



УДК 378.147.047

ПРАКТИЧНА ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ДО МІЖКУЛЬТУРНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ США

Байбакова О.О., аспірант
кафедри педагогіки і психології
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

У статті досліджується проблема практичної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи в крос-культурному середовищі у вищих навчальних закладах США. Особлива увага приділяється моделям, на яких базується практичне навчання, зокрема моделі культурної взаємодії М. Кампіна-Бакота. Розглянуто форми й методи практичного навчання, спрямовані на формування міжкультурної компетентності майбутніх соціальних працівників.

Ключові слова: соціальна робота, практична підготовка соціальних працівників, формування міжкультурної компетентності, модель міжкультурної взаємодії.

В статье исследуется проблема практической подготовки будущих социальных работников к работе в кросс-культурной среде в высших учебных заведениях США. Особое внимание уделено моделям, на которых базируется практическое обучение, в том числе модели культурного взаимодействия М. Кампина-Бакота. Рассмотрены формы и методы практического обучения, направленные на формирование межкультурной компетентности будущих социальных работников.

Ключевые слова: социальная работа, практическая подготовка социальных работников, формирование межкультурной компетентности, модель межкультурного взаимодействия.

Baibakova O.O. PRACTICAL TRAINING OF FUTURE SOCIAL WORKERS TO INTERCULTURAL COOPERATION IN THE INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION IN THE USA

The article deals with the problem of practical training of future social workers to the work in the cross-cultural environment in the institutions of higher education in the USA. Particular attention is paid to the models that underpin the practical training, including M. Campinha-Bacote models of cultural interaction. There are considered the forms and methods of practical training aimed at the development of intercultural competence of social workers.

Key words: social work, practical training of social workers, forming of intercultural competence, model of intercultural interaction.

Постановка проблеми. Трансформаційні процеси в Україні, які відбуваються вже майже чверть століття, зумовили зміни в соціально-економічному й політичному житті країни, виникнення різноманітних проблем, з якими неможливо впоратися без організованої системи соціальної роботи. Ці зміни торкнулися й етнічних груп населення нашої країни, основними проблемами яких є високий рівень безробіття, бідності, труднощі в здобутті освіти тощо. На індивідуальному рівні в представників меншин відзначається особливий психологічний настрій (відчуття неповноцінності) і неадекватність соціального статусу, зумовлена етнічною належністю. Загальна дискримінація часто доповнюється внутрішньо-етнічними та міжособистісними проблемами членів етнічної громади.

У цих умовах актуалізується потреба підготовки висококваліфікованих фахівців соціальної роботи, які володіють високим рівнем міжкультурної компетентності (далі – МК) і покликані налагоджувати ет-

нонаціональні зв'язки, зберігати національні традиції певного етносу, виховувати в суспільстві повагу до різних культур.

Одним із напрямів удосконалення вітчизняної системи підготовки соціальних працівників є звернення до зарубіжного досвіду та інновацій у цій сфері. У контексті дослідження сконцентруємо увагу на Сполучених Штатах Америки, оскільки саме там професійна підготовка майбутніх фахівців соціальної роботи, в тому числі до крос-культурної взаємодії, має глибоке коріння, достатньо стійкі теоретичні й методичні традиції.

Ступінь розробленості проблеми. Вітчизняні та зарубіжні вчені активно розробляють теоретико-методологічні аспекти соціальної роботи як наукової теорії і професійної діяльності (А. Абботт, М. Болдуїн, І. Зверева, А. Капська, Д. Крамер, М. Лукашевич, У. Лоренц, Н. Максимова, М. Пейн, Ф. Родрігес, С. Шарлоу та ін.). Проблеми професійної підготовки соціальних працівників досліджують О. Безпалько, М. Доел,



П. Гусак, Ч. Застору, О. Карпенко, І. Ковчина, Л. Міщик, В. Поліщук, Б. Шиффер. Теоретичне осмислення окремих складових формування міжкультурної компетентності соціальних працівників подано в працях вітчизняних науковців, таких як Л. Вовк, А. Васильєва, О. Грива, В. Заслуженюк, В. Кузьменко, В. Присакар, П. Саух, Т. Стефаненко, Ю. Яценко й ін. Однак залишається недослідженим американський досвід практичної підготовки майбутніх соціальних працівників до міжкультурної взаємодії.

