

КУЛЬТУРНИЙ ШОК – СТРЕС АКУЛЬТУРАЦІЇ

Szok kulturowy – stres akulturacji

Aktywność procesów migracyjnych oraz liczne problemy związane z nimi zwraca uwagę na proces adaptacji migrantów zarówno ze strony krajów-dawców jak i krajów-recepijentów. Składnikiem procesów adaptacyjnych jest problem szoku kulturowego, badania którego nie tracą aktualności od ponad pięćdziesięciu lat.

W artykule zwracamy uwagę na problem szoku kulturowego i analizujemy przyrodę, przyczyny, objawy, przebieg i metody radzenia sobie ze stresem, które zwykle mają miejsce w emigrantów w procesie adaptacji do środowiska innego etnosu i większą miarą zależą od zewnętrznych i wewnętrznych składników, mają niestały charakter, pozytywną i negatywną strony.

Szok kulturowy rozpatrujemy w socjokulturowym i psychologicznym aspektach zwracając uwagę na współczesne koncepcje analizy tego problemu.

Na podstawie analizy literatury poświęconej szokowi kulturowemu, adaptacji i komunikacji międzykulturowej wyodrębniono możliwe metody zapobiegania i zwyciężenia stanu stresowego na poziomach fizjologicznym, psychologicznym, bichewioralnym, kognitywnym i socjologicznym.

Wyrazy kluczowe: szok kulturowy, stres akulturacji, adaptacja, szkolenia kross-kulturowe.

Сучасний світ характеризується значною мобільністю населення, щороку все більше людей з різних причин змінюють країну проживання. У більшості випадків цей процес не є безболісним, а реалії адаптації бувають значно серйознішими, ніж уявлення про них. Вже понад п'ятдесят років вчені приділяють увагу проблемі культурного шоку, що спричиняється зміною культурного середовища, але, переступивши поріг ХХІ століття, ця проблема не стала менш актуальною як для іммігрантів, так і для приймаючих суспільств. Україна, зокрема, є країною-донором іммігрантів (за різними даними від 1,5 до 7 і більше мільйонів українців проживають за межами України). У процесі адаптації до нового культурного середовища „наші співгромадяни змушені переборювати дуже великі труднощі, які не завершуються з працевлаштуванням та не зводяться лише до побуту. Вони живуть в інших, ніж на Батьківщині умовах, іншому правовому полі, серед людей іншої культури та менталітету, переважно у відриві від рідних та близьких” [1, 221-222]. Такі факти обумовлюють актуальність проблеми, зважаючи на її недостатне

висвітлення у вітчизняній науковій літературі. Метою статті є комплексний аналіз проблеми культурного шоку, його природи, симптомів, стадійності та методів подолання стресового стану.

В літературі появу терміну „культурний шок” пов’язують з іменами Ruth Benedict та Cora Du Bois. У другій половині 50-х років ХХ ст. К. Оберг започатковує низку досліджень цього феномену і застосовує термін „культурний шок” до визначення стану дезорієнтації людини, спричиненого виїздом за кордон і зміною звичного культурного середовища. Саме К. Оберг вважається засновником теорії культурного шоку, і саме з його ім’ям сучасна наука пов’язує це поняття. У своїй доповіді (1954р., Ріо де Жанейро, Бразилія) К. Оберг визначає культурний шок як „тривожний стан, що виникає внаслідок втрати всіх звичних знаків та символів соціальної взаємодії” [2].

У подальшому явище культурного шоку досліджувалось рядом вчених, таких як П. Адлер, Р. Тафт, Дж. Беннет, Ф. Бокк, Дж. Беррі, Й. Кім, К. Вард, С. Бочнер, А. Фурнхем та ін. Так, Дж. Беннет розширює зміст терміна „культурний шок” і вважає його частиною „перехідного шоку”, неспроможністю індивіда ефективно взаємодіяти з новим середовищем. На думку Дж. Беннета „перехідний шок” трапляється тоді, коли індивід стикається з „втратою партнера у зв’язку зі смертю чи внаслідок розлучення, зміною стилю життя внаслідок переїзду, втратою звичної системи орієнтації у міжкультурному контакті або зміною системи цінностей внаслідок швидких соціальних змін” [3, 18]. На думку Ф. Бока, культурний шок є емоційною реакцією, викликаною невизначеністю, неспроможністю розуміти, контролювати та передбачати поведінку інших [4, 49]. У подальшому дослідники, уточнюючи поняття культурного шоку, концентрують свою увагу на окремих його аспектах: психічних, мовних, рольових. Наприклад, Guthrie вводить термін „культурна втома”, Smalley – „мовний шок”, Burnes – „рольовий шок”, Ball-Rokeach – „всеохоплююча невизначеність” [4, 49].

