часто воно не дає людям відчуття себе частиною суспільства, частиною певної спільноти. Такий досвід можна отримати займаючись волонтерською діяльністю [78, ст. 98]. Багато українців, які переїхали у зв'язку з війною закордон, почали створювати волонтерські спільноти, підтримуючи один одного та створюючи додатковий сенс. Варто зазначити, що українці мають змогу бути залученими до таких проєктів через програму Тимчасового захисту, який дає їм грошову підтримку та можливість одразу активно включатися в життя, шукати роботу тощо. За нормальних умов, люди, які шукають захист і подають документи, щоб отримати статус біженця, не мають права працювати і живуть в спеціальних центрах, які часто знаходяться за містами. У людей є багато вільного часу, але можуть виникати труднощі із тим, аби платити за проїзд, щоб діставатися до можливих місць волонтерства. Отримуючи статус, вони в короткий термін мають знайти собі роботу і окреме житло. Найчастіше біженці займаються роботою яка є нижчою за наявну в них кваліфікацію і є виснажливою, тож у них не залишається сил і часу на додаткову неоплачувану роботу (волонтерство) а також на соціальне життя, заняття спортом тощо [78, ст. 100].

Соціокультурна інтеграція це вулиця з двостороннім рухом, де дуже важливими є залученість корінного населення та підтримка через державні та локальні програми, які дадуть можливість біженцям жити активне соціальне життя, а не лише виживати. Самі біженці обирають ту чи іншу стратегію поведінки в залежності від своїх особистісних рис, життєвого досвіду, освіти,

зв'язку з країною походження, умов за яких відбулася зміна місця проживання тощо.

1.3 Міжкультурна компетентність у вимірах психологічного знання

Remember that all things are only opinions and that it is in your power to think as you please. (Marcus Aurelius)

“Як я буду розказувати жабі про море, якщо вона ніколи не покидала свого ставка?” (Чунг Цу, 4 століття до нашої ери)

Як наслідок глобалізації та великої кількості біженців по всьому світу, міжкультурне спілкування стало повсякденною реальністю: в школах, офісах, на конференціях, в лікарнях, в приватному житті. Це суттєво впливає на суспільства, які приймають велику кількість іммігрантів та біженців так само як впливає на культуру людей, які примусово чи за власним бажанням змінили своє місце проживання.

Міжкультурні зустрічі можуть проходити легко або, навпаки, можуть супроводжуватися напруженням, непорозуміннями та відкритими або прихованими конфліктами. Цих ситуацій можна уникнути або принаймні пом'якшити їх, при наявності певної ментальної, світоглядної рамки у учасників взаємодії. Такою рамкою є міжкультурна компетентність, для набуття якої потрібен час, досвід і зусилля самої людини [43]. Люди не завжди усвідомлюють, що їхній світогляд, цінності і переконання є ніщо інше, ніж продукт їхньої культури, і що за межами їх культури норми можуть бути іншими, якщо не зовсім протилежними. Як наслідок, люди не завжди усвідомлюють, що їхнє ставлення і спосіб спілкування повинні бути адаптовані, в залежності від культури людини, з якою відбувається взаємодія. Шукаючи шляхи для максимально ефективної взаємодії, науковці та практики розробили безліч моделей міжкультурних компетентностей в таких галузях, як глобальне лідерство [12], міжнародний бізнес [53], міжкультурна комунікація

[54], міжнародна освіта [22], міжкультурна психологія [10]. Навіть в DSM-5 (Діагностичний та статистичний посібник з психічних розладів) є окремий розділ, який наголошує на важливості міжкультурних відмінностей під час діагностики психічних розладів. Для того, аби бачити іншу людиною такою якою вона дійсно є, треба розглядати її поведінку та слова в контексті її культури, а не через призму своїх власних переконань. Такі навички і є частиною міжкультурних компетенцій.

Історично склалося так, що основна увага до міжкультурної компетентності виникла в результаті дослідження досвіду американців та західноевропейців, які працювали за кордоном у 1950-х, 1960-х і на початку 1970-х років (наприклад, волонтерів Корпусу миру). Ці ранні дослідження зазвичай мотивувалися очевидними проблемами міжкультурної комунікації, які перешкоджали співпраці між людьми різного походження [57, ст.186]. Наприкінці 1970-х і 1980-х років дослідження міжкультурної компетентності розширилися й охопили навчання за кордоном, міжнародний бізнес, крос-культурну підготовку емігрантів та акультурацію іммігрантів. У ці роки в дослідженнях міжкультурної компетентності використовували оцінювання ставлення особистості, її цінностей і мотивів, як правило, шляхом коротких самозвітів, опитувань або відкритих інтерв'ю. В той час була прийнята концепція комунікативної компетентності Делла Хаймса (ICC - Intercultural Communication Competance) замість терміну, який використовував раніше Хомський – «мовна / лінгвістична компетентія». Фактично Хаймс тоді змістив фокус з знання граматики мови до знання того, як використовувати цю граматику в комунікативних подіях [6, ст. 1]. Для розвитку дослідження міжкультурних компетенцій це важливо у розрізі переходу від описового підходу до практичних комунікативних моделей, яким можна навчити. Мета та фокус оцінки міжкультурної комунікації були зосереджені навколо чотирьох основних цілей: (1) пояснити невдачу інтеграції при переїзді за кордон, (2) передбачити успіх за кордоном, (3) розробити стратегії відбору

персоналу та (4) розробити, і реалізувати методології навчання міжкультурної компетенції [65, ст. 230].

Сьогодні дослідження міжкультурної компетенції охоплює широкий спектр: міжнародні школи, навчання медичного персоналу, короткострокові програми навчання за кордоном і постійне проживання в інших культурах. Цілі дослідження міжкультурних компетенцій також різноманітні. У міру того як фокус і мета дослідження міжкультурної компетентності розширилися, підходи до її опису та оцінки також еволюціонували, від коротких опитувань до більш складних поведінкових самооцінок. В той же час, через майже двадцять років після того, як Рубен проголосив необхідність концептуальної ясності [65, ст. 234], до сьогодні зберігається безліч підходів до визначення та оцінювання міжкультурної компетентності.

На основі публікації ЮНЕСКО про міжкультурні компетенції [79] міжкультурні компетенції визначаються як адекватні знання про окремі культури, а також загальні знання про проблеми, що виникають, коли представники різних культур взаємодіють, дотримання сприйнятливого ставлення, яке заохочує встановлення та підтримку контакту з представниками інших культур, а також володіння необхідними навичками для цієї взаємодії. Ще одне визначення говорить, що міжкультурні компетенції пов'язані з покращенням людських взаємодій, незважаючи на відмінності, як всередині суспільства (відмінності через вік, стать, релігію, соціально-економічний статус, політичну приналежність, етнічну приналежність тощо), так і за кордоном [25, ст.5]. Міжкультурні компетентності включають в себе теоретичні знання про міжкультурні відмінності, реальне ставлення особистості до цих відмінностей, навички, які можуть бути застосовані в міжкультурних ситуаціях та усвідомлення людиною себе, своєї культури, інших культур і реакцій які виникають під час взаємодії з іншими, наприклад, усвідомлення того, як її дії можуть бачити та трактувати інші люди [40].

Що лежить в основі міжкультурної взаємодії і як моделі міжкультурної компетенції пояснюються у вимірах психологічного знання? Культурні непорозуміння, напруженість і нетерпіння виникають внаслідок обмеженості світогляду однією культурною рамкою. Загальною психологічною тенденцією людей є спрощення когнітивних уявлень про соціальний та культурний світ шляхом поділу інших людей на окремі соціальні категорії, тобто сприйняття людей з інших культур, як «недиференційованих предметів єдиної соціальної категорії», а не як індивідів [76, ст. 28]. Люди змушені виходити за межі своїх уявлень, за межі звичного для них дискурсу, опиняючись в умовах культурного плюралізму для того, аби знайти спільну мову з представниками інших культур, проте це вимагає зусиль. Природною психологічною тенденцією скоріше буде етноцентрична поведінка, стереотипізація, упередження, схильність до підкреслення відмінностей, деперсоналізація та деіндивідуалізація, використання мови ненависті. Така когнітивна поведінка обмежує міжкультурну комунікацію, оскільки створює самоздійснювані пророцтва, спонукаючи людей бачити лише ту поведінку, яка підтверджує їх очікування, побоювання та переконання, навіть, якщо це не відповідає дійсності [24, ст. 55]. Академічною базою для вивчення та застосування на практиці міжкультурних компетенцій слугує соціальна та культурна або крос-культурна психологія.

Крос-культурна психологія займається критичним і порівняльним вивченням впливу культури на особистість. Вона вивчає психологічні відмінності людей з різних культур, причини їх виникнення а також шукає психологічні феномени, які характерні для всіх людей та культурних груп. Наприклад, наявність відносно стійких патернів мислення, відчуття та реакцій або такі універсальні риси, характерні людям з будь яких культур як нейротизм, екстраверсія, відкритість до нового досвіду, конформізм, сумлінність тощо [21, ст. 33].

Культурна психологія стверджує, що людська поведінка має сенс лише, якщо її розглядати в тому соціокультурному контексті, в якому вона відбувається і що поведінка та ментальні процеси людини є результатом взаємодії між людиною та локальною культурою. Культурна психологія вивчає взаємозв'язок між психологією особистості та культурою, в якій вона живе. Наприклад, як та чи інша релігія впливає на побудову стосунків в конкретному регіоні.

Соціальна психологія досліджує те, як на поведінку особи або групи впливає присутність і поведінка інших. Основне питання, яке ставить соціальна психологія, полягає в наступному: як і чому фактична чи уявна соціальна взаємодія з іншими впливає на людські думки, почуття, переконання, наміри та цілі.

Вищенаведені психологічні науки пояснюють міжкультурну компетентність, взаємозв'язок особистої ідентичності та групової ідентичності, як працюють стереотипи та упередження, чому людське сприйняття викривлене і що ми можемо зробити щоб бути ближчими до пізнання багатогранності світу та інших людей.

В основі поняття міжкультурної компетентності лежить культура. Культура - це погляди, поведінка та символи, які поділяються великою групою людей і зазвичай передаються від одного покоління до іншого. Погляди включають в себе переконання (політичні, ідеологічні, релігійні, моральні тощо), цінності, загальні знання (емпіричні та теоретичні), думки, забобони та стереотипи. Поведінка включає широкий спектр норм, ролей, звичаїв, традицій та звичок. Символи представляють собою речі або ідеї, значення яких їм надають люди. Символ може мати форму матеріального об'єкта, кольору, звуку, гасла, будівлі або будь-чого іншого. Люди надають специфічні значення конкретним символам і передають їх наступним поколінням, створюючи таким чином культурні символи [14, ст.25]. Культуру також можна описати як таку, що має явні і неявні (приховані) характеристики. Явні характеристики

— це те, що можна спостерігати (одяг, музика, архітектура, свята). Приховані характеристики стосуються того, що лежить за поведінкою людей, їх цінності, переконання та історія, що сформувала таку цю культуру [21, ст. 35]. Для того, щоб дізнатися про явні культурні характеристики достатньо поїхати в певну країну у відпустку, але для того, щоб зрозуміти неявні характеристики, треба або навчатися або достатньо довго прожити в конкретній культурі. Наприклад, людина з Китаю, ймовірно, буде чекати в розмові на достатньо довгу паузу для того, аби заговорити, а людина з США ймовірніше знайде можливість сказати те, що хоче не чекаючи на паузу. Для того, аби не здаватися грубим чи занадто скромним, важливо розуміти за якими принципами функціонує суспільство і які цінності лежать в основі поведінки людей. Тим не менше недостатньо розуміти лише культуру країни, з якої походить конкретна людина або група людей. Ми формуємося як суспільством, так і культурою навчальних закладів та компаній, в яких ми працюємо, соціальними колами, власними, набутими цінностями. Кожна людина – дуже складна комбінація характеристик, тому міжкультурна компетентність, як ми побачимо далі, це так само складна комбінація рис, знань та вмінь, які набуті особистим досвідом.

