

KĀ TIEK ATTĪSTĪTAS STARPKULTŪRU KOMPETENCES

Kopsavilkums

Šajā modulī tiek analizēts, kāpēc ir svarīgi izmantot starpkultūru prasmes, definēt, ko nozīmē termins “starpkultūru prasmes” un no kāda kultūras redzējuma modulis ir veidots. Būs skaidrojumi par aprakstošo un sarežģīto kultūras jēdzienu. Modulī tiks apspriests arī kā attīstīt starpkultūru kompetences un ko tas nozīmē. Izmantotie teorētiski norāda, ka komunikācija, etnocentrisms, stereotipi un aizspriedumi, diskriminācija, rasisms un kultūras identitāte ir jāņem vērā, lai attīstītu kompetences. Būs padomi profesionāliem aprūpētājiem, kas strādā ar personām ar demenci ar atšķirīgu etnisko izcelsmi.

Kāpēc starpkultūru kompetences ir svarīgas?



Globalizētajā pasaulē ir jāspēj mijiedarboties vienam ar otru labā un cieņpilnā veidā. AMiDE kontekstā esam redzējuši tikai aisberga virsotni. Ne tik daudz iedzīvotāju no citām etniskajām ģimenēm, kam ir demences diagnoze, aizņem vietu aprūpē mājās vai aprūpes iestādēs. Daudzi cilvēki no 1950. līdz 1980. gadam atbrauca uz Eiropu strādāt. Tagad viņi sasniedz tādu vecumu, kad demences attīstības risks ir lielāks. Dažām etniskajām grupām ir lielāks cukura diabēta, augsta asinsspiediena un sirds un asinsvadu slimību risks nekā fona populācijai. Tas savukārt palielina demences risku. Joprojām nav zināms, cik cilvēkiem no etniskajām grupām ir demence. Tomēr skaits noteikti pieaug un dažās kopienās ir salīdzinoši augsts. Pētījumi liecina, ka cilvēki ar demenci un viņu radnieki no atšķirīgām etniskajām grupām neizmanto

aprūpes pakalpojumus, ko sniedz dienas aprūpes centri, mājas aprūpes iestādes un pansionāti tādā pašā pakāpē kā fona iedzīvotāji. Ja tiek sniegti labi pakalpojumi iedzīvotājiem ar dažādu etnisko izcelsmi, kuru vidū ir personas ar demenci, var nākties saskarties ar dažādām problēmām, piemēram:

- Kur atrast pakalpojumu sniedzēju personai ar demenci un aprūpētājus, kuri sniedz nepieciešamo palīdzību
- Kā viens izprot citu cilvēku vajadzības un vēlmes, ņemot vērā dažādas personīgās, kultūras vērtības un tradīcijas
- Kā izveidot uzticībā balstītas un profesionālas attiecības
- Kā novērst un nepieļaut rasismu un diskrimināciju (īpaši veselības un sociālajā aprūpē aprūpē)
- Kā nodrošināt uz personu vērstu aprūpi, iespēju robežās ievērojot individuālās vēlmes
- Kā tikt galā ar šķēršļiem, kas saistīti ar valodu un izglītību
- Kā pielāgot rūpes par piederību kādai no reliģiskajām konfesijām un tradīcijām

Uz šiem jautājumiem nav viegli atbildēt, jo katra situācija ir atšķirīga un tajā iesaistīti dažādi cilvēki dažādos laikos.

Pakalpojumu lietotāji nākotnē mainīsies, jo darba tirgū ienāks vairāk iedzīvotāju no dažāda etniskā fona un vairāk sievietes ar dažādu etnisko izcelsmi. Tas nozīmē, ka minētie darbinieki mājās nevar pieskatīt arī savus padzīvojušos vecākus. Dānijā pašlaik, salīdzinot ar iepriekšējiem gadiem, darbā ir vislielākais skaits pilsoņu no citām etniskajām grupām. ("Mandag Morgen", 31. augusts, 2020). Daudzas personas ar dažādu etnisko piederību ir nodarbinātas aprūpes profesijās projekta valstīs. Tas liecina par dažādām attiecībām, kurās ir svarīga etniskā piederība:

1. Aprūpējamais un palīgs ar vienādu etnisko izcelsmi kā valsts pamatiedzīvotāji.
2. Aprūpējamais un palīgs ar atšķirīgu etnisko izcelsmi kā valsts pamatiedzīvotāji.
3. Aprūpējamais ka valsts pamatiedzīvotājs un palīgs ar atšķirīgu etnisko izcelsmi, kuram jāsniedz palīdzība, pamatojoties uz valsts tiesību aktiem

