

няя меры. Сустрэча ў Ёханесбургу і яе рашэнні сталі важным укладам у фарміраванне новага паняцця і новай тэмы ў міжнародных адносінах — «міжнароднай экалагічнай культуры». Гэтая праблематыка адлюстроўвае ўсё большую ўвагу сусветнай грамадскасці да экалагічных праблем, паколькі навакольнае асяроддзе ў цяперашні час ужо не можа быць аддзелена ад умоў існавання чалавека і з'яўляецца найважнейшым элементам устойлівага развіцця грамадства.

Літаратура

1. Йоханнесбургская вистреча на вышмем урoвнe 2002 гoдa. 26 aвгyстa — 4 сeнтябpя 2002 гoдa, Йoхaннecбyрг [Элeктpoнный рecypc]. — Рeжим дocтyпa : <http://www.un.org/ru/events/pastevents/wssd.shtml>.
2. Йoхaннecбyргcкaя дeклapация пo ycтoйчивoмy paзвитию. Пpинятa нa Bceмipнoй вcтpeчe нa вышмем урoвнe пo ycтoйчивoмy paзвитию (Йoхaннecбyрг, Южнaя Aфpика, 26 aвгyстa — 4 сeнтябpя 2002 гoдa) [Элeктpoнный рecypc]. — Рeжим дocтyпa : http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/decl_wssd.shtml.
3. Johnson, S. UNEP: the first 40 years. A narrative / S. Johnson.— N.Y. : United National Environmental Program, 2012.

К. Л. Соколова

Гoмeль, Гoмeльcкий гocудapcтвeнный yнивepcитeт
имeни Ф. Cкopины

Организационные условия повышения эффективности межкультурного взаимодействия

Каждая организация, будь это учреждение образования, здравоохранения или коммерческая компания, имеет собственную культуру, состоящую прежде всего из принятых норм, практик, ценностей, программ и процессов, существующих как на сознательном, так и на бессознательном уровнях. Организационная культура, в свою очередь, в значительной степени отражает культуру общества в целом.

Исследователи и практики утверждают, что для того, чтобы системы, организации и практикующие специалисты могли обеспечивать культурно-компетентные услуги, они должны учитывать ценности, убеждения и практики клиентов и адаптировать

свои услуги для обеспечения специфических социально-культурных и языковых потребностей представителей различных этнических групп. В области психологии Д. Сью идет еще дальше, утверждая, что обеспечение культурно-компетентных услуг — это вопрос социальной справедливости.

Исследования в области этнокультурной компетентности в большинстве своем базируются на изучении микроуровня/уровня индивидуальных различий, меньший акцент делается на макроуровне: организации и общество в целом. Вместе с тем, ряд специалистов полагает, что мало хорошо готовить культурно-компетентных помогающих специалистов, когда те организации, которые используют их, монокультурны по сути и препятствуют или даже наказывают специалистов при использовании своих культурных знаний и навыков. Организационная культура не может сама изменить себя для обеспечения эффективности межкультурного взаимодействия, для этого необходимы специальные условия и усилия.

История и культура, принятые в организациях, влияют на отношение работников и внедрение новых идей и практик. Исследования этики показали, что организационный этический климат и поведение лидера (то, на что он обращает внимание, как реагирует на кризисные ситуации, вознаграждает работников, нанимает и увольняет их) может формировать и подкреплять этическое или неэтическое поведение работников. Точно так же и для руководителей и работников, помещенных в ситуацию межкультурного взаимодействия, организационная система должна поддерживать и вознаграждать их действия. Лидеры должны заходить дальше, чем просто посещение семинаров по поликультурным практикам, а именно взять на себя персональную ответственность за собственное развитие и получение мультикультурного опыта в реальном мире.

Одним из первых культурную компетентность в системах и организациях описал Т. Кросс, который опирался на опыт работы и исследования в области социальной работы. Описанные им принципы затем получили широкое распространение в различных областях, связанных с оказанием услуг в системе человек-человек. Согласно Т. Кроссу культурно-компетентная система помощи признает и включает на всех уровнях важность культуры, оценку кросс-культурных отношений, внимание по отношению

к динамике, проистекающей из культурных различий, расширение культурных знаний, а также адаптацию услуг для удовлетворения культурно-специфических потребностей.