Стресовий стан при переїзді до нової країни може бути викликаний цілим рядом причин: різкою зміною форм та стилю життя, обмеженням спілкування з рідними та друзями, природно-екологічними факторами (клімат, особливості флори та фауни), їжею, водою, мовними перешкодами при спілкуванні, звичаями, одягом, релігією, настроями приймаючого суспільства (виявлення етноцентризму, ксенофобії, дискримінації за мовними, релігійними, расовими та іншими ознаками, етнічної напруженості, конфліктів, неприйняття, відсторонення), житловими та транспортними проблемами, проблемами зі здоров’ям, відмінностями світоглядів, темпом життя, зміною матеріальної структури, статусу, соціальних ролей і т. д. Останній фактор був окреслений Burnes і

названий „рольовим шоком”. На батьківщині індивід, зазвичай, виконує певні соціальні ролі, що забезпечують його функціонування у суспільстві. При зміні культурного середовища попередні звичні ролі замінюються на нові, незнайомі та незвичні. Невизначеність соціального статусу, втрата звичних соціальних зв’язків і набуття нових, невідповідних цілісному уявленню людини про себе як про індивіда, члена суспільства, працівника призводить до „рольового шоку”. Відсутність практичної інформації, якою б могли скористатись іммігранти, незнання своїх прав, неможливість отримати соціальну, психологічну та медичну допомогу чи практичну пораду можуть поглиблювати стресовий стан.

Як причиною, так і проявом культурного шоку можуть стати стереотипи, через призму яких багато людей сприймають іншу культуру, і які часто є бар’єром на шляху швидкої адаптації. „Етнічні стереотипи, етнічні позиції та етнічна упередженість можуть досліджуватись по відношенню як до приймаючого суспільства, так і до іммігрантів... У дослідженнях етнічних стереотипів існує традиція розглядати бачення домінуючими групами інших (гетеростереотипів) та інколи бачення самих себе (автостереотипів); однак, мало досліджень присвячено авто- та гетеростереотипам не домінуючих груп” [5, 622]. Психологи стверджують, що люди з нестійкою психікою особливо схильні до стереотипізації через те, що стереотипи зменшують ризик невідомого, роблячи світ передбачуваним. Проблема полягає в тому, що стереотипізація не дозволяє реалістично оцінювати світ, нову культуру та людей. Стереотипи формуються століттями, вони закріплюються і передаються через літературу, гумор, фільми, телебачення, Інтернет і т. д. Звичайно, не варто категорично заперечувати стереотипи, що закріпилися за тією чи іншою нацією, але і не варто беззастережно керуватись ними, вдаючись до формальних узагальнень, оскільки така стратегія навряд чи сприятиме глибшому пізнанню культури та людей і швидшій інтеграції у нове суспільство. Спілкування є дуже важливим для взаємного порозуміння, інтеграції і розвіювання нав’язаних і узагальнених стереотипів. Тут можуть стати доречними слова Королеви Єлизавети II про те, що „стереотипи в’януть, коли контакти між людьми процвітають”.

Приймаюче суспільство, як і іммігранти, схильне до бачення нових мешканців своєї країни через призму уявлень, що склались по відношенню до певної нації. Так, у статті „Трудова еміграція: час долати стереотипи” М. Сороневич, зазначає: „Зараз українські мігранти асоціюються, насамперед, з домашніми працівниками та робітниками мануальних професій. Поза тим, українці є однією із найосвіченіших етнічних меншин Італії” [6]. У дослідженні „Життя мігрантів за межами роботи. Досвід іммігрантів з центральної та Східної Європи в ЄС”,

проведеному британською фундацією „Joseph Rowntree Foundation” констатується: „соціальний контакт є також важливою складовою, це підтверджується досвідом мігрантів, які поділилися враженнями про відношення деяких британців до них: упереджене ставлення до їх батьківщини („А у вас у Литві є електрика?”); деякі негативні стереотипи; відчуття нерівності у ставленні до іммігрантів з боку приймаючої сторони” [7, 111].