Tas ir liels izaicinājums strādāt un sadarboties etniski daudzveidīgā sabiedrībā, it īpaši, ja darbiniekam aprūpes jomā nav atbilstošas izglītības vai iegūtā izglītība ir nepilnīga un nepietiekama. Tā ir, piemēram, priekšrocība, lai varētu labi izprast atšķirīgas etniskās piederības aprūpējamā klienta vērtības, un noteiktās situācijās tās profesionāli pieņemt. Reizēm klienti atšķirīgas etniskās piederības aprūpes personālu var uztvert kā autoritāti. Starpkultūru kompetences pašas par sevi neveidojās un neattīstās. Tam nepieciešama izglītība, apmācība un vadība. Visgrūtākais uzdevums, kas jāpārvar, ir tas, ka mēs uzskatām, ka esam kompetenti, bet rīkojamies, nekompetenti. Kādas noteiktas valsts pilsonis nekad nav valsts kultūras vai reliģijas pārstāvis, bet tikai pārstāv etniskās grupas vērtības. Viņš/viņa nekad nevar kļūt par savas valsts kultūras pārstāvi. Esošais projekts palīdzēs risināt galveno problēmu, kad etniskās minoritātes iegūst demenci, nonāk aprūpes iestādēs un viņiem vajadzīga aprūpe atbilstoši savām vērtībām.

"Starpkultūru kompetenču" definīcija

Mēs galvenokārt balstāmies uz Dānijas pētniekes Iben Jensen darbu. Viņa ir kultūras socioloģijas maģistre, kā arī ir doktora grāds un profesore Aalborgas universitātes Filozofijas un psiholoģijas fakultātē. Viņa ir sarakstījusi vairākas grāmatas un zinātniskus rakstus un vairāk nekā 20 gadus nodarbojusies ar starpkultūru kompetencēm. Iben Jensen definīcija starpkultūru prasmēm ir sekojoša: **Starpkultūru prasmes ir, ja spējat analizēt savu un citu rīcību un ja varat rīkoties ar izpratni un cieņu pret līdzībām un atšķirībām.**

Šai definīcijai nepieciešams papildu apraksts. Tā ir izstrādāta, pamatojoties uz "komplekso kultūras jēdzienu", kas ir izstrādāts kā kultūras aprakstošās koncepcijas kritika. Tomēr kultūras jēdziens ir tik neviennozīmīgs jēdziens, ka ir jānoskaidro, ar kādu kultūras izpratni mēs strādājam. Vienkāršoti ir divas galvenās kultūras jēdziena izpratnes - kultūras aprakstošais jēdziens un kultūras sarežģītais jēdziens.

Kultūras aprakstošajā koncepcijā kultūru izprot kā kaut ko tādu, ko demonstrē un nes cilvēks. Kultūra ir idejas, vērtības, normas un noteikumi, ko cilvēks pieņem no iepriekšējās paaudzes un ko mēģina nodot nākamajai paaudzei. Praksē kultūras aprakstošais jēdziens nozīmē redzēt kultūru kā noteiktas vienības, kas seko nācīgas robežām. Piemēram, ka tur ir fiksēta Vācijas, Kenijas, Gvatemalas vai

Dānijas kultūra. Domājams, ka visām valstīm kultūrā ir vienādas vērtības un normas. Jūs varat identificēt, piemēram, Grenlandes īpatnības, – tās var rasties stereotipu dēļ. Tiek uzskatīts, ka kultūra mainās ļoti lēni. Visbeidzot, kultūra tiek izmantota kā izskaidrojums tam, kāpēc cilvēki rīkojas tā, kā viņi rīkojas.

Komplicētā kultūras koncepcija ir attīstījusies pēdējo 20 gadu laikā, kad globalizācija, cita starpā, ir skaidri parādījusi, ka nacionālās kultūras nevar saprast kā izolētas kultūras. Vācu kultūra nav unikāls lielums. Tagad ir skaidrs, ka visās kultūrās ir daudz līdzību ar dzīvesveidu. Daudziem patīk klausīties amerikāņu mūziku vai ēst picas neatkarīgi no tā, no kurienes tās nāk.



Praksē sarežģītais kultūras jēdziens nozīmē, ka kultūru nevar uzskatīt par raksturīgu indivīda īpašību, bet gan par kaut ko tādu, kas tiek radīts cilvēku savstarpējās attiecībās. Kultūra nav kaut kas tāds, par ko visi grupas dalībnieki vienojas, un kultūra ne vienmēr noteiks cilvēka rīcību, jo var būt daudzi citi faktori, piemēram, dzimums, vecums, izglītība utt., kas to ietekmē.