Для того, щоб краще зрозуміти принцип дії міжкультурних компетентностей ми розглянемо як це працює на прикладі знань, якими володіють і які використовують люди у своєму повсякденному житті. З точки зору психології існує як мінімум чотири види знань: наукове, популярне, ідеологічне та правове (законне) [21, ст. 41]:

- Наукові знання. Цей тип знань є похідним від систематичного спостереження, вимірювання та оцінки широкого кола психологічних явищ. Спостереження систематизуються й узагальнюються у вигляді наукових понять і теорій. Наукові погляди на психологію змінюються — як і належить — на основі нових даних. Те, що вважалося науковим, змінювалося протягом історії та від країни до країни. Деякі наукові теорії мали академічну повагу в певні періоди, а потім їх замінили іншими теоріями [21, ст. 41].

- Народне (популярне) знання охоплює сукупність популярних вірувань і припущень. Ця «повсякденна психологія» сформульована народом для народу. Його припущення варіюються від загальних (наприклад, віра в здатність снів передбачати майбутнє) до дуже конкретних (що певний предмет одягу принесе удачу). Як і багато років тому, таке народне знання досі має величезний вплив на життя мільярдів людей. Наукові знання перебувають у постійній конкуренції з народними переконаннями, іноді підтверджуючи їх, а іноді викорінюючи. Наприклад, історично склалося так, що багато людей регулярно, але помилково пов'язують певні національні чи етнічні групи з виразними особистісними рисами та/або рисами: американці амбітні та грубі, британці ввічливі та сварливі, китайці слухняні та ввічливі, проте такі спрощені узагальнення є неточними, в будь-якому разі – не науковими [73].

- Ідеологічне знання має за основу людські цінності. На відміну від популярного знання, цей тип знань впливає з цілісних і стійких уявлень про світ, природу добра і зла, правильну і неправильну поведінку, мету людського життя. Знання, засновані на цінностях, відрізняються від поширених переконань, оскільки вони ґрунтуються на наборі чітко сформульованих стандартів, які не обов'язково вимагають емпіричного дослідження. Ідеологічне, або засноване на цінностях, знання можна сприймати як догматичне, оскільки його принципи зазвичай не підлягають оскарженню чи перевірці. Наприклад, глибоко вкорінена віра в існування душі як нематеріальної та безсмертної субстанції є безсумнівною цінністю для багатьох людей. Релігія як соціальний інститут пропонує один із найвидатніших видів ціннісного знання. У сучасній Південній Кореї, наприклад, смартфони співіснують з традиціями прямого спілкування з безліччю богів і духів [69].

- Четвертий тип знань існує у формі законів та інших приписів, встановлених владою. Ці знання включають правила та принципи, які можуть використовуватися владою та самими людьми для винесення суджень про психологічні аспекти людської поведінки. Правові знання дають підстави для

прийняття важливих рішень щодо життя і смерті, шлюбу, осудності людей, здатності виховувати дітей тощо. Наприклад, те, що в більшості західних суспільств вважається «смертю» з правової точки зору, має мало спільного з релігійними віруваннями людей в існування душі. Юридичним показником фізичної смерті є припинення діяльності мозку. Питання про те, чи є особа достатньо зрілою для вступу в шлюб і здатною постати перед судом, теж вирішуються правовими нормами [21, ст. 43].

Всі чотири типи знань глибоко взаємопов'язані. У певні періоди історії доктрини, засновані на цінностях, які часто були впроваджені в організовану релігію, мали величезний вплив на популярні, наукові та правові знання. Глибокі культурні знання, засновані на цінностях, мають тенденцію протистояти швидким змінам, але вони також трансформуються. Правові психологічні знання змінюються разом із зміною світобачення, що відбуваються в суспільстві.

Зустрічаючись із новою культурою, людина також зустрічається із новим знанням, яким оперують люди даної культури. Популярні та ідеологічні переконання можуть створювати найбільше складнощів, оскільки вони відносяться до прихованих, неявних характеристик культури: ставлення до виховання дітей, переконання щодо того, що таке здорове харчування, норми гігієни, культура поведінки на робочому місці тощо. Наявність відповідних знань про іншу культуру це лише частина міжкультурної компетентності, яку найлегше виміряти і розвинути.

Існує декілька різних моделей, які пояснюють складові міжкультурної компетентності. Деякі елементи перетинаються та повторюються, деякі з них – унікальні для конкретної моделі. Одними з найперших дослідників були Гарднер (Gardner), Гатрі (Guthrie), Сміт (Smith), які в шістдесятих роках досліджували особливості міжкультурної компетенції в контексті адаптації до нової культури, і такі особисті характеристики, як чутливість, стабільність, відкритість та гнучкість. Хаммер, Гудикунст і Вайзман в сімдесятих роках

визначали як виміри міжкультурної ефективності: міжособистісні стосунки, психологічний стрес і ефективність спілкування [57, ст. 186]. Рубен змістив фокусз особистісних рис та ставлення, способу мислення на поведінковий підхід. Він закрит розрив між знанням і поведінкою, тобто між тим, що люди знають як міжкультурну компетентність, і тим, що ці особи насправді роблять у міжкультурних ситуаціях. Рубен вважав, що доволі часто ііндивід, який надзвичайно добре обізнаний у теоріях міжкультурної ефективності, має найкращі мотиви та щиро стурбований тим, аби комунікація відбулася якнайкраще, не може продемонструвати це розуміння у власній поведінці» [66, ст. 20].

Рубен стверджував, що для оцінки поведінки індивідів необхідно використовувати такі міри компетентності, які відображають здатність індивіда демонструвати концепції у своїй поведінці, а не лише наміри, знання, ставлення чи бажання [64, ст. 337]. Він виділив сім вимірів міжкультурної компетентності на основі яких була розроблена шкала для вимірювання міжкультурної компетентності – BASIC (Behavioral Assessment Scale for Intercultural Competence):

1. Прояв поваги – здатність людини висловлювати повагу та позитивне ставлення до інших людей.
2. Підхід до взаємодії – здатність людини реагувати на інших описово, без оцінки та без засудження.
3. Орієнтація на знання – здатність індивіда розпізнавати, наскільки знання є індивідуальними за своєю природою. Іншими словами, орієнтація на знання описує здатність індивіда розпізнавати та визнавати, що люди пояснюють навколишній світ різними способами з різними поглядами на те, що є «правильним» і «істинним».
4. Емпатія — це здатність людини поставити себе на місце іншого.

5. Самоорієнтована рольова поведінка – здатність індивіда бути гнучким і функціонувати в ініціюючих і гармонізуючих ролях. Тобто виступати в активній ролі, уточнюючи інформацію та питаючи роз'яснень, для дійсного розуміння ситуації.

6. Управління взаємодією — це здатність особи брати участь в обговоренні, ініціювати та припиняти взаємодію на основі оцінки потреб і бажань інших.

7. Толерантність до двозначності – здатність людини спокійно реагувати на нові та неоднозначні ситуації [64, ст. 340].

В 1997 році Бірам запропонував п'яти факторну модель мужкультурної компетентності, яка складається з: ставлення (відкритість, готовність до змін у світогляді), знання (себе та своєї культури, інших культур), навичок інтерпретувати, навичок навчатися новому та усвідомленості (вміння застосовувати перспективу/бачення, як своєї так і інших культур) [18, ст.98]. Пізніше, на основі цієї моделі, Бірам, Кюхлман та Мюллер розробили свій метод оцінювання міжкультурної компетентності INCA (Intercultural Competence Assessment) [30], де виділяється мотивація, навички/знання та поведінка, які застосовуються до наступних шести характеристик:

1. Терпимість до неоднозначних ситуацій (здатність приймати неоднозначність та вміння справлятися з такими ситуаціями конструктивно).

2. Гнучкість в поведінці (здатність адаптувати свою поведінку до різноманітних вимог та ситуацій).

3. Комунікативна усвідомленість (здатність розпізнавати різні лінгвістичні умовності, мовний рівень людей, чия рідна мова відрізняється від мови спілкування та ефекти цього на комунікацію, а також вміння домовлятися про прийнятні правила для данної взаємодії). Прикладом умовності є увага до того, в якому контексті і з ким відбувається взаємодія. Наприклад, промовець з тихим голосом може сприйматися як сором'язлива

людина, в той час, як така поведінка може бути бажанням бути ввічливим або наголосити на тому, що те, що говориться – дуже важливо [29, ст.6].

4. Прагнення до знань (здатність здобувати нові знання про культуру, культурні практики та здатність застосовувати знання, ставлення та навички в умовах взаємодії з людьми в реальному часі).

5. Повага іншості (маніфест зацікавленості та готовності призупинити сприйняття світу з точки зору своєї культури, своїх цінностей та переконань і почати сприймати світ з точки зору іншого). Усвідомлення і прийняття того, що інші люди мають інші переконання, цінності і поведінку, інші норми, та прагнення бачити світ та ситуації, в яких ви взаємодієте з їх перспективи. [29, ст.10].

6. Емпатія (здатність зрозуміти погляди мотиви, мислення та почуття іншого та здатність відреагувати на чужі почуття, уподобання, цінності у відповідній до ситуації манері).

В спрощеній версії всі компетентності об'єднуються в три категорії: відкритість (терпимість неоднозначних ситуацій та повага до іншості), знання (прагнення до знань та емпатія) та адаптивність (гнучкість в поведінці та комунікативна усвідомленість) [28, ст.11]. В INCA також виділяється три рівні розвитку для всіх вищенаведених компетентностей:

1. Базовий – людина готова успішно взаємодіяти з людьми інших культур, досить терпимо ставиться до інших цінностей, звичаїв та переконань, хоча ви можете вважати їх дивними і схвалювати або не схвалювати.

2. Середній - завдяки досвіду та/або навчанню людина починає більш узгоджено сприймати деякі аспекти міжкультурних зустрічей, з якими раніше мала справу «одноразово». У неї є ментальна «карта» або «контрольні списки» ситуацій, з якими, імовірно, доведеться мати справу, і вона розвиває свої навички, щоб впоратися з ними. Це означає, що людина швидше помічає закономірності в різноманітних ситуаціях, і починає робити

висновки, не звертаючись за порадою. Їй легше нейтрально реагувати на відмінності, без потреби якось їх оцінювати.

3. Повний - багато компетенцій, які були свідомо розвинуті в минулому, стали інтуїтивно зрозумілими. Людина не лише приймає, що люди можуть дивитися на речі з дуже різних точок зору і мають на це право, але також може поставити себе на їхнє місце та уникати поведінки, яка, може бути образливою або не коректною. На цьому рівні людина може втручатися, коли виникають конфлікти та непорозуміння, і тактовно підтримувати інших членів групи в розумінні один одного [28, ст.8].

У північноамериканському контексті в свою чергу широко обговорювалась, досліджувалась і вивчалася інша модель міжкультурної компетентності: модель розвитку міжкультурної чутливості Беннетта (DMIS – Bennett's Developmental Model of Intercultural Sensitivity) [8]. Вона складається з шести етапів, згрупованих у три етноцентричні етапи (культура індивіда є центральним світоглядом) і три етновідносні етапи (культура індивіда є одним із багатьох однаково дійсних світоглядів). Разом ці шість етапів описують поступовий перехід від найменш культурно компетентного до найбільш культурно компетентного:

1. Заперечення – перша етноцентрична стадія, де індивід заперечує відмінність або існування інших культур шляхом встановлення психологічних або фізичних бар'єрів у формі ізоляції та відокремлення від інших культур.