Метою статті є вивчення особливостей практичної підготовки майбутніх фахівців соціальної роботи до міжкультурної взаємодії у вищих навчальних закладах США.

Виклад основного матеріалу. Професійна підготовка соціальних працівників у вищій школі США базується на тісному взаємозв'язку двох її складових – теорії і практики соціальної роботи. Учений Дж. Роджерс стверджує, що «теоретичні знання та практичні вміння – це два кити, на які опирається професійна соціальна освіта» [1, с. 35].

Рада з освіти в галузі соціальної роботи визначила низку цілей польової практики, які враховуються в освітніх програмах університетів США, а саме:

1. Ознайомити студентів із досвідом роботи агентства, його ресурсами, політикою й адміністративними процесами шляхом консультацій із персоналом; забезпечити можливість обговорення практичної політики закладу з польовим інструктором, іншими практикантами; дати можливість студентам оцінювати діяльність агентства.

2. Розвинути вміння визначати проблеми місцевого населення та його соціальних ресурсів, основні напрями соціальної роботи з громадою.

3. Розвинути здатність установлювати й підтримувати професійні взаємовідносини, необхідні для вирішення проблем шляхом спостереження, навчання співпраці з колегами, роботи в міждисциплінарній команді.

4. Сформувані навички виявлення та ідентифікації наявних проблем клієнта, вибору відповідних дій для їх вирішення, прийняття відповідальності за клієнта, оцінювання, втручання й вирішення проблем клієнта з використанням адекватних теорій і моделей на практиці, ведення ділової документації агентства.

5. Розвинути здатність розпізнавати й поважати культурні та індивідуальні відмінності шляхом їх обговорення з персоналом агентства, інструктором із практики і студентами через взаємодію з клієнтами.

6. Розвинути професійну самосвідомість, здатність оцінювати власні навички щодо

клієнта, агентства, громади шляхом формування системи особистих цінностей [2].

Суб'єктами практичного навчання є координатор практики, інструктор із практики (польовий інструктор), студент-практикант і соціальне агентство. Під час виробничої практики обов'язки керівника виконує координатор практики. Аналогічно вітчизняним вишам, це представник факультету, який здійснює керівництво й підтримку студента, а також консулює інструктора щодо плану та завдань практики. Основними функціями координатора практики є такі: забезпечити студенту місце проходження практики; періодично зустрічатися зі студентом для обговорення його роботи й проблем, що виникають; відвідувати агентство і здійснювати контроль під час проходження студентом практики; інформувати інструктора про зміни в навчальному процесі, планах, програмах вишу; брати участь в обговоренні підсумкового результату проходження студентом практики.

Інструктор із практики (польовий інструктор) обирається за такими критеріями: наявність педагогічного та професійного досвіду, ступінь магістра соціальної роботи зі стажем не менше ніж 1 рік або ступінь бакалавра соціальної роботи зі стажем не менше ніж 3 роки, дотримання етичних принципів і цінностей соціальної роботи, відданість роботі, готовність вести необхідну документацію, здатність здійснювати оцінну діяльність, інтерес до роботи зі студентами.

Вартим уваги для вітчизняної системи організації практики студентів є те, що останні роки в соціальних агентствах США величезна увага стала приділятися навчання й підтримці співробітників, які виконують функції інструктора з практики. Деякі з них повністю звільняються від практичної роботи з клієнтами і прикріплюються до трьох або більше студентів. При цьому інструктор відвідує тренінги, семінари і практичні курси з підготовки інструкторів, що проводяться школою соціальної роботи чи агентством; бере участь у розробці навчального плану студента, інформує адміністрацію факультету й координатора про результати і проблемні моменти проходження практики; працює спільно з представниками факультету, координатором практики і студентом на наукових конференціях; бере участь в обговоренні та розвитку освітньої політики університету [3, с. 14].

Зауважимо, що під час проходження практики майбутніми соціальними працівниками у вітчизняних соціальних закладах і службах функції інструктора з практики виконує керівник, призначений базою



практики. При цьому соціальний працівник у повному обсязі виконує свої професійні завдання, а керівництво практикантами здійснюється як додаткове навантаження на безоплатній основі. Як засвідчує досвід, це знижує ефективність не лише керівництва практикою студентів, а й надання послуг клієнтам закладу. Отже, хоча б часткове звільнення керівника практики від основної роботи, як це відбувається в США, забезпечило б вищий рівень практичної підготовки майбутніх соціальних працівників.