Izpratnē par starpkultūru kompetencēm mēs balstāmies uz sarežģīto kultūras jēdzienu. Kultūras jēdzieni ir saprotami kā :

- Kultūra kā cilvēku atšķirības;
- Kultūra kā uzvedības un izturēšanās sistēma (piem., atšķirīga izpratne par to, ko nozīmē būt pieklājīgam);
- Kultūra kā prakse globālā kontekstā (darbības, ko mēs veicam globālā kontekstā, kur mūs ietekmē tas, ko dara citi).

Iben Jensen turpina izstrādāt kompetenču jēdzienu: starpkultūru kompetencēm ir jābūt vispārējai izpratnei par to, kā un kad pievērst uzmanību faktam, ka kultūra izpaužas cilvēku darbībā. Attiecībā uz darba dzīvi tas ir jautājums par profesionālu ieskatu kultūrā, etniskajā piederībā, globalizācijā, etniskajā vienlīdzībā un saiknēs starp valodu, identitāti un varu. Tagad šāda kompetence ir nepieciešamība sociālās aprūpes jomā.

- Aprūpes personālam ir jābūt zināšanām par valsti, no kuras nāk aprūpējamais klients (izziņas kompetence). Kādas ir uzvedības, pieklājības normas, tradīcijas.
- Aprūpes personālam jāspēj izprast citu cilvēku vērtības un respektēt tās. Tas nenozīmē, ka jāatsakās no savām vērtībām.
- Aprūpes personālam jābūt kognitīvai (uzvedības) kompetencei, proti, prasmei veidot draudzību un uzņemties atšķirīgu sociālo lomu nekā tai, ko redzat mājās (Jensen un Løngreen 1995).

Tas ir līdzvērtīgs kompetenču kopīgai izpratnei, kas sadalīta zināšanu dimensijā, mentālajā dimensijā (jūtas un domas) un darbību dimensijā (komunikācija).

Kā attīstīt starpkultūru kompetences?

Ko tas prasa?

Lai apgūtu starpkultūru prasmes, ir nepieciešami vairāki faktori. Pirmkārt, tas prasa, lai students vēlētos tajā trenēties un iesaistīties, turklāt studentam ir jāpārdomā un jāmacās no tā, kas notiek praksē. Starpkultūru kompetenču izmantošana praksē nozīmē to, ka tiek respektēts citu viedoklis par realitāti, pat ja tas ir pretrunā paša pieredzei un īstenībai. Vienam ir jāspēj abstrakti domāt, iztēloties, ka ir otrs cilvēks, piedzīvot kaut ko pilnīgi atšķirīgu. Jāuzdrīkstas ieklausīties, kā citi cilvēki domā un pamato, ko viņi dara (Iben Jensen; Social Literature 2018).

Papadopoulos (2003) savā “Kultūras kompetenču attīstības modelī” norāda, ka, lai izprastu atšķirīgas kultūras identitātes būtību un uzbūvi, ir būtiski paplašināt savu izpratni. Tādējādi ir maz ticams, ka jūs varat kļūt kulturāli kompetents, ja neņemsiet vērā savas kultūras un identitātes vērtības. Citiem vārdiem sakot, ir jāapzinās sava kultūras vieta, lai saprastu citu cilvēku dzīvi.

Aprūpes personāls var kļūt starpkulturāli kompetents tikai tad, ja katrs pats to vēlas. Šīs kompetences nevar padarīt obligātas.

Papadopoulos (2003) modelim ir četri galvenie punkti:

- Kultūras izpratne
- Kultūras zināšanas
- Kultūras jutīgums
- Starpkultūru prasmes

Pirmais solis starpkultūras kompetenču apgūvē ir katra cilvēka personīgā izpratne par kultūru, personīgo vērtību sistēmu, ticējumu un tradīciju izpēti. Runa ir par cilvēka paša pašapziņu/izpratni saistībā ar kultūru. Kas ir mana kultūras identitāte? Vai es ievēroju savus iedzimtos standartus? Cik lielā mērā es esmu etnocentrisks savās domās un darbībās? Man jāsaprot savs kultūras sākumpunkts, lai saprastu citus.

Otrais solis attiecas uz kultūras zināšanām. Runa ir par kognitīvajām zināšanām kā dažādu kultūru uztveres iespēju un uzvedību, kas ir saistīta ar kultūras tradīcijām. Runa ir par antropoloģisko un socioloģisko izpratni par pasauli. Kā cilvēks rīkojas un kurai sabiedrības daļai viņš sevi pieskaita? Ir arī jāskatās uz cilvēku no psiholoģiskās un bioloģiskās sapratnes. Kādas ir līdzības un variācijas? Kultūras zināšanu mērķis nav sniegt detalizētu informāciju par visām atšķirīgajām kultūrām, bet gan iezīmēt pārpratumu risku etnocentriskās pieejas dēļ, stereotipu veidošanos un nevienmērīga varas līmeņa ietekmi.