2. Захист – другий етноцентричний етап, на якому індивід реагує на загрозу існування інших культур, принижуючи їх (використовуючи негативні стереотипи) і пропагуючи перевагу власної культури. У деяких випадках людина проходить фазу зворотного розвитку, під час якої людина обирає світогляд іншої культури, а власна культура піддається приниженню.

3. Мінімізація – третя етноцентрична стадія, на якій індивід визнає поверхневі культурні відмінності, але вважає, що фундаментально всі культури подібні.

Три етновідносні стадії розвитку ведуть до набуття більш складного світогляду, в якому культури розуміються відносно одна одної, а дії розуміються як культурно обумовлені.

4. Прийняття – індивід приймає та поважає культурні відмінності.

5. Адаптація – індивід розвиває здатність переходити від свого світогляду, до інших культурно різноманітних світоглядів через емпатію та плюралізм.

6. Інтеграція – інші світогляди стають частиною його власного світогляду.

Фантіні створив власну модель міжкультурної компетенції, яка складається з групи особистісних характеристик, трьох областей, чотирьох вимірів, рівня володіння цільовою мовою та рівня розвитку [39].

Серед характеристик виділяється: гнучкість, гумор, терпіння, відкритість, зацікавленість, емпатія, толерантність до двозначності та безоцінне мислення.

До трьох областей відноситься:

- здатність встановлювати та підтримувати стосунки,
- здатність спілкуватися з мінімальними втратами чи викривленнями інформації
- здатність співпрацювати для виконання завдань, що становлять взаємний інтерес або потребу.

Кожна область пов'язана з двома іншими, і однієї області самої по собі недостатньо для успішної міжкультурної взаємодії. Крім того, є чотири виміри: знання, ставлення, навички та обізнаність.

В моделі Фантіні цікавим є наголошення на важливості володіння цільовою мовою, тобто місцевою мовою, якщо мається на увазі переїзд. На його думку, знання цільової мови є фундаментальним для міжкультурної комунікації, в той час, як воно зазвичай ігнорується в більшості інших моделей міжкультурної компетентності.

В 2005 році Арасаратнам та Доерфел наголосили на тому, що попередні моделі міжкультурної компетенції часто були суб'єктивними та обмеженими культурою тих осіб, що були залучені до їх концептуалізації та оцінки. Замість того, щоб нав'язувати фактори та параметри за принципом «зверху вниз», Арасаратнам і Доерфел пропонують підхід «знизу вгору», закликаючи до нової загальнокультурної моделі компетенції міжкультурного спілкування. Вони провели інтерв'ю з 37 міжкультурно компетентними учасниками з 15 різних країн світу, метою якого було визначити що саме вони вважають важливим, ефективним і визначальним в міжкультурній взаємодії. Під час інтерв'ю учасники відповідали на наступні запитання [3]:

- Як би ви визначили міжкультурну комунікацію?
- Чи можете ви визначити деякі якості або аспекти людей, які компетентні в міжкультурному спілкуванні?
- Чи можете ви назвати окремих людей, які, на вашу думку, є особливо компетентними в міжкультурному спілкуванні, і скажіть, чому ви їх вважаєте такими?
- Назвіть характеристики якісного, доброго спілкування у вашій культурі/ на вашу думку?
- Назвіть характеристики «поганого» спілкування у вашій культурі/на вашу думку?

В результаті дослідження було виділено 10 унікальних вимірів міжкультурної комунікативної компетентності. Хоч розробки нового широкопиреного методу оцінювання не відбулося, проте цей підхід цікавий висхідним виявленням визначення і вимірів міжкультурної компетентності, які можуть бути використані в майбутніх інструментах оцінювання.

Леунг, Енг і Тан в 2014 році лаконічно виділили три виміри міжкультурної компетентності, які вмістили в себе напрацювання попередніх років [52]:

- міжкультурні риси (особистісні характеристики, що визначають поведінку в міжкультурній ситуації), наприклад, відкритість, толерантність

неоднозначних ситуацій, гнучкість, допитливість, емоційна стійкість, прагнення пригод, терплячість, самосвідомість, повагу, сприйняття перспективи інших тощо.

- міжкультурні установки та світогляд, що зосереджується на тому, як люди сприймають інші культури чи інформацію з-за меж своїх власних культурних світів (етноцентричний або етновідносний світогляд).
- міжкультурні здібності/навички - це те, на що людина фактично здатна, щоб бути ефективною у міжкультурній взаємодії (метакогнітивний, мотиваційний і поведінковий культурний інтелект; лінгвістичні навички; соціальна гнучкість; адаптивність в спілкуванні тощо) [52, ст. 491].

Наступна модель міжкультурних компетенцій, запропонована Деардорфом. Вона наголошує на процесі розвитку міжкультурної компетенції протягом усього життя і на важливості знань, навичок та ставлення, як окремовизначених категорій, що призводять до бажаних внутрішніх і зовнішніх результатів, а саме ефективної міжкультурної взаємодії [23].

В контексті міжкультурних компетенцій, Деардоф визначає знання, як культурну самосвідомість (тобто усвідомлення про те, як культура, до якої належить людина, вплинула на її ідентичність та світогляд), культурно-специфічні знання, включаючи розуміння відмінних світоглядів та соціолінгвістичну обізнаність. Навички стосуються отримання та обробки знань: спостереження, слухання, оцінювання, аналіз, інтерпретація та знаходження взаємозв'язку. До ставлення відносяться: повага, відкритість, зацікавлення. Відкритість і зацікавленість говорять про готовність особистості виходити за межі зони комфорту. Повага до іншого означає те, що іншість цінується. Ці установки є основою для подальшого розвитку знань і навичок, необхідних для ефективної міжкультурної взаємодії.

Внутрішні результати складаються з гнучкості, адаптивності, етновідносної перспективи та емпатії – це аспекти, які виникають в особистості в результаті набутого ставлення, знань і навичок. Зовнішні

результати це видимі результати міжкультурної компетентності, яку відчувають інші. Тобто це ефективна та відповідна поведінка та комунікація в міжкультурних ситуаціях. Якщо ефективність може бути визначена особою «а», у якої була певна мета, то відповідність може бути визначена лише особою «б», причому відповідність безпосередньо пов'язана з культурною чутливістю та прихильністю до культурних норм особи «б» [4, ст.4].

Тож, існує багато різноманітних моделей міжкультурних компетенцій, які дещо по-різному описують міжкультурну взаємодію і по-різному вимірюють міжкультурні компетенції або міжкультурну компетентність як таку. Враховуючи історію наукового зацікавлення міжкультурною компетентністю та міжкультурною комунікацією, а також враховуючи активність, з якою цим знанням та навчикам навчають волонтерів, міжнародних студентів та людей, які працюють в міжнародних компаніях, ми припускаємо, що ці знання та навички так само важливий вплив можуть мати на соціокультурну інтеграцію біженців. Міжкультурна компетентність допоможе не витратити емоції на боротьбу з незрозумілим, допоможе налагоджувати ефективніші стосунки із представниками приймаючої культури тощо. Також, міжкультурна компетентність розвиває у людей здатність до метакогнітивного мислення, тобто «мислення про мислення», що в свою чергу допомагає свідомо вчитися, свідомо приймати рішення, бути менш піддатливим до маніпуляцій.

Висновки до першого розділу.

Було визначено, що в основі рішень ЄС щодо інтеграції біженців лежить Пакт про міграцію та притулок та План дій щодо інтеграції та інклюзії, тим не менш кожна країна, а часом в кожен окремий регіон в країні має свою політику щодо інтеграції. Також було визначено, що не існує єдиного методу виміру рівня соціокультурної інтеграції людини в суспільство, і це є найбільшим викликом для дослідження самого процесу інтеграції.

Соціокультурна інтеграція це результат співпраці держави, приймаючого суспільства та самого біженця. Вона відбувається через зміни в ідентичності людини, тобто зміни в її поведінці, переконаннях, звичках, цінностях. Визначено чотири типові стратегії реконструкції ідентичності.

Питаннями міжкультурної комунікації, яка виникає в процесі інтеграції людини, займається крос-культурна, культурна та соціальна психологія, які пояснюють основні захисні механізми, упередження та стереотипи, відмінне сприйняття реальності людьми з різних культур. Міжкультурні компетенції в свою чергу існують для того, аби подолати культурні бар'єри і навчитися бути чутливим до міжкультурних відмінностей, саме тому ми вважаємо це важливою частиною соціокультурної інтеграції біженців в приймаючу спільноту.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ МІЖ РІВНЕМ МІЖКУЛЬТУРНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ТА СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

У цьому розділі викладено епістемологічну та онтологічну позицію дослідження, підхід до збору та аналізу даних, його зв'язок із цілями та завданнями дослідження. Описано етапи організації та аналіз емпіричного дослідження зв'язку міжкультурних компетентностей та соціокультурної інтеграції українських біженців.

2.1 Обґрунтування та загальна характеристика методик емпіричного дослідження

Основне дослідницьке питання, представлене в цій магістерській роботі, стосується вивчення соціокультурної інтеграції біженців та зв'язку міжкультурних компетенцій з цим процесом. Дослідницьке питання було спрямовано на визначення ролі рівня міжкультурних компетенцій та інших факторів таких, як особистісні характеристики, відчуття зв'язку з приймаючою країною, рівень володіння мовою із успішністю соціокультурної інтеграції.

Дослідження складалося з трьох етапів:

1. Підбір методик для оцінювання рівня соціокультурної інтеграції та міжкультурних компетентностей у біженців.
2. Проведення опитування, розробка тренінгу.
3. Аналіз отриманих даних, визначення наявності або відсутності взаємозв'язку між міжкультурними компетентностями та соціокультурною адаптацією. Написання висновків.

Соціокультурна інтеграція, як частина акультурації – це процес культурних, поведінкових та психологічних змін, який відбувається внаслідок міжкультурної взаємодії, в процесі якої людям часто доводиться долати

бар'єри соціальної нерівності та етнічної дискримінації, щоб покращити свій статус у приймаючому суспільстві [51]. Відповідно, дуже важливими є психологічні процеси, які пов'язані з соціокультурною інтеграцією. Психологічна адаптація мігрантів і біженців часто пов'язується з рядом екзогенних змінних, таких як тривалість проживання в приймаючій країні, рівень освіти, володіння мовою, соціальні перешкоди в конкретному суспільстві, культурна дистанція тощо. В той час, як індивідуальні відмінності в когнітивних, емоційних і мотиваційних детермінантах акультурації менш добре досліджені [84, ст. 219]. Щоб врахувати ці індивідуальні відмінності, ми використовували в дослідженні питання, пов'язані з персональними характеристиками, мотивацією, планами на майбутнє, відчуттям зв'язку з приймаючою країною та відчуття симпатії мови приймаючої країни.

У роботі було використано:

1) Адаптований опитувальник адаптації особистості до нового соціокультурного середовища Янковського. В адаптованому варіанті була скорочена кількість шкал, незмінними залишилися:

- шкала адаптивності (визначає рівень задоволеності особистості, почуття безпеки та приналежності до приймаючого суспільства),
- шкала інтерактивності (визначає рівень соціальної активності, впевненості та готовності брати відповідальність за свій процес інтеграції),
- шкала ностальгії (визначає рівень меланхолії, сумом за домом, відчуття «не на своєму місці»),
- шкала відчуженості (визначає рівень неприйняття нового соціум з його нормам).