Іншою проблемою є прояв етноцентризму. Людям притаманно вважати свої дії єдиноправильними, а свою культуру кращою, або глибшою за інші. За визначенням К. Оберга, етноцентризм – це „переконання, що не лише культура, але і раса та нація формують центр всесвіту”. Чисельні дослідження доводять, що за кордоном, далеко від батьківщини, особистість гостріше відчуває свою національність, і критика чи некоректні висловлювання щодо батьківщини іммігранта дуже часто сприймаються як критика самого іммігранта. За словами К. Оберга, „навіть якщо громадянин своєї держави критикує свою власну культуру, іноземець має слухати, але не висловлювати своїх критичних думок” [2].

Часто негативні відчуття та складність адаптуватися можуть бути спровокованими упередженим ставленням до іммігрантів, що панує у приймаючому суспільстві. Так, у дослідженні Е. Кілпі „Упередження, як відповідь на зміни у конкурентній загрозі: ставлення фінських громадян до іммігрантів 1986-2006” загроза додаткової конкуренції для корінного населення розглядається як пояснення упередженого ставлення до іммігрантів. При проведенні дослідження була використана теорія конкурентної загрози для розгляду змін на соціальному рівні як чинника упереджень. Конкурентні умови вимірюються кількістю іноземців, рівнем безробіття та інформацією, що подається у ЗМІ щодо імміграції. В результаті проведеного аналізу було зроблено узагальнення, що упереджені настрої є більш поширеними там, де є великі національні меншини або де вони кількісно збільшуються, а також там, де є безпосередня конкурентна загроза. Таким чином, більш упередженою частиною населення є люди, для яких іммігранти становлять реальну конкурентну загрозу. Це особи з низьким рівнем освіти, люди, що займаються фізичною працею, безробітні, а також частково міські жителі (останні є достатньо спірною категорією, оскільки побутує також точка зору, що міські жителі є менш упередженою категорією у зв’язку з тим, що місто за своєю природою є полікультурним осередком). Так само протилежними є погляди і щодо гендерної упередженості. Як зазначається у дослідженні, виявляються співвідношення між віком осіб та рівнем їх упередженості щодо іммігрантів. Серед інших факторів, що є чинниками упередженості є так званий ефект когорт. Він обумовлюється впливом

спільно пережитих подій на групу осіб приблизно одного віку, що належать до одного покоління. У випадку фінського суспільства таким фактором є пережиті війни Фінляндії з Радянським Союзом (1939-1944) [8].

Загалом, чим соціально та економічно вразливішим є суспільство, чим більш радикальними є національні та політичні тенденції, тим більше проявляється негативне ставлення до іммігрантів і відповідно тим більше посилюється культурний шок.

Тим не менш, не лише приймаюче суспільство може бути упередженим по відношенню до іммігрантів, а, як показують дослідження, і самі іммігранти схильні до упередженості по відношенню до „новоприбулих”. Так, двадцятип’ятирічна українка, що проживає і працює у Британії зізналася: „Ті, хто приїхав сюди давно, вбачають у тобі конкурента. Можливо я також дивлюсь на нових людей, як на конкурентів. Я вже вважаю себе жителькою Лондона” [7, 69].