Динамическая модель Т. Кросса описывает континуум развития культурной компетентности как на индивидуальном уровне, так и на уровне организации, также отмечается необходимость длительных и постоянных усилий. При этом важно отметить, что согласно данной модели, и личность и организация могут одновременно находиться в разных точках континуума по отношению к представителям различных культур. Основными этапами являются:

1. Деструктивность, для группы распространенной практикой является утверждение собственного превосходства, эксплуатация представителей других культур.

2. Культурная неспособность, характерно предвзятое, а также снисходительное, патерналистское отношение к представителям других групп, невежество, страх перед другими культурами; на групповом уровне это может проявляться в сегрегации, существовании дискриминационных практик и обесценивания по отношению к представителям иной культуры.

3. Культурная слепота, сохраняется убежденность в том, что традиционно используемые подходы универсально применимы, в итоге применяемые методы этноцентричны по своей сути.

4. Культурная прекомпетентность, на организационном уровне проявляется в использовании критериев разнообразия при приеме на работу, продвижении членов групп меньшинства в состав лиц, принимающих решения, проведение тренингов межкультурной сензитивности и т.д.

5. Базовая культурная компетентность, включает стремление нанимать непредубежденных сотрудников, устанавливать контакты с сообществами культурных меньшинств, оценке того, какая помощь может быть предоставлена клиентам из различных культур.

6. Продвинутая культурная компетентность, выражается в найме культурно-компетентных специалистов, в оценке и изучении культурного разнообразия, постоянном внедрении новых практик и методов работы с разными клиентами [1].

Национальным центром культурной компетентности (США) были адаптированы положения теории Т. Кросса и описана модель

развития культурной компетентности организаций и их персонала. Согласно данным рекомендациям, от организации требуется:

- 1) ценить разнообразие;
- 2) проводить самодиагностику, опросы и обсуждение могут помочь членам организации стать более осведомленными в различных способах ведения дел и могут помочь им приспособиться к другим культурам;

- 3) управлять динамикой различий, необходимо учитывать предыдущую историю взаимодействия этнокультурных групп, которая может влиять, в том числе неосознанно, на нынешнюю динамику отношений, также необходимо рассматривать процесс общей групповой динамики и быть готовыми к постоянным изменениям;

- 4) приобретать и внедрять культурные знания, они должны быть интегрированы в каждый аспект организации. Необходимо обучение персонала и создание условий для эффективного использования полученных знаний. Администрация должна реагировать на культурное многообразие. Материалы программ должны отражать позитивные образы всех культур;

- 5) адаптация к разнообразию и культурным контекстам отдельных лиц и сообществ, обслуживаемых организацией.

В соответствии с моделью Д. Сью, существуют четыре уровня, на которых необходимо решать вопросы, связанные с обеспечением культурной компетентности: социальный, организационный, профессиональный и индивидуальный. Следует, правда, отметить, что на практике большинство ученых и общественных организаций, как правило, сосредоточиваются на трех уровнях, на которых внедрение культурно-компетентных практик, возможно, может иметь наибольшее влияние на качество предоставления услуг — это организационный, системный уровни и уровень конкретного профессионала.

Как утверждает Д. Сью, препятствиями развития этнокультурной компетентности на индивидуальном уровне являются предвзятость, предрассудки и дезинформация, которые часто проявляются как дискриминация; на профессиональном уровне это культуросвязанные определения и этноцентристские стандарты; на организационном уровне — монокультурные правила, практики и структура; и на уровне общества препятствия включают невидимость этноцентрического монокультурализма, от-

рицание реальности и попытки предубежденного трактования истории [2].

Исследователи описали три типа организаций, представляющие разные точки на континууме внедрения мультикультурализма.

Первый тип — это монокультурные организации. Организации на этом уровне, в первую очередь, этноцентричны. Они работают исходя из следующих положений и допущений: существует изоляция, явная или неявная, расовых и этнических меньшинств и других маргинализированных групп; они структурированы таким образом, чтобы обеспечивать преимущество членов большинства; есть только один лучший способ управления и лидерства; культура, как полагают, обладают лишь минимальным воздействием на управление, личность, или образование; сотрудники должны ассимилироваться; культурно-специфичные способы делать что-то не ценятся или не признаются; считается, что с каждым нужно обращаться одинаково.