В методику ввійшло 64 запитання (по 16 для кожної шкали), для відповідей було три варіанти:

1. Так, це на мене схоже. 2. Ні, це на мене не схоже. 3. Важко відповісти.

Обробка відповідей здійснювалася відповідно до ключа. Коли відповідь збігалася з ключем, нараховувався 1 бал.

2) Адаптований опитувальник АІС (Assessing Intercultural Competence), а саме такі його частини: сприйняття себе (комунікабельність, гнучкість, терплячість, впевненість, сприйняття неоднозначних ситуацій, легкість адаптації до нових умов, емпатія, допитливість), рівень володіння місцевою мовою, міжкультурні компетенції.

Міжкультурна компетенція 1 (Comp1) відповідає за навички, наприклад:

- гнучкість у спілкуванні з представниками іншої культури,
- вміння порівнювати свою культуру та культуру приймаючої країни,
- використання конкретних стратегій для кращої адаптації та зменшення рівня стресу,
- вміння критично спостерігати за своєю поведінкою та її впливом на різноманітні соціальні ситуації.

Міжкультурна компетенція 2 (Comp2) – відповідає за метакогнітивну здатність використовувати наявні знання, наприклад:

- усвідомлення своїх негативних реакцій на відмінності між культурами(страх, висміювання, відраза, відчуття моєї вищості),
- усвідомлення, як конкретні рішення та їх наслідки роблять людину більш або менш прийнятним для приймаючої культури,
- усвідомлення себе, як "культурно обумовленої" людини, усвідомлення того, що саме допомагає і що заважає в розвитку міжкультурних компетенцій, бачення того, як подолати наявні перешкоди.

Особистісні характеристики оцінювалися по 5ти бальній шкалі де 1 – Абсолютно не схоже на мене, 5 – Повністю схоже на мене. Міжкультурні компетенції мали 9 та 13 запитань відповідно, які також оцінювалися по 5ти бальній шкалі: 1 – Абсолютно не схоже на мене, 5 – Повністю схоже на мене.

3) В доповнення до вищенаведених опитувальників був розроблений короткий опитувальник, метою якого було з'ясувати самовідчуття людини

зараз та її ставлення до майбутнього, її ставлення до мови приймаючої країни, чи відчуває вона з нею зв'язок, чи відчуває себе аутсайдером, наскільки активне веде соціальне та культурне життя і люди якої національності переважають в її колі спілкування в приймаючій країні.

В опитуванні прийняло участь 30 українців віком від 20 до 50 років. Кожен охочий міг заповнити гугл-опитування, яке знаходилося у вільному доступі. Інформація про проведення дослідження поширювалася через соціальні мережі: приватні сторінки та спеціальні групи, існуючі для комунікації українців закордоном.



Рисунок 1. Діаграма розподілу респондентів за віком.

Більше 50 відсотків респондентів знаходилися в віковій категорії 25-40 років, 36 відсотків респондентів належать до вікової категорії 40-60 років. Переважна більшість опитуваних були жінки.



Рисунок 2. Діаграма розподілу респондентів за статтю.

Більшість респондентів наразі проживають в Бельгії (39%). Це зумовлено кількістю особистих контактів. Розподіл інших респондентів за країною проживання – випадковий: з Польщі – 14%, з Німеччини – 14%, з Норвегії – 11% (рис.3).



Рисунок 3. Діаграма розподілу респондентів за країною проживання

Більше половини опитуваних (53%) збираються повертати в Україну, як тільки завершиться війна. Менша половина (37%) не визначилися з планами на майбутнє. Суттєва меншість (7%) збираються залишатися в приймаючій країні (рис.4).



Рисунок 4. Діаграма розподілу респондентів за планами на майбутнє.

2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження.

В ході дослідження було встановлено наявність високого зв'язку ($R=0,719$) між компетенцією 1 та толерантністю до неоднозначних ситуацій (рис.5). Середній зв'язок ($R=0,433$) було встановлено між компетенцією 1 та рівнем допитливості особистості. Допитливість також позитивно корелює з компетентністю 2 ($R=0,567$), а також із кількістю іноземців в колі спілкування респондента ($R=0,617$). Під іноземцями маються на увазі всі, крім українців та корінних жителів приймаючої країни. Оскільки показники відповідають нормальному розподілу, була здійснена кореляція Пірсона. Розподіл національностей в колі спілкування респондентів проілюстрований на рис. 6.

Correlations

		Ambiguous	Curious	Others	Comp1	Comp2
Ambiguous	Pearson Correlation	1	.352	.161	.719**	.334
	Sig. (2-tailed)		.056	.395	.000	.072
	N	30	30	30	30	30
Curious	Pearson Correlation	.352	1	.245	.433*	.567**
	Sig. (2-tailed)	.056		.191	.017	.001
	N	30	30	30	30	30
Others	Pearson Correlation	.161	.245	1	.400*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.395	.191		.029	.000
	N	30	30	30	30	30
Comp1	Pearson Correlation	.719**	.433*	.400*	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.029		.003
	N	30	30	30	30	30
Comp2	Pearson Correlation	.334	.567**	.612**	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.072	.001	.000	.003	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Рисунок 5. Кореляція за Пірсоном, компетенція 1 та 2.

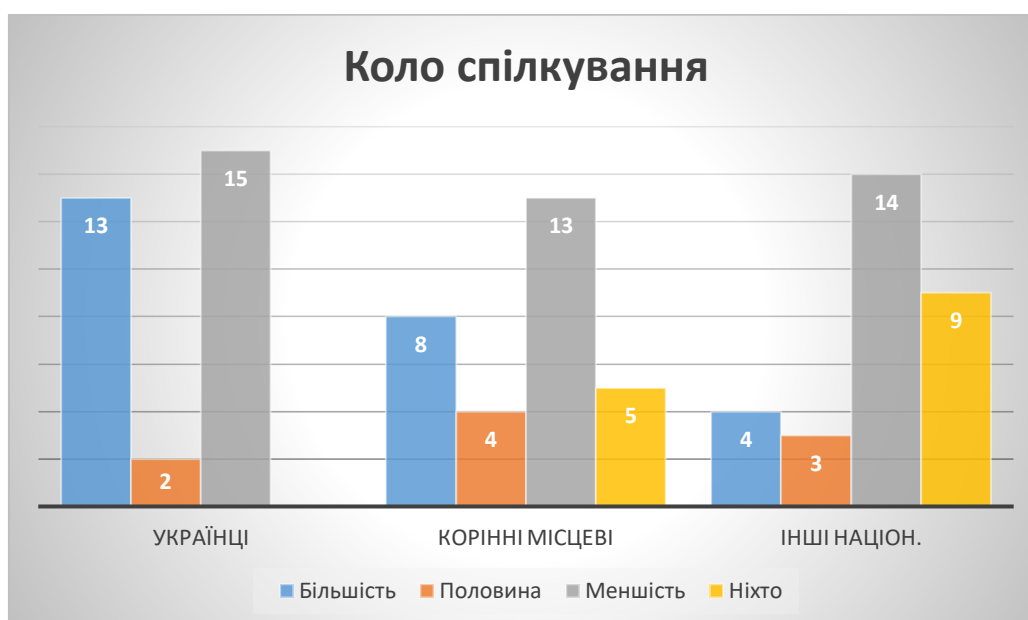


Рисунок 6. Коло спілкування респондентів.

Спостерігаємо середню від'ємну кореляцію (рис.7) між показником рівня відчуженості від приймаючої культури та рівнем вподобання місцевої мови ($R=-0,425$). Середній зв'язок ($R=0,538$) простежується між рівнем

володіння мовою приймаючої країни і кількістю місцевих жителів в колі спілкування респондента. Від'ємний коефіцієнт кореляції (рис.8) ми бачимо між параметром, який відповідає за рівень володіння мовою приймаючої країни та кількістю українців в колі спілкування респондента ($R=-0,547$).

		A	B	LanSkill	Lan like	Locals
A	Pearson Correlation	1	-.783**	.385*	.295	.433*
	Sig. (2-tailed)		.000	.036	.114	.017
	N	30	30	30	30	30
B	Pearson Correlation	-.783**	1	-.306	-.425*	-.300
	Sig. (2-tailed)	.000		.100	.019	.107
	N	30	30	30	30	30
LanSkill	Pearson Correlation	.385*	-.306	1	.590**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.036	.100		.001	.002
	N	30	30	30	30	30
Lan like	Pearson Correlation	.295	-.425*	.590**	1	.413*
	Sig. (2-tailed)	.114	.019	.001		.023
	N	30	30	30	30	30
Locals	Pearson Correlation	.433*	-.300	.538**	.413*	1
	Sig. (2-tailed)	.017	.107	.002	.023	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Рисунок 7. Кореляція Пірсона, ставлення до мови.

Correlations

			LanSkill	Lan like	Ukr
Spearman's rho	LanSkill	Correlation Coefficient	1.000	.604**	-.547**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.002
		N	30	30	30
	Lan like	Correlation Coefficient	.604**	1.000	-.267
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.153
		N	30	30	30
	Ukr	Correlation Coefficient	-.547**	-.267	1.000
		Sig. (2-tailed)	.002	.153	.
		N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Рисунок 8. Кореляція Спірмана, зв'язок між мовою та колом спілкування.

Для показників, які не відповідають нормальному розподілу, була застосована кореляція Спірмена (рис.9). Середній зв'язок прослідковується між рівнем відчуття зв'язку до приймаючої країни та наступними параметрами: рівень адаптації ($R=0,557$), відчуття приналежності до спільноти ($R=0,519$), рівнем ностальгії ($R=-0,546$), рівнем відчуженості від приймаючої спільноти ($R=-0,514$). Тобто, чим більше відчуття зв'язку з приймаючою країною, тим менша ймовірність ностальгії та відчуття відчуженості, але більша ймовірність адаптивної поведінки та наявності культурно-різноманітнішого соціального кола.

			Correlations					
			A	H	B	Connection	Outsider	Future
Spearman's rho	A	Correlation Coefficient	1.000	-.399*	-.693**	.557**	.262	.371*
		Sig. (2-tailed)	.	.029	.000	.001	.162	.043
		N	30	30	30	30	30	30
	H	Correlation Coefficient	-.399*	1.000	.491**	-.546**	-.074	-.618**
		Sig. (2-tailed)	.029	.	.006	.002	.696	.000
		N	30	30	30	30	30	30
	B	Correlation Coefficient	-.693**	.491**	1.000	-.514**	-.255	-.264
		Sig. (2-tailed)	.000	.006	.	.004	.173	.159
		N	30	30	30	30	30	30
	Connection	Correlation Coefficient	.557**	-.546**	-.514**	1.000	.519**	.357
		Sig. (2-tailed)	.001	.002	.004	.	.003	.053
		N	30	30	30	30	30	30
	Outsider	Correlation Coefficient	.262	-.074	-.255	.519**	1.000	-.159
		Sig. (2-tailed)	.162	.696	.173	.003	.	.400
		N	30	30	30	30	30	30
	Future	Correlation Coefficient	.371*	-.618**	-.264	.357	-.159	1.000
		Sig. (2-tailed)	.043	.000	.159	.053	.400	.
		N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Рисунок 9. Кореляція Спірмана.

За кореляцією Спірмана сильний зв'язок має параметр, який відповідає за позитивне бачення свого майбутнього в приймаючій країні з рівнем ностальгії ($R=-0,618$), коефіцієнт кореляції від'ємний. Середній зв'язок прослідковується між рівнем ностальгії та рівнем відчуженості ($R=0,491$).

Суттєвого зв'язку між міжкультурними компетенціями та параметрами, які відповідають за успішну інтеграцію, в ході дослідження не було виявлено.