Trešais solis ir vērsts uz kultūras jutīgumu. Spēja izrādīt empātiju ir liela kultūras iejūtības sastāvdaļa. Šis jutīgums nozīmē arī to, ka ir jāapgūst starppersonu komunikācijas prasmes, lai veidotu cieņpilnas un konstruktīvas attiecības. Tas arī prasa, lai pieeja otram cilvēkam būtu atzinīga, cieņpilna un lai

aprūpes sniedzēji spētu pielāgot savu uzvedību. Kā profesionāli vērtē tās personas, kas saņems pabalstus vai pakalpojumus? Ir būtiski redzēt pakalpojuma vai/un pabalsta saņēmēju kā partneri nerespresīvā praksē. Partnerattiecības apdraud varas attiecības, jo tiek dotas izvēles iespējas, kas nozīmē, ka ir jāveic atbalsti un sarunas, ko var panākt tikai uz cieņas un empātijas pamata.

Ceturtais posms ir kultūras kompetenču sasniegšana. Par to var uzskatīt kopumā pārējos trīs etapus. Tas cita starpā nozīmē, ka aizspriedumi, diskriminācija un nevienlīdzība netiek pieļauti un praksē nav pielietojami. Turklāt veselības un sociālā darba kontekstā var sasniegt novērtēšanas prasmes, diagnostikas prasmes un klīniskās prasmes.

Ir jāsaprot šie četri soļi kā aplūveida process, kurā vienmēr ir iespēja kļūt kompetentākam. Vienmēr var censties labāk saprast citus. Tā ir kā komunikācija, kur vienmēr ir iespēja sasniegt labāku rezultātu.

Lai kļūtu starpkultūru kompetenti, literatūrā valda plaša vienprātība, ka ir jautājumi, no kuriem nevar izvairīties un tie ir:

- Komunikācija
- Etnocentrisms, stereotipi un aizspriedumi
- Diskriminācija un rasisms
- Kultūras identitāte

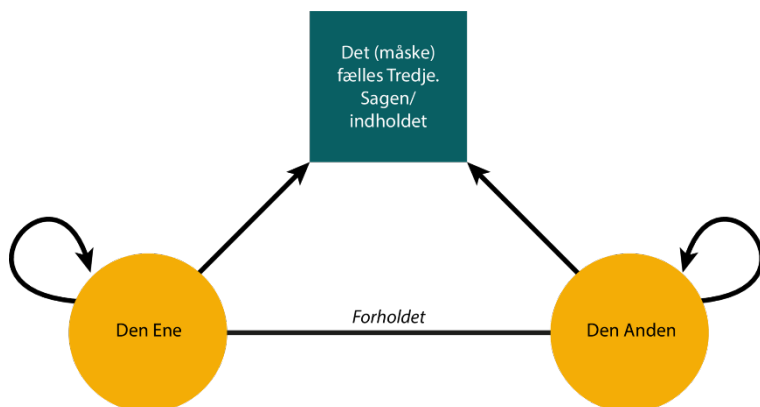
Komunikācija

Saziņas modelis ir teorētisks modelis, kas parāda saziņu starp ziņojuma sūtītāju un adresātu vai, citiem vārdiem sakot, pa kādiem kanāliem, ar kādu efektu tiek sasniegts rezultāts.

Saruna veicina sapratni un to, kas veido labu sarunu?

1. Saruna ir par diviem vai vairāk cilvēkiem, kuri runā - pirmais solis tāpēc ir panākt, lai puses runā
2. Ir kāda satura forma, kad esi daļa no sarunas - par ko mēs runājam
3. Kad mēs runājam, ir attiecības - attiecības, kādas jums ir vienam ar otru
4. Trešā dimensija ir tas, ko mēs saucam par (varbūt) kopīgo trešo - veids, kādā puses saprot lietas, par kurām mēs runājam,

To var ilustrēt ar trīsstūri (article triangle by Benedicte Madsen):



Attēls. *Benedicte Madsen trijstūris*

Viens cilvēks runā ar *Citu* par kaut ko – viņiem ir saruna

Katram no viņiem ir veids, kā saprast sarunas saturu - tie sniedz saturu - , ko ilustrē *Vienas* un *Cita toņa* bultas līdz (varbūt) kopējai trešajai vietai.

Starp abiem ir attiecības. Daudzas lietas var raksturot attiecības starp cilvēkiem. Līdzjūtība/antipātija, cieņa/necieņa, ziņkārība/intereses trūkums utt. Komunikācijā būs vairākas pazīmes, kas dod norādi uz viņu attiecībām – mēs to saucam par attiecību vēstījumiem. Attiecību vēstījumi bieži vien sastāv no neverbālas saziņas - īpaši, ja attiecības ir problemātiskas. Neverbālās zīmes jūt otra puse, un nereti tās no ārpuses var novērot arī trešās personas - tās visbiežāk būs neapzinīgi paustas zīmes.