Следующий уровень представляют недискриминационные организации, которые становятся более культурно восприимчивыми. Следующие особенности характеризуют эти типы организаций: существуют непоследовательные правила и практика в области поликультурных вопросов, хотя некоторые департаменты и некоторые лидеры и работники становятся чувствительными к мультикультурным проблемам, они не становятся приоритетными для организации; даже если лидеры признают необходимость для некоторых действий, не хватает систематической программы или политики для борьбы с предубеждением и предрассудками; изменения, которые производятся в отношении мультикультурных вопросов, зачастую являются поверхностными и делаются с целью создать благоприятное впечатление; равные возможности для продвижения и позитивные действия реализуются неохотно.

Действительно мультикультурные организации ценят разнообразие и пытаются содействовать постоянным культурным изменениям. Эти организации используют в работе взгляды, которые отражают идеи мультикультурализма; отражают вклад различных культурных групп в их миссию, действия, продукты и услуги; признают значение мультикультурализма и рассматривают его в качестве ценного актива; участвуют в формировании концепции, планировании, и решения проблем, которые обеспечивают равный доступ и возможности для всех; понимают, что

равный доступ и возможности не то же самое, что равное обращение; работают на диверсификацию окружения.

Исследования центра Управления программ специального образования Министерство образования США показывают, что рядовые сотрудники вряд ли могут повлиять на организационные изменения в той же степени, в какой это может сделать администрация. Следовательно, культурно соответствующие услуги (образовательные, психологические и другие) не могут быть обеспечены на устойчивом уровне без приверженности и поддержки того или иного ведомства. Организации, которые не осведомлены о культурных особенностях и проблемах, могут не признавать, что различные группы могут иметь трудности с полноценным доступом к услугам, и тем самым ограничивать их возможности. Система может фактически препятствовать усилиям профессионалов, которые были вложены в развитие этнокультурной компетентности. Таким образом, развитие этнокультурной компетентности начинается на верхнем уровне организации, с особым акцентом на системных изменениях.

Лидеры могут обеспечить разницу в реализации культурно чувствительных практик путем создания организационного климата, который поощряет и поддерживает такую практику. Это включает в себя готовность обсуждать важность этнокультурной компетентности, пробовать новые методы или подходы, терпеть неопределенность, которая сопровождает переходные периоды, в течение которых процессы эволюционируют, реагировать на непредвиденные препятствия и пересматривать те инновации, которые не работают, как предполагалось. Важно, чтобы руководство проявляло подлинную приверженность усилиям и чтобы их поддержка ощутимо проявлялась в распределении соответствующих ресурсов. Твердая приверженность улучшению организационной этнокультурной компетентности должна включать обязательство контролировать процедуры после того, как они были реализованы, поддерживать и пересматривать новые методы и предоставлять ресурсы и возможности для непрерывного обучения и культурно-компетентного мониторинга.

Для развития этнокультурной компетентности организациям следует менять властные отношения для сведения к минимуму структурной дискриминации. Это может включать привлечение представителей меньшинств к принятию решений и разделение

с ними власти, внедрение мультикультурных программ и практик с той же приоритетностью, как и другие важные для организации программы. И, что важнее всего, должны внедряться программы, которые адресно воздействуют на предрассудки и стереотипы как работников, так и руководителей.

Литература

1. Cross, T. Towards A Culturally Competent System of Care, Volume I. / T. Cross, B. Bazron, K. Dennis, M. Isaacs,— Washington, DC : Georgetown University Child Development Center, 1989.
2. Sue, D. Multidimensional facets of cultural competence / D. Sue // Counseling Psychologist.— 2001.— № 29.— P.790–821.

С. О. Ставицкая, Г. А. Ставицкий
Киев, Национальный педагогический университет
имени М. П. Драгоманова;

В. П. Кутишенко
Киев, Киевский университет имени Бориса Гринченко

Религиозное просвещение юношества как условие развития толерантности

Современное состояние религиозности молодых украинцев обусловлено не только духовными, но и политическими, социальными, бытовыми и другими факторами. Поскольку в религии человек обретает не только духовную, но и бытийную, моральную и эстетическую поддержку, актуализируется задача изучения восприятия и понимания студентами высших учебных заведений особенностей влияния религиозного просвещения на расширение их кругозора, осознание ряда социально-культурных, этически-мировоззренческих, индивидуально-личностных проблем, а также поиск путей их решения. Обосновываются необходимость и роль преподавания в высших учебных заведениях специальных дисциплин, которые обеспечивали бы такое просвещение с целью осознанного понимания особенностей и толерантного отношения к верующим всех традиционных религиозных вероисповеданий и учений, представленных в Украине.