Загалом в дослідженнях, присвячених проблемі культурного шоку, окреслюються спільні риси: досвід індивіда, що входить у нове культурне середовище потенційно характеризується дезорієнтацією, розгубленістю, емоційним збуренням. Це стан загального напруження, що виникає у індивіда внаслідок конфлікту між старою та новою культурами на фізіологічному, психологічному, біхевіоральному, когнітивному, соціальному рівнях. К. Оберг пропонує 6 аспектів культурного шоку: 1) напруга, пов’язана з необхідністю психологічно адаптуватись; 2) відчуття втрати друзів, статусу, роботи і т. д.; 3) неприйняття представниками нової культури індивіда, або неприйняття ним представників нової культури; 4) плутанина у рольових очікуваннях, цінностях, відчуттях та самоідентифікації; 5) здивування, неспокій, навіть відраза та обурення як наслідок усвідомлення культурних відмінностей; 6) відчуття безпомічності, що виникає в результаті неможливості взаємодіяти з новим середовищем. [4, 48]

Звичайно, процес адаптації у кожної людини проходить по-різному, відповідно і неприємні відчуття, викликані стресовим станом, кожна людина переживає неоднозначно. На перебіг цих процесів впливає низка суб’єктивних або внутрішніх (характеристики адаптанта) та об’єктивних або зовнішніх (характеристики соціального середовища) факторів. До перших належать соціально-демографічні характеристики (вік, стать, сімейний стан, соціальний статус, матеріальний статус), психологічні/індивідуальні особливості, інтелектуальні здібності, професійно-кваліфікаційний склад мігрантів, рівень обізнаності з новою культурою, доконтактний досвід, культурна різниця. До других відносять політичні, економічні, соціальні, релігійні, етнокультурні особливості

країни виїзду та країни поселення, орієнтованість культури (колективізм / індивідуалізм), стереотипи та авто стереотипи, наявність організацій, що надають підтримку іммігрантам.

Перед тим, як перейти до опису симптомів культурного шоку, варто зазначити, що люди неоднаково сприймають шоківий стан. Більшість іммігрантів, особливо на початковій стадії, не усвідомлюють, що у них культурний шок. К. Оберг виділяє деякі симптоми культурного шоку: „надмірне миття рук, надмірне хвилювання за якість питної води, їжі, постільної білизни, страх фізичного контакту з обслуговуючим персоналом, розсіяність, відсутній погляд (тропічний погляд), відчуття безпорадності, бажання отримати підтримку від іммігрантів-співвітчизників, що проживають у країні вже протягом певного часу, напади агресії, категорична відмова у вивченні мови, надмірний страх бути висміяним, пограбованим, покаліченим, сильна стурбованість через відчуття незначного болю, висипань на шкірі, сильне бажання повернутись додому...” [2].

Як вже зазначалось, симптоми культурного шоку у кожного різні: від легкої тривоги чи тимчасової ностальгії до гострого відчуття нещастя, паніки, сильної роздратованості, надмірної чутливості, втрати перспективи. В літературі описані також такі симптоми, як печаль, самотність, безсоння, депресія, чутливість, агресія, ідеалізація „старої” культури, недовіра, ворожість, постійне нарікання на країну перебування, небажання контактувати з людьми, соціальна ізоляція, тривожність у публічних місцях, психосоматичні розлади, переїдання і набирання ваги або відсутність апетиту і відповідна втрата ваги, зловживання алкоголем та наркотиками, спроби самогубства. За словами Ю. Кім, „особливо сильний стрес може виражатись у формі ескапізму чи проявлятись симптомами душевної хвороби. Психіатри останнім часом велику увагу приділяють клінічному опису стану психічного розладу, що зароджується у іммігрантів. Визнаною стала думка, що розвиток душевних та біхевіоральних розладів у іммігрантів спричинений не стільки вродженим якостям людини, скільки серйозним несприйняттям між переселенцями та приймаючим суспільством. Особливо сильно стрес проявляється у тих іммігрантів, культура яких радикально відрізняється від культури країни переселення, особливо, коли спостерігаються тиск та необхідність швидкої асиміляції і іммігранти не можуть або не хочуть відвідувати спеціальні групи, які б могли допомогти знизити напруження і при звичаїтись до змін [3, 64].