Uz pašiem modeļiem modelī ir bultiņas. Tās ir iekšējā dialoga izpausme - dažas iekšējās balsis. Iekšējais dialogs var būt atklāts un saturīgs attiecībā uz to, kas notiek sarunā, un būt noderīgs, lai saruna attīstītos pozitīvi. Bet var būt arī pretējais - viltīgs, aizspriedumains un padara neiespējamu pozitīvu pavērsienu sarunā.

Modeļi var izmantot komunikāciju analīzei. Tas var palīdzēt saziņas dalībniekiem redzēt, kādas ir attiecības starp viņiem, kā iekšējās balsis - ja tās var izteikt - pozitīvi vai negatīvi ietekmē komunikācijas iznākumu. Tā var precizēt visas sarunas satura atšķirības, tādējādi palīdzot dalībniekiem saprast, ka pārpratumi var rasties kā šķērslis komunikācijā un sadarbībā. Taču tas prasa, lai attiecības raksturotu ar cieņu, atvērtību un uzticību - kaut ko gandrīz visi pieminēs, ja jautāsi, kas var palīdzēt padarīt komunikāciju labu.

Starpkultūru komunikācija rodas tad, kad mūsu dalība kultūras grupā ietekmē mūsu saziņu ar citiem. Starpkultūru komunikācija ir simbolisks apmaiņas process starp cilvēkiem no dažādām kultūrām, mēģinot konkrētā kontekstā noteikt kopīgu jēgu vai kopēju pamatu. Izmantojot šo simbolisko apmaiņas procesu, tiek pielietotas visas iespējas un veiktas kultūras interpretācijas.



Etnocentrisms, stereotipi un aizspriedumi

Etnocentrisms ir uzskats, ka paša kultūras fons, uzvedība, vērtības, normas, domāšanas un esības veidi ir labāki par visām citām kultūras grupām. Tas ir instinktīvs mehānisms, kas skaidri atšķir to, kas ir manējais un kas ir tavs. Minētais princips tiek attiecināts arī uz cilvēkiem no šejienes un cilvēkiem no kaut kurienes citur.

Visas kultūras un cilvēki izmanto stereotipus. Ja esi cilvēks, tu radi stereotipus. Etnocentrisms kļūst par šķērslī starpkultūru komunikācijā un starptautiskās uzņēmējdarbības vidē, kad tas liedz cilvēkiem redzēt lietas no citu viedokļa, un tāpēc nosaka tikai pareizo vai nepareizo atbilstoši viņu pašu kultūras fonam.

Etnocentrisms nozīmē, ka viss pozitīvais tiek attiecināts uz pašu uzskatiem un kultūru un negatīvās lietas uz citu kultūru. Etnocentriskā pieeja citiem cilvēkiem sniedz iespējas stereotipu un aizspriedumu veidošanai. Autore Iben Jensen uzskata, ka stereotipi var būt gan noderīgi, gan kaitīgi.

Noder, ja:

- Tie tiek izmantoti apzināti, tas ir, kad mēs apzināmies, ka tie raksturo normu grupai, nevis konkrētai personai,
- Tie ir aprakstoši un nenovērtējami,
- Kad viņiem ir taisnība, t.i., kad viņi iemieso patiesības kodolu par grupu,
- Kad viņi izsaka “pirmo, labāko minējumu” par sociālo grupu,
- Kad tie nepārtraukti tiek koriģēti ar jauniem novērojumiem un pieredzi ar pašreizējo grupu.

Kaitīgs, ja

- Tos lieto neapzināti,
- Ja tiek izmantots normatīvi, bet ne aprakstoši,
- Kad viņi kļūdās un maldina,
- Lieto, neņemot vērā atsevišķas atšķirības,
- Ja viņi nav atvērti pārmaiņām, pat pēc jaunu zināšanu iegūšanas par grupu

Stereotipu veidošanu var definēt šādi:

- Pārmērīga tendence uzskatīt, ka savas grupas vai rases īpašības ir labākas nekā citu grupu vai tautību īpašības
- Citām grupām vai rasēm domāšana ir primitīva

Aizspriedumi ir iracionāls, iepriekš iesakņojies viedoklis, kas izraisa dažu cilvēku diskrimināciju un nelabvēlīgu naidīgumu pret citiem, jo tie nav zināmi (vai ir tiešā pretrunā ar faktiem). Aizspriedumi burtiski nozīmē iepriekšēju spriedumu.

Aizspriedumi balstās uz emocijām, nevis faktiem. Lielākoties tie balstās uz aizdomām, bailēm un naidu.