Це спонукає до подальшого дослідження питання та напрацювання нового емпіричного матеріалу. Можливо, інші методики або використання більшої кількості методик зможуть показати в майбутньому зв'язок між соціокультурною інтеграцією та рівнем міжкультурних компетенцій.

За отриманими результатами ми бачимо, що найбільше з успішністю соціокультурної інтеграції в приймаючому суспільстві корелює відчуття зв'язку з місцевою культурою. З дослідження ми також бачимо наявність середнього зв'язку ($R=0,510$) між параметром, який відповідає за адаптацію та параметром, який відповідає за толерантність неоднозначних ситуацій. В свою чергу, раніше ми вказували на сильний зв'язок між толерантністю неоднозначних ситуацій та міжкультурною компетентністю 1, проте прямого зв'язку між компетенцією 1 та рівнем адаптації або рівнем відчуженості в приймаючій країні, не визначено.

Висновки до другого розділу.

З метою визначення зв'язку між соціокультурною інтеграцією та міжкультурними компетенціями, було проведено дослідження, яке складалося з двох основних методик: Опитувальник адаптації особистості до нового соціокультурного середовища Янковського, опитувальник АІС (Assessing Intercultural Competence). Було опитано 30 українських біженців, які наразі проживаються в різних країнах ЄС. Аналіз результатів дослідження не показав зв'язку між рівнем міжкультурних компетенцій та соціокультурною інтеграцією, що спонукає до перегляду використаних методик та критеріїв відбору респондентів.

РОЗДІЛ 3.

РОЗРОБКА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ ФОРМУВАННЯ МІЖКУЛЬТУРНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У БІЖЕНЦІВ

3.1 Теоретико-методологічна основа соціально-психологічного тренінгу «Формування міжкультурних компетенцій для життя закордоном».

Незважаючи на те, що в ході дослідження не було виявлено зв'язку між міжкультурними компетенціями та соціокультурною інтеграцією, в процесі проведення анкетування та після нього, ми отримали багато позитивних відгуків від респондентів щодо актуальності та неочевидності поставлених питань, бажанні пройти схоже анкетування через певний час і більше дізнатися про міжкультурні компетенції. В зв'язку з цим, був розроблений соціально-психологічний тренінг «Формування міжкультурних компетенцій для життя закордоном».

Ефективний тренінг для здобуття міжкультурних компетенцій може максимізувати позитивний потенціал міжкультурних стосунків і мінімізувати фактори, які можуть спричинити конфлікт. Культура є критично важливим фактором і посередником конфліктів у суперечках між окремими людьми, спільнотами та націями. Культуру можна вважати як джерелом конфлікту, так і шляхом до його розв'язання [68]. До культурно опосередкованих причин конфліктів належать:

- Сприйняття «іншого» як зла, небезпеки, загрози.
- Сприйняття певної ситуації як несправедливої, нерівної, несправедливої, принизливої.
- Сприйняття себе як самоправедного, морального, виправданого та «доброго» через релігію, історію, ідентичність [56].

Тренінги про міжкультурні відмінності спрямовані на підтримку визнання культурних відмінностей, розвиток культурної емпатії через

розуміння різноманітності культур та людей, з їх цінностями, переконаннями, поведніковими нормами тощо.

Бріслін, Лендіс і Брандт описують шість основних підходів до навчання міжкультурним відінностям [16]:

- Інформаційне або фактологічне навчання: слухачам надають факти та інформацію про культуру приймаючої країни.
- Навчання атрибуції: підхід атрибуції зосереджується на поясненні поведінки з точки зору приймаючої країни. Слухачі зачитують короткі уривки, які підсумовують проблеми міжкультурної взаємодії, які зазвичай виникають під час взаємодії представників приймаючої культури та гостей. Після вивчення великої кількості таких прикладів, слухачі можуть виробити інтерналізовані стандарти, які дозволять їм зрозуміти багато аспектів культури приймаючої сторони.
- Культурна обізнаність: вивчаючи поведінку та цінності власної культури, слухачі знайомляться з основними ідеями про міжкультурні стосунки. Мета тренінгу полягає в тому, щоб надати слухачам знання про культуру, через вивчення їх власної культури і на базі цього знання, представити природу культурних відмінностей.
- Модифікація когнітивної поведінки. Наприклад, учасників тренінгу можна попросити перерахувати, що вони вважають винагородою та покаранням у своїй власній культурі, а потім запитати місцевих жителів, як можна отримати винагороди та уникнути покарань в приймаючій країні.
- Експериментальне навчання: ключова відмінність між експериментальним навчанням (наприклад, моделювання) та іншими формами міжкультурного навчання полягає в тому, що слухачі максимально залучені як учасники. Метою експериментального навчання є ознайомлення з природою життя в іншій культурі або її функціональне моделювання. Експериментальне навчання, таке як симуляція, дозволяє учасникам

переживати та розмірковувати над потенційно делікатними проблемами у відносно безпечному навчальному контексті.

- Підхід взаємодії: під час тренінгу учасники спілкуються з громадянами приймаючої країни. Припущення полягає в тому, що чим раніше люди зможуть почуватися комфортно з місцевими жителями, тим раніше і ефективніше вони інтегруються в суспільство.

Компоненти міжкультурної компетентності часто групуються в три категорії (когнітивні, поведінкові та афективні); тоді окремі компетенції розрізняються як знання, навички або ставлення. Залежно від бажаного результату ми можемо використовувати різні методи для розвитку міжкультурної компетентностей у учасників тренінгу. Фаулер та Блом запропонували наступну категоризацію методів (табл.1) [42].

Категорія методу	Метод	Результати
Когнітивна (здобуття знання)	Лекція	Знання
	Матеріал для прочитання	Знання
	Самооцінювання	Знання
	Кейс-метод	Знання, навички
Активна (навчання через дію)	Симуляція або гра	Знання, навички, ставлення
	Рольова гра	Навички, ставлення
	Вправи	Знання, навички
Міжкультурна (розвиток самоусвідомлення та міжкультурної компетентності)	Культурні контрасти	Ставлення
	Критичні інциденти	Знання, навички, ставлення
	Культурний асимілятор	Знання, навички, ставлення
	Аналіз культури	Знання, навички
	Міжкультурні діалоги	Знання, ставлення
	Занурення	Знання, навички, ставлення
Інше	Мистецтво та культура	Знання, навички, ставлення

Таблиця 1. Методи навчання про міжкультурні відмінності та міжкультурну комунікацію.

3.2 Програма соціально-психологічного тренінгу «Формування міжкультурних компетенцій для життя закордоном».

Метою тренінгу є дати знання про культурні різниці та міжкультурну комунікацію, практикувати ці знання в дії, щоб сформувати навички, створити безпечний простір для дискусії та рефлексії, дати неосуджуючий простір наявним переживанням та ставленням людей до їх ситуації та до культури в якій вони опинилися, створити простір де наявне ставлення випробовується та формується нове, більш адаптивне. Тренінгова програма розроблена після завершення навчання на фасилітатора в міжнародній організації AFS, навчання на фасилітатора малих груп від української організації ІншаОсвіта та практики розробки і проведення онлайн та оффлайн тренінгів про міжкультурні відмінності в рамках співпраці з AFS.

Кожна навчальна група має свої особливості та свою динаміку. Дуже важливо правильно прокомунікувати інформацію про тренінг, щоб у учасників були правдиві очікування та готовність брати активну участь. Іншим важливим аспектом є чутливість до особистісних характеристик та досвіду учасників. Є групи, де учасники готові до ігр, симуляцій, створення міні-проектів, а є групи де учасникам комфортніше бути в пасивній ролі слухача. У тренерів мають бути готові різнопланові інструменти для залучення уваги групи і має бути високо розвинена емпатія, щоб відчувати комфорт та динаміку групи.

Учасникам має бути безпечно і комфортно в просторі та в комунікації з тренерами та іншими учасниками тренінгу. Для тренінгу важливо мати зручну локацію, простір в якому вас не будуть турбувати, з комфортною температурою, водою, вбиральною. Якщо тренінг відбувається онлайн, треба попросити людей знайти час та простір, де їх ніхто не буде турбувати. Заздалегідь має бути прокомунікований час занять. Хороша підготовка створює хороший фундамент для успіху тренінгу, оскільки увага учасників не

буде направлена на вирішення побутових питань, а буде зосереджена на навчанні.

Частина 1 (триває приблизно 3 години, але залежить від кількості учасників та їх активності).

1. Криголами

Щоб створити розслаблену, теплу атмосферу в групі, використовуються так звані «криголами». Такі вправи підтримують групу на шляху до того, аби познайомитися, вибудувати довіру.

Чудовим криголамом для групи до 15 осіб є вправа, де учасники стають в коло і кожен з них в центр кола кладе якусь свою річ, говорячи своє ім'я і розказуючи якусь історію, яка пов'язана з цією річчю. В першому колі всі мають покласти свою річ в центр. За другим колом учасники по черзі беруть не свою, чужу річ з кола, називають ім'я власника і переказують історію речі. За третім колом, речі повертають в центр і накриваються хусткою так, що ніхто не бачить де що лежить. Цього разу відбувається все те саме, що і за другим колом, але в цей раз неможливо вибрати ту річ, історію якої людина пам'ятає. Мета цього криголаму – запам'ятати імена і почати знайомитися один з одним.

Інший популярний і зрозумілий криголам це «Дві правди, одна неправда», у якому кожна людина говорить дві правди й одну брехню про себе, а інша людина намагається визначити що саме є брехнею. Кожен гравець готує три твердження про себе і потім всій групі дається 10 хвилин, щоб поспілкуватися з деякими іншими учасниками, виявити що з їх тверджень правдиве, а що – ні.

Тренери можуть застосовувати будь-які інші криголами на свій розсуд, в залежності від їх досвіду, наявного часу, настрою групи тощо. Важливо, щоб після криголамів у людей склалося перше враження один про одного, можливо, щоб всі разом посміялися.

2. Відповідальність та взаємоповага.

В неформальній освіті однією із цінностей є відповідальність за свій досвід. Ми просимо кожного учасника взяти відповідальність за свій навчальний досвід під час тренінгу, займаючи усвідомлену і активну позицію. З учасниками проговорюються правила простору, які можуть бути створені і змінені групою. Учасникам детально проговорюється план тренінгу і їх запитують про їх очікування і які теми для них є важливими, можливо, є щось, чого нема в розкладі, але це потребує уваги та обговорення. Учасників заохочують активно включатися в дискусії, ставити будь-які питання, вносити пропозиції.

3. Ідентичність. Культура. Стереотипи.

В основі міжкультурного знання лежить три поняття: ідентичність (індивідуальність), культура, та взаємодія. Група учасників ділиться на 3 підгрупи, кожній з яких дається конверт з одним із понять: ідентичність, культура або стереотипи (це поняття представляє один із вимірів міжкультурної взаємодії). В конверті також знаходяться папірці зі словами, словосполученнями та реченнями, які можуть мати стосунок до вищенаведених понять, а можуть не мати. Кожна група отримує 10 хвилин для того, аби обговорити що на їх думку стосується а що не стосується поняття, яке випало їх групі, а також написати власне визначення даного поняття.

Це завдання створює підґрунтя для подальшої дискусії та для більшої отримання більшої частини теоретичного блоку знань.

3.1. Ідентичність.

Перша група презентує свої результати. Тренер фасилітує процес, ставлячи уточнюючі запитання, залучаючи інші групи до критичного аналізу роботи першої групи.

Ідентичність це те, що робить людину унікальною. Це може бути її фізичні ознаки, її смаки та цінності, політична чи етнічна приналежність тощо. Питання, які можуть допомогти краще розгорнути обговорення:

- Що впливає на вашу ідентичність? Хто впливає?