У науковій літературі проблема культурного шоку здебільшого висвітлюється в негативному плані, оскільки дуже часто культурний шок має негативні наслідки. В той же час існує ряд позитивних інтерпретацій

культурного шоку (зокрема у працях П. Адлера та Дж. Беррі). Так, на думку П. Адлера, культурний шок це „не хвороба, ліками від якої є адаптація, а основа міжкультурного пізнавального досвіду, самопізнання, та змін [3, 19]. Канадським психологом Дж. Беррі та його колегами була запропонована альтернативна культурному шоківі концепція „стресу акультурації”. Ці поняття за своєю сутністю дуже схожі, але, на думку Дж. Беррі, друге є більш прийнятним, оскільки: „по-перше, термін „шок” має відтінок, пов’язаний з патологією, тоді як термін „стрес” вживається як теоретична основа при вивченні негативного досвіду людей... В рамках цих досліджень припускається, що люди потенційно здатні ефективно долати фактори стресу у своєму житті та добиватись різноманітних результатів (адаптації), які варіюються від дуже негативних до дуже позитивних. Таким чином, виходячи з поняття стресу (на відміну від шоку), досвід акультурації може бути як позитивним (надання можливостей, цікавого досвіду), так і підриваючим життєві основи індивіда (обмеження можливостей і зменшення того досвіду, який надає життю смислу)”. Іншою перевагою поняття „акультураційного стресу” на думку Дж. Беррі є те, що: „витоки стресового досвіду знаходяться скоріше у полі міжкультурної взаємодії (звідси термін „акультурація”), ніж в одній якійсь культурі” [5, 390-391]. Отже, стрес акультурації може нести і дуже важливий позитивний досвід, що розширює перспективи, призводить до переоцінки власної культури як в позитивному, так і негативному плані, дозволяє зрозуміти себе, збільшує шанси на міжнародну інтеграцію та вчить толерантності по відношенню до інших. Він потенційно може стати поштовхом до саморозвитку та персонального росту в новому середовищі, „загартувати” особистість та дати їй можливість отримати задоволення від подолання негативних проявів.

У ході адаптації до нового середовища людина проходить певні етапи або стадії, що характеризуються певним рівнем стресу, який переживає особистість. Як правило, проблема культурного шоку розглядається у контексті так званої кривої процесу адаптації. Загалом, існує велика кількість моделей, що описують стадійність емоційного та біхевіорального стану людини, що переживає культурний шок. За К. Обергом виділяються наступні стадії процесу:

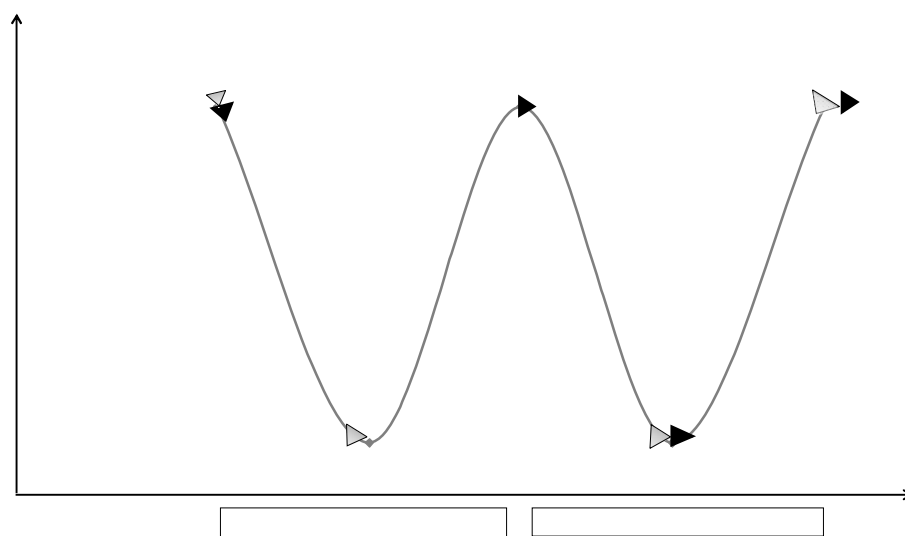
1 етап – „медовий місяць”, характеризується ейфорією, ентузіазмом, загальним піднесенням. Триває від декількох днів / тижнів до шести місяців.

2 етап – характеризується ворожим та агресивним ставленням до „чужої” країни, критикою, мисленням стереотипами. Починають проявлятися проблеми, мешканці нового середовища здаються байдужими до проблем особистості, що переживає кризовий стан.