Diskriminācija un rasisms

Saskaņā ar ANO Cilvēktiesību deklarāciju ir aizliegts diskriminēt (apdraudēt, izkurināt vai apmelot) personu grupas to rases, krāsas, dzimuma, valodas, reliģijas, politiskās vai citu uzskatu, valstiskas vai sociālas izcelsmes, seksuālās orientācijas, īpašuma, dzimšanas vai cita sociālā stāvokļa dēļ.

Rasismam nepieciešami četri elementi

- Ticība atsevišķai, definējamai un atpazīstamai rasei,
- Ticība, ka viena rase ir pārāka par citām rasēm,
- Augstākajai rasei ir tiesības rīkoties pret padotajām rasēm, nespējot efektīvi aizsargāties,
- Darbības, kas ir gan patvaļīgas, gan kaitīgas.

Ir raksturīgi, ka, runājot par rasismu, jūs neskatāties uz indivīdu, bet jūs skatāties uz cilvēku kategoriju, piemēram, patvēruma meklētājiem, un ka pašiem indivīdiem nav ietekmes uz to, kas notiks. Pastāv vairākas dažādas diskriminācijas formas.

Diskriminācijas veidi:

- Tieši
- Netiešs
- Institucionāls
- Strukturāls
- Mikroagresija

Tieši: ja pret personu izturas mazāk labvēlīgi nekā pret citu personu, tā atrodas līdzīgā situācijā vecuma, invaliditātes, dzimuma, rases vai etniskās piederības, reliģijas vai pārliecības vai seksuālās orientācijas dēļ. Tas nozīmē, ka jūs pārkāpjat likumu, ja pielietojiet vienu vai vairākus no šiem iemesliem un izturaties pret personu mazāk labvēlīgi.

Netiešs: ja ir īpašas prasības konkrētai grupai.

Institucionāls: ja iestāde ir izveidota tādā veidā, ka cilvēku grupai nav vajadzīgo iespēju, lai to varētu īstenot ar vienādiem noteikumiem ar citiem. Tas sakņojas formalizētajos noteikumos.

Strukturāls: tas ir netiešs ar normām, noteikumiem un normatīvām prasībām. Strukturālā diskriminācija ir iekļauta institucionālā un lingvistiskā praksē un izjauc citādību, kas veido un ietekmē indivīda uzvedību un izpausmi. Neoficiālās situācijās tas var notikt netīšām.

Mikroagresija - smalka forma, kas rodas līdznieka apzinātā pozā.

Diskriminācija vienmēr ir sarežģīts temats. Tiem, kas tiek diskriminēti, ir grūti, jo jūtas nepamatoti pazemojoši, ka vienam ir jāpamato vienkārši gribēšana pēc tādiem pašiem noteikumiem kā visiem pārējiem. Tajā pašā laikā var būt grūti izprast diskrimināciju, ja neesat izjutis pret sevi vērstu diskrimināciju.

Starpkultūru kompetence nozīmē profesionālās zināšanas par diskriminācijas novēršanu un etnisko vienlīdzību, lai praksē varētu norādīt uz strukturālu nevienlīdzību, kas visbiežāk tiek slēpta. Starpkultūru kompetence ir informētība un zināšanas par dažādiem diskriminācijas veidiem.

Starpkultūru kompetenču uzdevums ir noteikt gan tiešu, gan netiešu diskrimināciju un izvairīties no dažādiem diskriminācijas veidiem.

“Ja ir ārzemnieks un dānis, kuri ir tikpat prasmīgi savā profesijā - tad viņi izvēlas dāņus. Tam nav nozīmes. Esmu pārliecināts, ka mēs paši to darītu. Mēs neskumsim. Tā tas ir. Bet tas, kas mums nepatīk, ir tad, kad mūs vispār neņem vērā, bet jūs vienkārši atsakāties no mums valodas vai ādas krāsas dēļ.”(Bosnien žurnālists, Jensen 2000. gadā. Šis citāts tulkots no savas oriģinālvalodas, dāņu val.).

Starpkultūru kompetencēm jāapzinās nacionālo vērtību esība profesionālā vidē un no profesionālā viedokļa jāapsver to taisnīgums. Papadopoulos norāda, ka starpkultūru kompetents cilvēks izaicina aizspriedumus, diskrimināciju un nevienlīdzību.

Kultūras identitāte

Kultūras identitāte ir sociāli veidota. Identitāte ir par to, kā indivīds uztver sevi un kā citi cilvēki tos uztver pretī. Socializācijas process, kas notiek dažādās sociālajās konstrukcijās, piemēram, ģimenē, skolā un pat plašsaziņas līdzekļos.