Практичне навчання соціальних працівників у вищих навчальних закладах США базується на певних моделях.

Модель особистісного зростання й розвитку ґрунтується на використанні терапевтичних моделей практики та навчання. Студент стає «клієнтом» супервізора. Особистісне зростання розглядається як передумова професійного становлення. Навчання в основному індивідуальне. Практикується конфіденційність безпосередньої роботи студента з клієнтом. Для супервізора більше значення має процес навчання, ніж його результати. Наголос робиться на психологічній теорії.

«Учнівська модель» є аналогією до моделі навчання в промисловості, де учні спостерігають за роботою досвідчених фахівців. Професійне зростання студента оцінюється на основі певних стандартів. Навчання відбувається в процесі реальної діяльності шляхом спостережень студента за практичною роботою супервізора та вивчення його моделей і стилю роботи. Для супервізора однаково важливі й процес, і результати практики. Наголос робиться на біхевіористичній теорії.

Управлінська модель. За такої моделі ставлення до студента нічим не відрізняється від ставлення до будь-якого співробітника агентства, а основна функція керівника практики – управління процесом практичного навчання. Підхід зосереджений більшою мірою на отриманні практичних навичок, при цьому критерії оцінювання результатів практики співвідносяться з політикою агентства, серед яких головним показником є результат роботи студента з клієнтом. Ця практична модель вимагає суворого дотримання правил, інструкцій і режиму. Тут звертається увага на трудову та професійну дисципліну студента, так як найважливіше – це захист клієнтів і якість роботи агентства. Зазначена модель базується на теорії управління.

Модель структурованого навчання передбачає використання навчального плану за модульним принципом. Застосовуються

різні методи навчання, особливо імітаційні й діяльнісні (навчання в «команді»). Ні процес практики, ні її результати не визнаються пріоритетними. Однаково важливо й набуття навичок, і засвоєння ціннісних основ роботи студента. Оцінювання здійснюється на основі критеріїв компетентності. Студент працює під безпосереднім наглядом і контролем керівника практики. У моделі акцентується увага на теорії навчання.

Ураховуючи багатокультурність американського суспільства, можемо констатувати, що практичне навчання майбутніх соціальних працівників у соціальних агентствах, клієнтами яких є представники етнорасових груп населення, базується на моделях культурної взаємодії. Так, широко застосовується модель М. Кампіна-Бакота, яка спершу була розроблена для молодших медичних працівників, а потім адаптована для фахівців інших професійних галузей. Згідно із цією моделлю, соціальні працівники, які працюють із представниками етнорасових груп населення, повинні володіти високим рівнем міжкультурної компетентності, складовими якої є усвідомлення культури, культурні знання, культурні взаємовідносини й культурні потреби [4].

Усвідомлення культури. У сучасних умовах поширення глобалізаційних і міграційних процесів соціальні працівники-практики схвалюють рівне ставлення до представників різних культур і вважають себе неупередженими, проте тільки незначна їх кількість обізнана з особистими переконаннями і стереотипами, які притаманні кожній людині. Ці судження впливають на роботу з етнорасовими меншинами. Про це свідчать результати досліджень, відповідно до яких серед працівників соціальних служб переважає негативне ставлення до представників різних культурних груп населення, що виявляється в появі дискомфорту, страху, занепокоєння тощо [5].

Компонент усвідомлення культури передбачає розвиток самосвідомості соціального працівника, поглиблене засвоєння свого культурного і професійного досвіду, в тому числі дослідження власних переконань і упереджень для вдосконалення та зміцнення професійного почуття власної гідності. Важливість цієї складової полягає в підвищенні обізнаності студентів, майбутніх соціальних працівників, щодо перенесення власних культурних цінностей на клієнта; необхідності здобуття крос-культурних знань щодо впливу особистих переконань і цінностей у роботі з різними групами клієнтів. Отже, під час практики майбутніх соціальних працівників польовий інструктор застосовує стратегії, які б



спрямовували студентів на вивчення власних етноцентричних позицій, переконань і стереотипів щодо різних культурних груп населення.