3 етап – „відновлення”, характеризується подоланням кризового стану різними методами, з’являється почуття гумору.

4 етап – „пристосування”, характеризується прийняттям звичаїв нової країни, зникає почуття тривоги, з’являється звикання до традицій країни, їжі, напоїв [2].

П. Адлер, в свою чергу, пропонує п’ятистадійну модель „контакт – дезінтеграція – реінтеграція – автономія – незалежність”. У 1955 р. С. Лисгаард, була запропонована модель адаптації (U-крива), згідно з якою адаптант долає три основні фази: початкове пристосування, кризовий стан, остаточне пристосування [4, 131]. Пізніше динаміка зображена U-кривою була розширена Дж.Т. Гулахорн та Дж.Е. Гуллахорн до W-кривої, яка була покликана відображати процес реадаптації при поверненні мігранта, який встиг успішно адаптуватися у новій країні, на батьківщину. Зміни, які відбулися за відсутності мігранта в його родині, колі друзів, в житті загалом, його нові погляди часто викликають відчуття дискомфорту, непотрібності, незрозуміння та спричиняють процес зворотної адаптації [9, 60].



U– та W– крива процесу адаптації

Однак, численні дослідження заперечують універсальність U- та W-моделей, оскільки процеси адаптації та реадаптації залежать у великій мірі від індивідуальних особливостей осіб, супутніх факторів та їх комбінації у процесі адаптації та реадаптації. Так, в літературі вже є загальноприйнятою думка, що процес адаптації у багатьох іммігрантів не обов’язково починається з „медового місяця”, а повернення на батьківщину не завжди спричиняє відчуття певного дискомфорту. Частина

іммігрантів не проходить усіх стадій адаптації через цілий ряд причин, зокрема, через неможливість подолати негативні відчуття на певній стадії або через необхідність покинути нове середовище, так і не адаптувавшись у ньому. Отже, кожна людина переживає стресовий стан по-різному, відповідно і тривалість культурного шоку у кожного різна: від декількох тижнів до року.

Зазвичай, особливо на початку, іммігранти не завжди усвідомлюють наявність у них стресового стану. Вони можуть відчувати погіршення самопочуття, депресію, ностальгію, але більшість не намагається розібратися у причинах, проаналізувати ситуацію та зарадити собі. На жаль, іммігранти не завжди можуть звернутись до спеціальних служб, які б надавали психологічну та соціальну підтримку, і часто залишаються сам на сам зі своїми проблемами або ж шукають підтримку у колі співвітчизників чи нових знайомих. Звичайно, люди з сильним характером здатні легше протистояти неприємностям, в той час як невпевнені в собі, чутливі, сором'язливі особистості піддаються більшому стресу, ізолюються від контактів з корінними мешканцями, сприймають будь-який їхній жест з підозрою. На щастя, з часом симптоми культурного шоку зникають. Першими знаками „одужання” є відновлення гарного самопочуття, почуття гумору. Людина починає розуміти мову та спілкуватись мовою приймаючого суспільства, краще орієнтуватись у побуті, розуміти культурні особливості, поступово підвищується самооцінка, відновлюється почуття самоповаги. Людина починає більше спілкуватись з новими знайомими, іммігрант стає відкритішим та привітнішим з людьми, вони в свою чергу відповідають йому тим самим, так іммігрант стає членом нового суспільства.

Щоб допомогти особистості попередити або подолати неприємні відчуття, пов'язані зі стресом, були створені крос-культурні тренінги. Вченими доведений той факт, що ті люди, які пройшли „крос-культурний тренінг” легше переживають адаптаційний період, підвищують „культурну компетенцію”, у них спостерігається зменшення негативної стереотипізації, підвищується ефективність соціальної взаємодії і просто розширюється світогляд. У 1996 вчені Gudykunst, Guzley, Hammer, створили типологію, що базується на двох основних моментах, раніше виділених Paige (тренінгових підходах та тренінговому змісті). Тренінгові підходи можуть бути дидактичними (зосереджують увагу на схожості та різності культур) та експериментальними (акцентують увагу на ситуаціях, у які може потрапити іммігрант). Тренінговий зміст включає культурно-специфічний та загальнокультурний тренінги. У першому розглядаються специфічні елементи, притаманні певній культурі, другий допомагає іноземцям зрозуміти культурний вплив на поведінку. Таким чином, за