Kultūras identitāti var uzskatīt par kolektīvu nosaukumu visām mūsu identitātēm. Šajā izpratnē tā balstās uz uzskatu, ka mums nav pamata identitātes, bet ka mums ir dažādas identitātes, kuras mēs izstrādājam attiecībā ar citiem cilvēkiem. Tas, ka mums nav pamata identitātes, nenozīmē, ka mēs katru dienu pamostamies kā jauna persona; tas tikai nozīmē, ka mums nav iekšējā pamata un ka mūsu identitāte veidojas saistībā ar cilvēkiem, ar kuriem mēs saistāmies, un ar veidiem, kādos mēs uztveram un runājam par sevi.

Kultūras identitāte ir tas, ko cilvēks vēlas redzēt citiem, bet ir svarīgi teikt, ka paša izpratne ne vienmēr ir identiska citiem. Viņi neredz identitāti, kuru jūs vēlaties redzēt.

Kultūras identitāti var uztvert kā mugursomu, ko vienmēr nēsājam līdzī. Tā tiek pildīta ar atšķirīgu saturu atkarībā no tā, ko katrs indivīds ir “sapakojis”. Var būt:

- Valstspiederība

- Etniskā piederība
- Valoda
- Audzināšana
- Ģimenes struktūra
- Reliģiskā ticība
- Politiskā piederība
- Izglītības pamats
- Pagātnes pieredze privātajā vai profesionālajā dzīvē
- Vērtības
- Pieņēmumi

Mugursomā ir viss, ko esat iemācījušies. No ārpuses var izskatīties vienādi, bet saturā vienmēr ir atšķirības.

Arvien globalizētākā realitātē ir nepieciešams:

- Atzīt, ka dažādu etnisko grupu, kultūru un nāciju izpratne par dažādām kultūras jomām ne tikai rada problēmas, bet arī nodrošina plašāku platformu stabilām un globālām sanāksmēm gan uzņēmējdarbībā, gan privātajā dzīvē.
- Izpratne rada sasaisti starp paša mugursomas saturu un citu mugursomu saturu, jo viens no tiem varēs izmantot vairākas stratēģijas, ko var pielāgot kultūras sistēmai, kurā cilvēks darbojas.

Kultūras identitāte ir ļoti sarežģīts jautājums, bet viens ir skaidrs: ja jūs vēlaties dialogu un pārmaiņas, ir problemātiski, ja abas puses idealizē savas vērtības, vienlaikus interpretējot cilvēkus no citām kultūrām, pamatojoties uz savām vērtībām. Tas var likt cilvēkiem no citām kultūrām šķist nesimpātiskiem, neloģiskiem un nesakarīgiem. Kultūras pašizpratne tādējādi ir idealizēts jēdziens un tās grupas apraksts, kurai pieder. Kultūras pašizpratnes īpatnība ir tā, ka tā rodas tikai un vienīgi kultūras sapulcēs. Tieši “citas kultūras” celtniecībā jūs radāt idealizētu savas kultūras tēlu.

Balstoties uz šādiem jautājumiem, var izpētīt savu un citu cilvēku kultūru

- Zināšanas: kāds mums ir ieskats “mūsu” un “viņu” kultūrā?
- Attieksme: Kādas izjūtas un domas mēs ienesam, kad satiekamies viens ar otru?
- Pieredze: Kuri individuālie un kolektīvie pārdzīvojumi ir mugursomā?
- Personība: Vai kāds ir “dzimis diplomāts”?
- Konteksts: Laiks, vieta...
- Zināšanas: informācija par mūsu/citu kultūru (piem., valoda, vēsture, tradīcijas)
- Attieksme: Aptveramība un sociālā izziņa, aizspriedumi, pieņēmumi utt.
- Personīgie atribūti: klausīšanās aktīvi, pacietība, iekļautība, empātija u.c.
- Pieredze: paša pieredze, konkrēta pieredze un spēja pārdomāt un mācīties no tām
- Pieredze: “Viņa izskatās dīvaini”

- Analīze: Kas liek viņai izskatīties dīvaini?
- Vispārinājums: Kādas teorijas varētu izskaidrot manu pieredzi?
- Eksperiments: Kā pārbaudīt, vai mans skaidrojums ir patiess?

Persona ar atšķirīgu etnisko piederību un demenci

Profesionālim tas prasa gan starpkultūru prasmes, gan kompetenci demences jomā.