- Напишіть 5 ознак вашої ідентичності в порядку пріоритетності. Чи є в групі люди, які розділяють якусь із ваших ознак? (Таким чином, що вони записали ту саму ознаку серед свої 5ти ознак. Якщо людина написала, що важливою частиною її ідентичності є те, що вона жінка, вона не може сказати, що всі інші жінки розділяють це, оскільки кожна людина надає різним своїм характеристика різну вагу).

Ми говоримо про те, що знати і приймати себе, свої цінності, свої пріоритети, свої особливості – важливий крок для того, аби могли побачити і прийняти іншу людину, з її відмінностями.

3.2. Культура.

Друга група презентує свої результати щодо поняття культури.

Культура — це сукупність норм поведінки, цінностей і вірувань, які поділяються — зазвичай несвідомо — групою людей. Те, як ми думаємо і що ми робимо, частково визначається культурою. Культура дає людям можливість відчувати єдність і відокремленість від інших водночас.

Допоміжні питання:

- Як культура впливає на ідентичність?
- Чи завжди індивідуальні цінності відповідають культурним?
- Які аспекти вашої культури вплинули на формування вашої ідентичності?

Кожній групі даються перші роздаткові матеріали:

- Малюнок, де зображений айсберг, як метафора до видимих та невидимих аспектів культури [67, ст.9].
- Ілюстрація такої культурної характеристики, як пряме та непряме спілкування.
- Список різноманітних культурних аспектів [50, ст.85].

Спочатку вивчаємо айсберг, різницю між видимими та прихованими культурними аспектами. Прикладом видимого може бути їжа, одяг, традиції. Наприклад, ми бачимо, що в Китаї люди, вітаючись, кланяються один одному, але ми не знаємо чому саме так, яка цінність стоїть за цією поведінкою. Дізнаючись про три основи китайського суспільства: конфуцінське Лі(слідування закону/ритуалу, щоб все працювало злагоджено), Рен (прагнення до добродійності) та Тао (слідування природному шляху) ми наближуємося до розуміння чужої поведінки, до розуміння цінностей, якими керуються люди. Вміння тимчасово забути про свої переконання і безоціночно подивитися на світ та людську взаємодію через окуляри чужої культури – цінна навичка, початком якої є знання про підвалини інших культур.

Іншою культурною характеристикою Китаю є непряме спілкування, тобто люди уникають прямоти в словах, натомість, комунікуючи невербально, використовуючи контексти, натяки. Мала ймовірність того, що ви почуєте пряму відмову або критику від людини з Китаю. Розглядаємо роздатковий матеріал. Чому так сталося, що в США люди цінять пряме спілкування, а в країнах Азії – непряме? Відповідь, звичайно, лежить в тому, на яких цінностях побудована та чи інша культура.

Переходимо до списку різноманітних культурних аспектів.

Кожна група обговорює один зі стовпчиків списку, порівнюючи проявлення тих аспектів в українській культурі та в культурі приймаючої країни. По завершенню обговорення кожна група презентує три найяскравіші

приклади: найсмійніше, найдивніше або те, що створює найбільший дискомфорт.

3.3. Стереотипи

Перед тим, як розглянути питання стереотипів пропонується рольова гра, яка збадьорить учасників, дасть можливість їм перепочити і підготує ґрунт для обговорення стереотипів.

В залежності від кількості учасників, обирається кількість ролей, які представляють різні соціальні прошарки та різне етнічне походження. Вибираються такі ролі, які знайомі учасникам тренінгу та є релевантними відносно теми «стереотипи». Наприклад:

- Дитина 12 років
- Ром
- Безхатченко
- Чорношкірий власник маленького магазину
- Агент з нерухомості
- Біженець з Афганістану
- Працівник банку
- Самотня мама з трьома маленькими дітьми
- 72 річний пенсіонер
- Професор
- Безробітний впродовж попередніх 9ти років

Кожна людина отримує роль. Вищезазначені або інші. Мають бути, як привілейовані члени суспільства так і соціально вразливі групи. Учасники не знають хто вони, бо їх роль кріпиться стікером їм на спину. Можна бачити ролі

інших, але не можна дізнатися хто ти. Забороняється розповідати людям про те, хто вони в цій грі.

Також кожен учасник отримує папірець із своєю метою, тим, що він прагне досягнути:

- Орендувати квартиру
- Відкрити власний маленький бізнес
- Влаштуватися на роботу
- Отримати стипендію тощо

Цілі повторюються. Важливо, аби одна й та сама ціль була у дуже різних людей. Наприклад, орендувати квартиру хочуть і біженець і працівник банку.

До цілей додається опис того, як саме їх треба досягнути:

- Щоб відкрити бізнес треба спочатку знайти бізнес-партнера, а потім отримати кредит у працівника банку.
- Щоб зняти квартиру треба піти до агента з нерухомості.
- Агент з нерухомості отримує інформацію про те що 72 річний пенсіонер має три квартири під здачу.
- 72 річний пенсіонер отримує інформацію, що він має квартири, які хоче здати, але йому дуже важливо, щоб квартири залишалися в охайному стані.

Всі учасники отримують свої ролі та цілі і починають вільно взаємодіяти. У них є 10-15 хвилин для того, аби досягнути поставленої мети.

Ця гра проводилася і з підлітками і з дорослими людьми. Вона не має бути ідеально продумана і ідеально прописана. Її мета – переключити увагу учасників і створити ґрунт для подальшої дискусії. Учасникам пропонується задуматися про те, як стереотипи та упередження формують повсякденний

досвід життя різних людей. А також про те, що лежить в основі наших стереотипів та упереджень, що лежить в основі наших переконань та побоювань. Це питання для обговорення після завершення гри. Сама гра завершається в будь який момент після того, як частин учасників досягнув своєї мети.

Після обговорення гри, третя група презентує результати своєї роботи з поняттям «Стереотипи».

Культурні стереотипи це коли всі люди певної групи наділяються одними характеристиками. Наприклад:

- Японці сором'язливі і не мають своєї думки.
- Німці грубі і постійно все критикують.
- Італійці ліниві і хочуть насолоджуватися життям, нічого для того не роблячи.

Говоримо про те, що утворення стереотипів це природній механізм нашої психіки, який замість того, щоб пізнавати все кожен раз наново, фіксує попередній досвід, який стосується ситуації і автоматично застосовує його в майбутньому. Таким чином ми лякаємося змій, бо вони можуть нести небезпеку і доречніше спочатку злякатися, впевнитися в своїй безпеці, а потім вже вивчати чи дійсно та змія небезпечна і чи то взагалі змія, а не палиця? Так само ми маємо записані файли про інших людей. Здебільшого, нам подобаються ті, які схожі на «своїх». Завдяки медіа та суспільному дискурсу ми також формуємо уявлення про тих людей, яких не знаємо. Це може перетворюватися у стереотипи або упередження. Стереотипи відображають колективне ставлення в той час, як упередження відображає ставлення лише конкретної людини.

Питання для обговорення в групах:

- Які негативні наслідки використання стереотипів?

- Чи бувають позитивні стереотипи? (Так, бувають. Думка, що всі люди з такого-то регіону – успішні, - позитивний стереотип).

- Чи є в стереотипах щось корисне?

Як зазначалося раніше, наявність стереотипів економить нам час та енергію на визначення нашого ставлення до групи людей. Знання притаманних культурних аспектів в Китаї, США або Кенії буде корисним при зустрічі з представниками вищенаведених культур. Це буде корисно для декодування поведінки і манери спілкування людей. Тим не менш, важливо пам'ятати, що люди можуть розділяти цінності своєї культури, а можуть і не розділяти. Саме тому, важливо бачити конкретну людину, з якою відбувається взаємодія і враховувати її індивідуальні якості при побудові комунікації.

Стереотипи можуть завдавати шкоди людям, які через них сприймають світ. Також вони можуть ранили в процесі комунікації. Іншим не бажаним елементом в спілкуванні є мікроагресія. Мікроагресія це коли людина начебто робить комплімент, але тим самим принижує певну групу людей:

- У вас така хороша англійська!

- У вас дуже прогресивні роботи.

Ці коментарі можуть здаватися нейтральними, проте коли йде мова про меншини, подив їх успіху та наголошення на їх освіченості, може сприйматися як агресія в бік їх культурної групи або безпосередньо в їх бік.

Для якісної та ефективної комунікації рекомендується ставити більше відкритих запитань на початку знайомства з людиною бо групою людей. Відповіді на запитання допоможуть скласти враження про те, як люди самі себе ідентифікують, які у них цінності, очікування тощо. До того ж, людям подобається, коли ними цікавляться.

4. Рефлексія.

Учасникам пропонується два ватмани або дві дошки, дві стіни, де вони можуть писати або клеїти стікери. Один простір призначений для відкриттів:

- Що нового ви дізналися під час обговорення ідентичності, культури та стереотипів?

- Що вас здивувало?

- На що вас надихнуло наше обговорення?

- За що ви вдячні?

Другий простір для питань та сумнівів:

- Що вам хочеться уточнити?

- Що викликає сумніви?

- Про що ще треба поговорити?

Учасники діляться своїми враженнями та питаннями. Тренери потім фасилітують розмову на основі отриманого зворотного зв'язку.

На цьому завершується перша частина тренінгу.

Частина друга (тривалість залежить від кількості учасників).

Вправа 1. Ця вправа – індивідуальна розробка, на основі вправи Waka-Waka. (Якщо робити один раунд з трьома групами, то тривалість всієї вправи буде приблизно 1 година 30 хвилин)

Так, як норми поведінки, цінності та переконання відрізняються в різних культурах, однією із важливих навичок є вміння розпізнавати важливі відмінності в спілкуванні та поведінці. Наступна вправа пропонується для відігравання механіки цього процесу.

Учасники тренінгу діляться на декілька груп по 4-6 людей в групі.

Завдання кожної групи – вигадати нове суспільство з його цінностями та нормами, використовуючи знання про різні культурні аспекти, які були отримані під першої частини тренінгу.

- На продумування характеристик суспільства і демонстрації дається 15-20 хвилин.

- Має бути виділено 3 найголовніші риси суспільства за якими його члени визначають своїх та чужих. Додатково можуть бути прописані 2-3 другорядні характеристики.

- Ці риси мають бути видимими, проявлятися в взаємодії. Наприклад, столовий етикет - ми їмо виделками лише овочі, а все інше – ложками. Або мова – ми до всіх звертаємося на Ви, з повагою.

- Рекомендується повернутися до роздаткового матеріалу про культурні аспекти, де говорить про сприйняття часу, пряме та непряме спілкування, маскулінні та фемінітивні суспільства і подумати, яке саме ваше суспільство та як це проявляється.

- Ваша група по завершенню підготовки буде демонструвати те, як функціонує ваше суспільство. Ви не може описувати і пояснювати ваші дії, лише взаємодіяти так, як би це було в звичайному житті. Інші учасники, які не представляють зараз свої суспільства, мають завдання зрозуміти ваш культурний код і бути прийнятими або не прийнятими в ваше суспільство. Тому продумайте детально якою буде ваша демонстрація, які фактори мають бути дотримані, щоб бути прийнятим, хто приймає рішення про прийняття в ваше суспільство, чи є якісь табу, виконання яких призводить до виключення із суспільства?

Якщо груп 4 і більше, то одночасно відбувається демонстрація двох груп і учасники з інших двох груп намагаються стати членами одного із суспільств, життя яких демонструється. Потім групи змінюються і все повторюється

навпаки. Кожна демонстрація триває до 10-15 хвилин, в залежності від складності придуманих суспільств.

Після кожного раунду відбувається обговорення. Учасники, які намагалися стати частиною суспільства, коментують свої здогадки щодо характеристик суспільства і того, наскільки було важко/легко в те чи інше суспільство потрапити.