цими критеріями було запропоновано чотири категорії тренінгів: дидактичний загальнокультурний тренінг (лекції, дискусії, відео, загальнокультурні асимілятори), дидактичний культурно-специфічний тренінг (мовний тренінг, культурно-специфічні асимілятори), експериментальний загальнокультурний тренінг (загальнокультурні моделювання, самооцінювання), експериментальний культурно-специфічний тренінг (семінари за участю представників різних культур, культурно-специфічні стимулятори, культурно-специфічні рольові ігри) [10, 37-39]. Традиційно методичною базою тренінгу були лекції, дискусії, книги, карти, пізніше відео фільми. У 60-х роках ХХ ст. у США з'явився так званий „культурний асимілятор” (Culture Assimilator) – одна з крос-культурних тренінгових програм, що на сьогоднішній день застосовується для роботи з іммігрантами. Він був розроблений групою дослідників у галузі соціальної психології та комунікацій (Fiedler F.E., Mitchell T. and Triandis H.C). Культурний асимілятор (пізніше Albert, R. запропонувала замінити назву на „міжкультурний активатор” (Intercultural Sensitizer), керуючись тим, що термін „асимілятор” передбачає культурну асиміляцію, тобто відмову від власної культурної ідентичності і повне розчинення у новій культурі) спрямований на оптимізацію взаємодії представників різних культур, входження або адаптації представника однієї культури в іншу. Культурні асимілятори були створені для Арабських країн, Ірану, Таїланду, Центральної Америки та Греції.

Завданням цієї програми є підвищення міжкультурної компетентності, озброєння інформацією про особливості та відмінності культур, допомога у розумінні світобачення представників інших культур та оцінці ситуацій з точки зору представників інших культур, ознайомлення зі способами інтерпретації поведінки людей представниками іншої культури. Такого роду програми можуть використовуватись для роботи у групі, а також індивідуально. Вони, зазвичай, складаються з ситуацій, у яких взаємодіють представники двох різних культур (ситуації являють собою типові випадки міжкультурної взаємодії, які часто призводять до виникнення непорозумінь) та чотирьох інтерпретацій їхньої поведінки [11, 5-6]. При формуванні ситуацій приймаються до уваги ключові відмінності між культурами, традиції, взаємні стереотипи, вербальні особливості та особливості невербальної поведінки. Статистика свідчить, що крос-культурні тренінги позитивно зарекомендували себе. На жаль, на сьогоднішній день в Україні не є прийнятною практика проходження такого роду тренінгів через цілий ряд причин: обмеженість доступу до програм, незнання про їх існування або просто небажання приділити увагу цьому питанню. В той же час, першим кроком до вирішення проблеми має бути усвідомлення наявності самої проблеми, її аналіз, та пошук шляхів її

подолання. Загалом, рекомендується розвивати такі риси, як відкритість до сприйняття нового, гнучкість, повагу. Дуже важливо підтримувати стосунки з друзями, спілкуватись з родинами тих, хто був у подібних ситуаціях, варто знати, що іммігрант може опинитись у важкому стані, і, що стрес – не аномалія, а нормальне явище для людини, що переїхала в іншу країну. Дуже важливо намагатись більше відпочивати, знаходити друзів, пізнавати нове середовище. Рекомендується уникати образ, вивчати мову країни, не прагнути влитись у нове середовище відразу, ставити цілі, не критикувати нове суспільство та його мешканців, бути оптимістом, намагатись отримати задоволення від спілкування чи перебування в новій культурі, не соромитись, не закриватись у собі, не втрачати свого „я”, не намагатись асимілюватись і абстрагуватись від своєї культури, не бути абсолютистом та ідеалістом, долати, а не накопичувати стрес, приймати, а не відштовхувати, шукати вихід замість заперечення існування проблеми.