Підвищення рівня міжкультурної компетентності, згідно з моделлю М. Кампіна-Бакота, передбачає використання різних форм і методів навчання. Зокрема, це записи про роботу студентів – детальний опис способів вирішення ними конкретних ситуацій (наприклад, під час рольової гри) для забезпечення можливості в подальшому аналізувати свою роботу.

У процесі практики студенти мають можливість долучатися до роботи фахівців із представниками різних етнорасових груп. При цьому самі студенти або польовий інструктор ведуть аудіо чи відеозаписи роботи, щоб могли обговорити способи надання послуг клієнтам і виявити помилки чи неефективні методики. Доцільність цього методу полягає в тому, що студенти і їхні інструктори отримують механізм для оцінювання знань, умінь і навичок застосування теоретичних знань на практиці.

Крім того, студенти заповнюють спеціальні робочі зошити, в яких описують виконану роботу. Під час консультацій ці зошити аналізуються спільно з польовим інструктором і виявляються позитивні аспекти, проблемні питання, пропонуються оптимальні шляхи вирішення проблеми, на основі чого польовий інструктор виставляє оцінку. Також для визначення рівня сформованості МК соціальних працівників інструктор із практики проводить тестування. Результати тестів можуть бути використані агентствами для того, щоб уносити корективи в навчальні плани практикантів. Зазначені форми контролю надають можливість дати об'єктивну оцінку роботи студента на практиці й виявити їхню готовність до роботи з представниками різних культурних груп населення.

Культурні знання. Основою МК соціальних працівників є знання про культуру клієнтів соціальної роботи, особливості їхньої життєдіяльності, демографічні, епідеміологічні та соціально-економічні показники з метою більш глибокого й усвідомленого розуміння проблем різних етнічних і расових груп населення. Культурні знання передбачають вивчення взаємозв'язків між соціально-економічними та соціально-культурними реаліями, з якими часто стикаються етнічні меншини. Прикладом цього є бідність, злочинність, складні житлові умови, недоброзичливі сусідські взаємини, відсутність доступу до медичного обслуговування, насильство, расизм, дискримінація представників різних етносів чи рас.

Для підвищення рівня культурних знань студентів у процесі польової практики в соціальних агентствах застосовуються різні методи навчання. Зокрема, проводиться інструктаж студентів про те, як можуть бути використані сильні сторони клієнта під час вирішення певної проблеми. Сильні сторони тут розглядаються як клієнтські ресурси – знання, здібності, мотивація, досвід, інтелект та інші позитивні якості, які можуть бути застосовані для позитивних змін особистості. До них належать віра чи духовні переконання, позитивна етнічна ідентичність, особистий досвід і знання тощо [6]. Окрім цього, студентська практика доповнюється зустрічами, де агентства запрошують лідерів культурних, етнічних і расових меншин з метою ознайомлення студентів із проблемами «зсередини».

Ця складова орієнтована на практичне застосування знань про культуру, традиції й особливості різних груп населення, що забезпечить адекватну взаємодію соціального працівника та клієнта соціальної служби.

Культурна взаємодія, згідно з моделлю М. Кампіна-Бакота, – це процес, який заохочує індивідів або організації брати участь у прямих крос-культурних зв'язках із клієнтами. Ця взаємодія дає змогу професіоналам соціальної роботи самовдосконалюватися шляхом вивчення досвіду клієнтів, представників етнічних чи расових меншин. Культурна взаємодія є ключовою складовою, що забезпечує студента-практиканта джерелом енергії й основою формування МК.

У процесі культурної взаємодії соціальному працівникові недостатньо поважати цінності і традиції певної культури, етносу чи раси, щоб здійснити повноцінне культурне професійне втручання. Навіть у тому випадку, коли фахівцю соціальної роботи доводилося працювати з трьома-чотирма представниками певної культури, не можна вважати себе експертом у роботі із цією групою осіб. Модель М. Кампіна-Бакота передбачає зустрічі соціального працівника і клієнта хоча б два рази на тиждень протягом декількох років для отримання достатніх знань про особливості життєдіяльності культурної, расової або етнічної групи.

Оскільки студенти-практиканти беруть участь у наданні соціальних послуг на базі практики, вони повинні бути підготовленими до вирішення різних проблем. Тому важливо ознайомити студентів з історією, ритуалами, традиціями, ціннісними орієнтаціями, манерами поведінки й діалектом клієнтів, незнання яких може призвести до небажання останніх брати участь у комунікації, розкритті особистої інформації.