Рекомендується зробити два раунди для кожної групи. Перший – пробний, де можна побачити що працює, а що ні. Другий, тобто той, де групи знову створюють культурні аспекти вигаданого суспільства, але відмінні від перших, - для того, щоб врахувати щось, що було не враховано при попередній спробі. Якщо немає часу для двох раундів, одного буде також достатньо для того, щоб відчувати механіку процесу.

В кінці вправи відбувається обговорення реальних ситуацій з життя, коли учасники тренінгу помічали певну поведінку, характерну для приймаючого суспільства але не характерну для них самих, і враховували це нове знання в подальшій взаємодії з місцевим населенням. Тренери фасилітують розмову. Можливі питання:

- Різницю в яких культурних аспектах ви помітили, але не змінили своєї поведінки? Чому?
- Різницю в яких культурних аспектах ви помітили і змінили свою поведінку? Чому?
- З якими аспектами було легко? З якими було важко? Які подобаються? Які з них дратують?

Вправа 2 «Ебігейл» [86, ст.28].

Тривалість вправи приблизно 50-60 хвилин.

Ебігейл — це історія, яка показує, як люди по-різному бачать світ, мають різні цінності та роблять різні висновки на основі однієї інформації.

Взаємодіючи з людьми з різних культур, важливо, як вже було сказано в першій частині тренінгу, знати їх культуру, але водночас пам'ятати, що кожна людина – індивідуальність і що її дії, цінності та ставлення не обов'язково визначаються культурою. Ця вправа показує наскільки схожі люди думають по-різному, наскільки вони мають різні моральні цінності та різні способи бачення реальності.

Опис вправи:

- Роздайте учасникам роздруковану версію історії або розкажіть історію самі (можливо, намалювавши героїв на фліпчарті).
- Дайте три хвилини, щоб кожен учасник оцінив героїв, від найбільш до найменш винного.
- (Необов'язково) Пропонується об'єднати учасників в групи по 2-3 людини та дати їм 5 хвилин, щоб скласти такий самий, але спільний список (від найбільш до найменш винного героя).
- Об'єднайте учасників у групи по 5-6 осіб, щоб вони поділилися своїми попередніми результатами і прийшли до згоди, можливо, створивши новий список (10-15 хвилин).
- Проведіть групове обговорення (15 хвилин). Ставте запитання на зразок "чи змінили б ви порядок у своєму списку, якби Ебігейл було 13? Як?" Мета вправи, як і загалом тренінгу – максимально розширити мислення учасників, показати різноманітність та неоднозначність життєвих ситуацій.

Вправа 3 Модель D.I.V.E (приблизно 30 хвилин)

Покажіть учасникам неоднозначну фотографію або малюнок і попросіть їх прокоментувати те, що вони бачать. Дуже часто використовують наступне зображення [55], але ви можете вибрати будь-яке інше, яке пасує до вправи.



Рисунок 10.

Зберігайте коментарі учасників в трьох колонках:

1. Всі об'єктивні коментарі, що описують зображення, факти. Наприклад, люди їдуть в машині, довкола зруйновані будинки. Ця колонка називається D (describe, опис).

2. Всі коментарі, які стосуються думок, персональних інтерпретацій учасників. Наприклад, туристи їдуть по району, зруйнованому торнадо. Ця колонка називається I (interpretation).

3. Всі коментарі, які стосуються почуттів та оцінок. Наприклад, замість того, аби допомогти розбирати завали, Ця колонка називається E (evaluation).

Поясніть учасникам назви колонок і реальний контекст зображення [55]. Поясніть їм модель DIVE і запропонуйте їм використовувати її кожного разу, коли вони потрапляють у незнайому та неоднозначну ситуацію.

(D-describe) Опис: що я бачу об'єктивно, фактично?

(I-interpret) Інтерпретація: Що я думаю про те, що я описав?

(V-verify) Перевірка контексту, думки інших: Чи точна моя інтерпретація?

(E-evaluate) Оцініть: як я оцінюю цю ситуацію?

Мета цієї вправи в тому, аби дати учасникам тренінгу інструмент, який допоможе їм впоратися з двозначністю під час занурення в іншу культуру і менше осуджувати, та більше спостерігати. Ця вправа допомагає розрізняти опис, інтерпретацію та оцінювання, осудження і, як результат, ефективно та належно реагувати на міжкультурну взаємодію.

Звершення другої частини тренінгу.

Відбувається обговорення вправ, здивувань, які сталися з людьми. Учасники мають можливість написати питання стосовно міжкультурних відмінностей та комунікації, які для них залишаються актуальними і на які тренери постараються дати відповідь в третій частині тренінгу.

Частина 3

Третя частина тренінгу має на меті дати простір для історій учасників. Вони можуть мати знання, мати інструменти, які допоможуть їм в життєвих ситуаціях, але на все треба час і на те, щоб прийняти частину своєї нової ідентичності, і на те, щоб дозволити відбутися змінам в своєму світогляді.

Вправа 1. Вільний мікрофон. (Тривалість вправи від 30 хвилин до декількох годин, залежить від групи та фасилітації тренера).

Опис вправи:

- Попросіть кожного з учасників лаконічно описати на стікері як мінімум одну неоднозначну або конфліктну ситуацію, з якої їм прийшлося мати справу за останній час. Це може бути будь що, що тривожить людину, що важливо для людини. Ситуації може бути більше. Один стікер- одна ситуація.

- Як тільки ситуація описана, стікер вішається на стіну/дошку/ватман і власник стікеру має написати короткий хештег, який би коротко описував про що ситуація. Це треба для того, аби наступним учасникам було легше шукати історії, подібні до їхніх і групувати історії за подібними темами. Також можна ставити плюстик біля тих історії, які відгукуються. Тренери допомагають групувати історії.

- Історія, яка набере найбільше плюстиків, найбільше інших схожих історій береться для роботи в цій вправі.

- Завдання – озвучити якнайбільше думок, позицій, сторін в описаній ситуації. Якщо учасник озвучує певну позицію, це не значить що він її підтримує, або не підтримує. Кожен учасник спільно з іншими буде різноманіття поглядів і ставлення. Позиції можуть вступати в дискусії, діалоги.

Ця вправа – це дослідження ситуації. Її мета – побачити ситуацію з якого більшої кількості сторін та позицій, а також, дати людям можливість програти різні ролі в безпечному просторі. Можливо, озвучити свої справжні «темні» сторони, не ототожнюючись з ними.

Після завершення вправи обов'язково має бути обговорення про те, хто як себе почував, що сталося цікавого, що люди дізналися, чому здивувалися, що було неприємного тощо.

Вправа 2. Розбір ситуацій.

Учасники діляться на групи по 3-5 людей. Кожна група обирає собі одну з історій, які збирали длі попередньої вправи, аналізує історію (які важливі міжкультурні аспекти задіяні, вони видимі чи не видимі, чи задіяні стереотипи, як проявляються особисті та культурні цінності тощо. Після аналізу історії, учасники складають лист-підтримку людині, для якої ця ситуація була складною, з коментарями свого бачення ситуації та того, як її можливо можна

вирішити. Комунікація відбувається з урахуванням базових рекомендацій ненасильницького спілкування [63].

Завершення.

Тренінг завершується рефлексією отриманого досвіду, відчуттів, думок. Тренери вибирають формат рефлексії на свій розсуд, в залежності від групи, особливостей стосунків, які в ній сформувалися наявного часу тощо.

Висновки до третього розділу.

Розроблений тренінг «Формування міжкультурних компетенцій для життя закордоном» враховує індивідуальні особливості кожної групи і окремих учасників і пропонує набір різних активностей, де кожен учасник зможе проявити себе (індивідуальні і групові завдання, теоретичний матеріал і практичні справи, симуляції та аналітичні завдання, постійна підтримка тренерів та регулярні групові рефлексії процесу). Метою тренінгу є дати знання, досвід та психологічну підтримку в процесі соціокультурної інтеграції в нове суспільство. Ми використали всі три основні категорії методів, запропоновані Фаулером та Бломом: когнітивну, активну та міжкультурну для того, щоб цей досвід був максимально корисний кожному учаснику.

ВИСНОВКИ

В результаті теоретичного аналізу поняття інтеграції в сучасному світі, було визначено, що інтеграція - це кінцевий результат динамічного та багатогранного двостороннього процесу з трьома взаємопов'язаними вимірами: правовим, економічним та соціально-культурним. Соціокультурна інтеграція визначається як процес створення стабільного, безпечного, справедливого суспільства, заснованого на принципах соціальної інклюзії та захист прав людини, боротьба з дискримінацією, толерантність, соціальна рівність, згуртованість та солідарність.

Було досліджено сучасні виклики соціокультурної інтеграції біженців в ЄС. Серед найбільш значущих є те, що розуміння інтеграційної політики та інтеграційної підтримки значно відрізняється між урядами і не існує систематичного методу визначення того, чи біженці інтегровані в спільноту.

Також було окреслено поняття міжкультурної компетентності, як адекватні знання про окремі культури, а також загальні знання про проблеми, що виникають, коли представники різних культур взаємодіють, дотримання сприйнятливого ставлення, яке заохочує встановлення та підтримку контакту з представниками інших культур, а також володіння необхідними навичками для цієї взаємодії. Трьома компетенціями, які найчастіше виділяються є знання, навички та ставлення.

У другому розділі ми дослідили зв'язок рівня міжкультурних компетенцій та соціокультурної інтеграції біженців в приймаючому суспільстві через проведення анкетування серед українських біженців, які наразі проживають в восьми різних країнах ЄС. Кореляція Пірсона показала відсутність зв'язку між міжкультурними компетенціями та рівнем соціокультурної інтеграції українців. Проте достатньо високий зв'язок між такою характеристикою, як толерування неоднозначних ситуацій і міжкультурною компетентністю, яка відповідає за міжкультурні навички.

Високий зв'язок також має компетенція, яка відповідає за міжкультурну усвідомленість з параметром, який відповідає за кількість іноземців в колі спілкування особистості (не українців і не корінних місцевих в приймаючій країні).

В третьому розділі описана розробка соціально-психологічного тренінгу «Формування міжкультурних компетенцій у біженців». Були проаналізовані різні методи проведення тренінгів для розвитку міжкультурних компетенцій і визначено, що методи, використані в нашому тренінгу належать до трьох основних категорій: когнітивної, активної та міжкультурної. Різноманітність задіяних методів дозволяє максимально ефективно пропрацювати визначені компетенції: міжкультурне знання, навички ефективної і відповідної комунікації в міжкультурних ситуаціях та ставлення до людей з іншого культурного походження.

Детально пропрацьований і прописаний тренінг, який складається з трьох частин і ідеально підходить для групи, яка складається з 15 осіб. Загальна тривалість тренінгу орієнтовно складає 9 годин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Alexander, Jeffrey, Ronald Eyerman, Bernhard Giesen, Neil Smelser, and Piotr Sztompka (eds.). 2004. *Cultural Trauma and Collective Identity*. Berkeley: University of California Press
2. Algan, Yann & Bisin, Alberto & Verdier, Thierry. (2012). *Perspectives on Cultural Integration of Immigrants*. *Cultural Integration of Immigrants in Europe*.
3. Arasaratnam, L. A., & Doerfel, M. L. (2005). Intercultural communication competence: Identifying key components from multicultural perspectives. *International Journal of Intercultural Relations*, 29, 137-163.
4. Arasaratnam-Smith, Deardorff, D. K. (2022). *Developing Intercultural Competence in Higher Education International Students' Stories and Self-Reflection*
5. Bakhtin, M. M. (1981) *The Dialogic Imagination: Four Essays*. trans. by Emerson and Holquist. ed. by Holquist, M. Austin: University of Texas
6. Balboni, Paolo & Caon, Fabio. (2014). A performance-oriented model of intercultural communicative competence. *Journal of Intercultural Communication*.
7. *Being a refugee: learning and identity a longitudinal study of refugees in the UK*
8. Bennett, J. M. (1993). Toward ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity. In R. M. Paige (Ed.), *Education for the intercultural experience* (pp. 21-71). Yarmouth, ME: Intercultural.
9. Berger, P.; Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality*; Penguin Books Ltd., Registered Offices: Harmondsworth, UK.
10. Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Segall, M. H., & Dasen, P. R. (2002). (2nd ed.). Cambridge University Press.
11. Bhawuk, D., & Brislin, R. (1992). The measurement of intercultural sensitivity using the concepts of individualism and collectivism. *International Journal of Intercultural Relations*, 16, 413-436.