Таким чином, можна зробити деякі узагальнення і охарактеризувати культурний шок, як стан, притаманний людині (іммігранту) що змінює звичне середовище і у значній мірі залежить від набору зовнішніх та внутрішніх факторів, має нестійкий періодичний характер, позитивну та негативну складову. Логічно, що для зменшення негативних проявів стресу існує необхідність проведення досліджень та розробки методології крос-культурних програм, інформування суспільства про потенційні ризики при виїзді за кордон, розробки та впровадження соціальних проектів, зокрема з метою підвищення позитивного іміджу України у світі.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Євтух В.* Закордонне українство / Євтух В., Трощинський В., Попок А. – К., 2005. – С. 221-222.
2. *Oberg K.* Culture shock – 1954 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:PeqSBKo1iXUJ:www.smcm.edu/Academics/international/Pdf/cultureshockarticle.pdf+Cultur+e+shock+1954&hl=ru&gl=ua&sig=AHIEtbSjXevw17kDkIf118EaiW>
3. *Kim Y.* Becoming Intercultural. An integrative Theory of Communication and Cross-Cultural Adaptation / Y. Kim. – USA, 2000. – P. 18.
4. *Furnham A.* Culture Shock. Psychological Reactions to Unfamiliar Environments / Furnham A., Bochner S. – NY, 1986. – P. 49.
5. *Berry J. W.* A Psychology of immigration / J. W. Berry // Journal of Social Issues. – 2001. – Vol. 57. – No. 3. – P. 622.

6. Сороневич М. Трудова еміграція: час долати стереотипи [Електронний ресурс] / М. Сороневич // Українська правда. – К., 2009. / . – Режим доступу: <http://www.pravda.com.ua/articles/>

7. Spence S. Migrants' lives beyond the workplace. The experiences of Central and East Europeans in the UK / Spence S., Ruhs M., Anderson B., Rogaly B. – The Chancellor, Masters and Scholars of the University of Oxford, 2007. – 111 p.

8. Kilpi E. Prejudice as a response to changes in competitive threat: Finnish attitudes towards immigrants 1986-2006 / Kilpi E. – Oxford OX1 3UQ. – P. 9. – Режим доступу: www.sociology.ox.ac.uk/swp.html

9. Reisinger Y. Cross-cultural behaviour in tourism: concepts and analysis / Reisinger Y., Turner W. L. – Oxford, 2004. – P. 60.

10. Fowler S. An Analysis of Methods for Intercultural Training / S. Fowler, J. Blohm // Handbook of international and intercultural communication. – USA, 2001 – P. 37-39.

11. Gropper R. C. Culture and the clinical encounter: an intercultural sensitizer for the health professions / Gropper R. C. – USA, 1996. – P. 5-6.

УДК 159.923:316.48

Пов'якель Н.І.

РЕГУЛЯЦІЯ ТА ПОДОЛАННЯ ВНУТРІШНІХ КОНФЛІКТІВ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Regulowanie i zwyciężenie konfliktów wewnętrznych młodzieży studenckiej

Artykuł jest poświęcony rozpatrzeniu treści i pozycji kluczowych, dotyczących badania konfliktów wewnętrznych młodzieży studenckiej, ich pochodzenia z pozycji różnych paradygmatów psychoterapeutycznych, wyznaczeniu głównych przesłanek ich pojawienia się oraz technologii psychoterapeutycznych ich regulowania i zwyciężenia.

Szczególne miejsce i rolę pełnią konflikty wewnętrzne w różnych wiekowych i kryzysowych okresach życia. W tym kontekście ważne są konflikty wewnętrzne w okresach rozwoju studenckiego, aktywnych osobistych i profesjonalnych poszukiwań, samoidentyfikacji profesjonalnej, formowania podstaw kształcenia profesjonalnego.

Rezultatem regulowania i pozytywnego zwyciężenia konfliktów wewnętrznych jest: podniesienie kompetencji profesjonalnej, podniesienie samooceny, wiary w siebie, przyjęcie siebie, formowanie profesjonalnych umiejętności i zdolności, rozwój adekwatności oczekiwań, wyrobienie „imunitetu psychologicznego” jako umiejętności stawienia profesjonalnych i osobistych granic, formowanie realistycznych celów, pojawienia się możliwości krytycznej oceny i szybkiego