Cilvēka centrēta aprūpe un atbalsts visu etnisko grupu cilvēkiem prasa proaktīvu, starpkultūru pieeju, kurā kultūras daudzveidība tiek ne tikai akceptēta, bet arī veicināta, attīstot:

- kultūras izpratne (zināšanas un izpratne par atšķirībām starp sevi un cilvēkiem no citām valstīm un valstīm)
- kultūras jutīgums (kultūras atšķirību un līdzību atzīšana bez tiesāšanas)
- kultūras prasmes (šādas zināšanas apvienojot ar atbilstošu attieksmi un prasmēm)

Vajadzīgs laiks, lai attīstītu izpratni, iejūtību un kompetenci. Notiks kļūdas, un tas ir daļa no mācīšanās procesa. Ir svarīgi ieinteresēt cilvēkus no citām kopienām un uzdot jautājumus. Jautājumi, protams, būs atkarīgi no situācijas un notiekošās pārejas vai mijiedarbības, bet var, piemēram jautāt:

- Kādi ēdieni jums pietrūkst visvairāk, kopš atbraucāt šeit dzīvot?
- Vai es varu palīdzēt jums svinēt ramadānu?
- Kādi ir svarīgākie svētki/notikumi jūsu reliģijā?
- Ko cilvēki parasti piedāvā vjetnamiešu kopienā, lai viesi justos laipni gaidīti?
- Kad es ierodos, jūs vienmēr sakāt “As-salāmu alaykum”. Ko tas nozīmē un ko vajadzētu normāli pateikt atpakaļ?
- Kāda iemesla dēļ cilvēki novelk kurpes, ieejot cita cilvēka mājā?
- Es pamanīju, ka jūs šorīt tērzējāt ar Brøgger kungu, un biju pārsteigts, kad jūs runājāt dažādās valodās? Kā jums izdodas saprast vienam otru?
- Kā jūs sakāt “labi gulēt” Sámi?

Parasti tas tiek uztverts pozitīvā gaismā kā patiesa interese, nevis kā ziņkārība vai uzmanības pievēršana jūsu zināšanu trūkumam. Mērķis ir tas, lai jūs iepazītu savus klientus un jūsu sniegtā aprūpe vai atbalsts atbilstu viņu vajadzībām un cerībām.

Nenovērtējiet par zemu cilvēku brīvības nozīmi izvēlēties, kā viņi vēlas gērbties.

- Ja cilvēkiem ar demenci nepieciešama palīdzība, lai gērbtos, un jūs nezināt, kā valkāt noteiktus apģērbus, noskaidrojiet, jo tas, visticamāk, būs svarīgi viņiem un varbūt arī tam, kā viņus uztver citi.

- Pārbaudiet, vai cilvēkiem ar demenci ir garīga vai reliģiska pārlicība, un, ja tā ir, vai viņi vēlas jebkādu atbalstu, lai turpinātu pielūgt vai iesaistīties kādā konkrētā garīgā vai reliģiskā kopienā.
- Apspriediet iespējamās grūtības (tikai ar personas ar demenci atļauju) ar attiecīgās garīgās vai reliģiskās kopienas vadītāju, lai noskaidrotu, kāds atbalsts ir nepieciešams un vai šīs kopienas locekļi var palīdzēt.

Atsauces

“Prevention Cross Cultural Communication understanding” Dominique Bouchet, 1996. gada Afveje

“Grundbog i kulturforståelse” Iben Jensen; Samfundslitteratur 2018

“Hvordan taler men om det svære?” Børn og undervisningsministeriet, 2019

“Starpkultūru un globālās kompetences” Helle Duus Møllerskov, Hans Reitzels forlag 2020 otrais izdevums

“Starpkultūru plānprātība. Ceļvedis veselības un sociālās aprūpes darbinieku informētības veicināšanai” Alheimera Eiropa, 2020. gads

“Interkulturel didaktik” Tine Brøndum, Peter Hobel og Morten Meisnert, Frydenlund 2020

Kulturela kompetence. I Nøglekompetencer - forskerbidrag til Det Nationale Kompetenceregnskab: dokumentationsrapport”, Iben Jensen 2002 Undervisningsministeriets forlag.

„Rokasgrāmata starpkultūru kompetenču attīstīšanai. Danish Circles”, Apvienoto Nāciju Izglītības, zinātnes un kultūras organizācija (UNESCO), 2020. gads

“Ētisko problēmu pārvarēšana, kas ietekmē cilvēku ar demenci iesaistīšanu pētniecībā: daudzveidības atzīšana un iekļaujošas pētniecības veicināšana” Alheimera Eiropa, 2019

“Sundhedsarbejde i et flerkulturelt samfund” Ingrida Hanssen, Gads Forlag, 2000

“Starpkultūru aprūpes attīstība un atbalsts cilvēkiem ar demenci no minoritāšu etniskajām grupām” EIROPAS ĒTIKAS ZIŅOJUMĀ par 2018. gadu Alheimera slimību EIROPĀ

Pants

“Kultūras kompetences veicināšana veselības aprūpē, veicot uz pētniecību balstītu intervenci Apvienotajā Karalistē” Papadopoulos I, Tilki M un Lees S, 2004.