Відповідно, соціальний працівник повинен здобути авторитет, повагу та довіру клієнта, при цьому важливими особистісними і професійними рисами повинні бути щирість, відкритість, чесність, відсутність меркантильної мотивації.

Польові інструктори використовують низку методів, щоб майбутні фахівці вміли підвищити рівень довіри до себе клієнта. Одним із таких є рольова гра, під час якої студенти вирішують певну проблему, використовуючи різні моделі й техніки, а інструктор з практики веде детальний запис для подальшого обговорення та оцінювання роботи. Метою цього методу є допомога студентам у виборі адекватних способів вирішення проблеми, а також формуванні навичок спілкування з представниками етнорасових груп населення. Значення цієї складової для студентів полягає у визнанні відмінностей серед людей і їх урахуванні в процесі професійної діяльності.

Культурні потреби. Ця складова моделі стверджує, що професіонали повинні мати потребу у вивченні культурних, етнічних і расових груп клієнтів, яких вони обслуговують. Вона зазнає найбільшої критики в процесі формування МК фахівців і передбачає внутрішню мотивацію, відкритість і гнучкість у роботі з клієнтами, визнання їх відмінності й готовність учитися в них як у культурних інформаторів. МК, відповідно до досліджуваної моделі, передбачає бажання соціального працівника брати участь у процесі культурного самовдосконалення, а не його примушення до роботи за допомогою регулювальних механізмів. Для формування такої потреби під час практики польові інструктори занурюють студентів у культурне середовище клієнтів соціального агентства: майбутні соціальні працівники відвідують важливі культурні заходи за участі представників етнорасових меншин, релігійні служби тощо. Важливим методом навчання студентів-практикантів є спостереження за роботою соціальних працівників із різними культурними групами, а також рефлексивне слухання. Це допомагає майбутнім фахівцям стати експертами культурно-компетентної практики: бути добре поінформованими, здатними до самонавчання, мати необхідні знання, вміння та навички соціальної роботи.

Висновки. Отже, підготовка соціальних працівників до крос-культурної соціальної роботи здійснюється в процесі теоретичного навчання, а також під час практики і спрямована на формування міжкультурної компетентності фахівців. Розвиток МК студентів в американських вишах під час практичного навчання відображено в стратегії підготовки соціальних працівників, навчальних планах, програмах і базується на моделі крос-культурної взаємодії. Крім того, в процесі практики використовуються різноманітні форми й методи формування МК, застосування яких у вітчизняній вищій школі збагатить систему професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної роботи до діяльності в міжкультурному середовищі.

Перспективи подальших розвідок. Дослідження не претендує на всебічність і не є вичерпним. Подальшого вивчення потребує проблема теоретичного осмислення комплексу професійних характеристик соціальних працівників у США як агентів соціалізації в умовах мультикультуралізму, поширення процесів міграції і взаємопроникнення культур, а також педагогічні умови формування міжкультурної компетентності майбутніх фахівців соціальної роботи у вищих навчальних закладах США.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Rogers G. Field Instruction Methods for Agent Supervisors / G. Rogers, L. Mc Donald. – New York : Quietly, 1989. – P. 34–37.
2. Васильєва А.Ю. Подготовка социальных работников в Америке / А.Ю. Васильєва // Отечественный журнал социальной работы. – 2013. – Вып. 1. – С. 76.
3. Field Instruction. Techniques for Supervisors: Edited by Suanna J. Wilson. – The Free Press : New York., 1991. – 348 p.
4. Лавриш Ю.Е. Професійна підготовка медичних сестер в університетах Канади : автореф. дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Ю.Е. Лавриш. – К. : Інститут педагогічної освіти та освіти дорослих АПН України, 2009. – 24 с.
5. Colvin A. Building Culturally Competent Social Work Field Practicum Students through the Integration of Campinha-Bacote's Cultural Competence Healthcare Model / A. Colvin // Field Scholar. – 2013. – Vol. 3.1. – Pp. 1–13.
6. Saleebey D. The strengths perspective in social work practice (4th ed.) / D. Saleebey. – Boston : Pearson Education, Inc. – 2006. – 312 p.