12. Bird A, Mendenhall M, Stevens MJ, Oddou G. (2010). Defining the content domain of intercultural competence for global leaders. *J. Manag.*
13. Bisin, A., Patacchini, E., Verdier, T., & Zenou, Y. (2011). Formation and Persistence of Oppositional Identities. *CEPR: Public Economics (Topic)*.
14. Brislin, R. (2000). *Understanding culture's influence on behavior* (2nd ed.). Fort Worth, TX: Harcourt
15. Brislin, R. W. (1993). *Understanding culture's influence on behavior*. Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich
16. Brislin, R. W., Landis, D., & Brandt, M. E. (1983). Conceptualization of intercultural behavior and training. In D. Landis & R. W. Brislin (Eds.), *Handbook of intercultural training*. Oxford, U.K
17. Brubaker, R. and Cooper, F. (2000) 'Beyond Identity'. *Theory and Society*, 29 (1), 1-47
18. Byram, M. (1997). *Teaching and assessing intercultural communicative competence*. Philadelphia, PA: Multilingual Matters.
19. Consuela Wagner, 2016. "Migration and the Creation of Hybrid Identity: Chances and Challenges," *Proceedings of Harvard Square Symposium, The Phenomenon of Migration*. Research Association for Interdisciplinary Studies.
20. Cormos, V.C. (2022). *The Processes of Adaptation, Assimilation and Integration in the Country of Migration: A Psychosocial Perspective on Place Identity Changes*.
21. *Cross cultural psychology critical thinking*
22. Cushner K, Mahon J. (2009). *Intercultural competence in teacher education—developing the intercultural competence of educators and their students: creating the blueprints*.
23. Deardorff, D. K. (2006). Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. *Journal of Studies in International Education*, 10(3), 241–266.
24. Deardorff, D. K. (2009). *The SAGE Handbook of Intercultural Competence*. Thousand Oaks, CA: SAGE.

25. Deardorff, D.K. (2019). *Manual for Developing Intercultural Competencies: Story Circles* (1st ed.). Routledge.
26. Eder, K. (2009). A Theory of Collective Identity Making Sense of the Debate on a «European Identity». *European Journal of Social Theory*, 12(4), 427-447
27. Erikson, Kai. 1994. "Notes on Trauma and Community." Pp. 183–99 in *Trauma: Explorations in Memory*, ed. Cathy Caruth. Baltimore: Johns Hopkins University Press
28. European Commission. (2004). The INCA project - Assessor manual. https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2009-08/doc1_9372_394918047.pdf
29. European Commission. (2004). The INCA project theory. https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2009-08/doc1_9372_399031269.pdf
30. European Commission. (2004). The INCA project: Intercultural Competence Assessment. https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/inca-project-intercultural-competence-assessment_en
31. European Commission. (2020). Action Plan on Integration and Inclusion 2021-2027. https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files_en?file=2020-11/action_plan_on_integration_and_inclusion_2021-2027.pdf
32. European Commission. (2020). EU Anti-racism Action Plan 2020-2025. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/a_union_of_equality_eu_action_plan_against_racism_2020_-2025_en.pdf
33. European Commission. (2020). Gender Equality Strategy 2020-2025 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
34. European Commission. (2020). LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0698>
35. European Commission. (2020). The new EU Roma strategic framework for equality, inclusion and participation. https://ec.europa.eu/info/publications/new-eu-roma-strategic-framework-equality-inclusion-and-participation-full-package_en

36. European Commission. (2021). Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>
37. European Commission. About the European Commission.
https://ec.europa.eu/info/about-european-commission_en
38. Eyerman, Ronald. (2019). Memory, Trauma, and Identity.
39. Fantini, A. (2009). Developing Intercultural Competencies: An Educational Imperative for the 21st Century. Matsuyama University.
40. Fantini, Alvino & Tirmizi, Aqeel. (2006). Exploring and Assessing Intercultural Competence. World Learning Publications.
41. Ferguson, Clare. 2008. Promoting Social Integration. Helsinki: United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA).
42. Fowler, S. & Blohm, J. (2004). An analysis of methods for intercultural training.
43. Frank Tesoriero (2006) Personal Growth Towards Intercultural Competence Through an International Field Education Programme, Australian Social Work, 59:2, 126-140,
44. Glazer, N., & Moynihan, D. P. (1963). Beyond the melting pot: The Negroes, Puerto Ricans, Jews, Italians and Irish of New York City. Massachusetts Inst. Technology Press
45. Grooteman, L. (2016). Integration – the Tool for a Better Future? Linköping University
46. Hall, Stuart (2000) Conclusion: The multi-cultural question. In Barnor Hesse, ed., Unsettled Multiculturalisms: Diasporas, Entanglements, Transruptions, pp. 209-241. London: Zed.
47. Harder, N., Figueroa, L., Gillum, R. M., Hangartner, D., Laitin, D. D., & Hainmueller, J. (2018). Multidimensional measure of immigrant integration. Proceedings of the National Academy of Sciences, 115(45), 11483–11488.
<https://doi.org/10.1073/PNAS.1808793115>

48. Huber, P., & Oberdabernig, D.A. (2015). The impact of welfare benefits on natives' and immigrants' attitudes towards immigration. *European Journal of Political Economy*, 44, 53-78.
49. Ikeguchi, C.B. (2008). Cultural Learning and Adaptation: A Closer Look at the Realities.
50. Intercultural learning Classroom activities. The Intercultural Learning for Pupils and Teachers Project. <http://intercultural-learning.eu/wp-content/uploads/2018/11/ICL@School-Toolbox-final-1.pdf>
51. Kagitçibasi, C. (1997). Whither multiculturalism? *Applied Psychology: An International Review*, 46, 44–49
52. Leung, K., Ang, S. and Tan, M.L. (2014) Intercultural Competence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 489-519.
53. Lloyd S, Härtel C. (2010). Intercultural competencies for culturally diverse work teams.
54. Lustig M, Koester J. (2010). *Intercultural Competence: Interpersonal Communication Across Cultures*. Boston: Allyn & Bacon
55. Mackey R., War Tourists or Refugees? *New York Times* (2007) https://archive.nytimes.com/thelede.blogs.nytimes.com/2007/03/09/war-tourists-or-refugees/?_r=0
56. Marsella, A. J. (2005). Culture and conflict. Understanding, negotiating, and reconciling conflicting constructions of reality. *International Journal of Intercultural Relations*, 29, 651–673.
57. Nadeem, Muhammad Umar & Mohammed, Rosli & Dalib, Syarizan. (2018). *Historical Development and Models of Intercultural Communication Competence (ICC)*.
58. New Pact on Migration and Asylum. (2020). https://ec.europa.eu/info/publications/migration-and-asylum-package-new-pact-migration-and-asylum-documents-adopted-23-september-2020_en
59. OECD. (2020). What are Europeans' views on migrant integration?

60. Pierik, K. (2004), 'conceptualizing cultural groups and cultural difference: the social mechanism approach', *Ethnicities* 4(4)
61. Prins, J., Van Stekelenburg, J., and Kalendermans, B. (2013) 'Telling the Collective story? Moroccan-Dutch Young Adults' Negotiation of a Collective Identity through Storytelling'. *Qualitative Sociology*, 36 (1), 81-99
62. Rogers Brubaker (2001) *The return of assimilation? Changing perspectives on immigration and its sequels in France, Germany, and the United States*, *Ethnic and Racial Studies*.
63. Rosenberg M. B. (2003). *Nonviolent communication : a language of life* (2nd ed.). PuddleDancer Press.
64. Ruben, B. D. (1976). *Assessing communication competency for intercultural adaptation*. *Group and Organization Studies*
65. Ruben, B. D. (1989). *The study of cross-cultural competence: Traditions and contemporary issues*. *International Journal of Intercultural Relations*, 13.
66. Ruben, B. D., & Kealey, D. (1979). *Behavioral assessment of communication competency and the prediction of cross-cultural adaptation*. *International Journal of Intercultural Relations*
67. Rubikondo Ks. *Intercultural Competence Trainers Manual*.
<https://rm.coe.int/intercultural-competence-trainers-manual/1680a0b9d2>
68. Salzman, M. (2012). *Ethno-cultural conflict and cooperation in Hawai'i*. In D. Landis & R. Albert (Eds.), *Handbook of ethno-political conflict* (pp. 21–44). New York, NY: Springer
69. Sarfati, L. (2010). *Objects of worship: Material culture in the production of shamanic rituals in South Korea*. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*.
70. Shangguan Z, Wang MY, Huang J, Shi G, Song L, Sun Z. *Study on Social Integration Identification and Characteristics of Migrants from "Yangtze River to Huaihe River" Project: A Time-Driven Perspective*. *Sustainability*. 2020; 12(1):211. <https://doi.org/10.3390/su12010211>

71. St. John de Crèvecoeur, J. H., & Blake, W. B. (1912). *Letters from an American farmer*. London : New York, J. M. Dent & sons, ltd.
72. Sulyman, A. (2014). *Theories of Identity Formation among Immigrants : Examples from People with an Iraqi Kurdish Background in Sweden*.
73. Terracciano, A., & McCrae, R. (2007). Perceptions of Americans and the Iraq invasion: Implications for understanding national character stereotypes. *Journal of CrossCultural Psychology*, 38(6), 695–710.
74. *The Intercultural City. Planning for Diversity Advantage*
75. Tubergen F. van. (2006). *Immigrant integration : a cross-national study*. LFB Scholarly Pub. LLC.
76. Turner, J. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. In H. Tajfel (Ed.), *Social identity and intergroup relations* (pp. 15–40). Cambridge, England: Cambridge University Press
77. Turner, Terence (1993) *Multiculturalism and anthropology*. *Cultural Anthropology*, 8 (4): 411-429
78. UN High Commissioner for Refugees (UNHCR). (2013). *A New Beginning: Refugee Integration in France*
79. UNESCO. (2013). *Intercultural competencies: Conceptual and operational framework*. UNESCO
80. UNHCR Europe <https://www.unhcr.org/europe.html>
81. UNHCR Ukraine Refugee Situation <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>
82. UNHCR. (2013). *A New Beginning: Refugee integration in Europe*
83. Vertovec, S., & Wessendorf, S. (Eds.). (2010). *The Multiculturalism Backlash: European Discourses, Policies and Practices* (1st ed.). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203867549>
84. Vijver, F. J.R., & Phalet, K. (2004). Assessment in Multicultural Groups: The Role of Acculturation. *Applied Psychology: An International Review*, 53(2), 215–236.

85. Wolffhardt, A. (2022). How underdeveloped refugee integration policies will impede the integration of those displaced by the war in Ukraine. Migration Policy Group
86. Zachary, G.P. (2000). The Global Me: New Cosmopolitans and the Competitive Edge: Picking Globalism's Winners and Losers.